

**DIS
ORGANISATIONSOVERENSKOMST
(2020/2023)**

MELLEML

Færgerederierne

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 - Gyldighedsområde	1
Kapitel 2 - Løn	1
Kapitel 3 - Feriekort	1
Kapitel 4 - Udligningsordning	1
Kapitel 5 - Organisationsbestemmelser	2
Kapitel 6 - Konfliktregler (Strejke - Lockout - Blokade)	2
Kapitel 7 - Fagretlige regler for behandling af uoverensstemmelser	3
Kapitel 8 - Opsigelser	3
Kapitel 9 - Samarbejdsaftale	4
Kapitel 10 - Tillidsrepræsentantregler	4
Kapitel 11 - Kontrolforanstaltninger	9
Kapitel 12 - Uddannelsesfond	9
Kapitel 13 - Nye medlemmer	9
Kapitel 14 - Overenskomstens varighed	10
Aftale om kompetenceudvikling	11
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	12

**DIS Organisationsoverenskomst mellem
Færgerederierne og
3F Privat Service, Hotel og Restauration
2020- 2023**

Kapitel 1 – Gyldighedsområde

Aftalen omfatter 3F Privat Service, Hotel og Restauration og medarbejdere ansat inden for 3F Privat Service, Hotel og Restaurations faglige område om bord i passagerskibe optaget i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), jf. § 3, stk. 2 i Lov om Dansk Internationalt Skibsregister, samt Færgerederierne og medlemmer af denne med skibe, som er optaget i DIS.

De enkelte rederier har med Færgerederierne som hovedorganisation indgået overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

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

Kapitel 2 - Løn

Den på basis af gældende DS-overenskomst beregnede samlede månedlige bruttohyre inklusive tillæg, omregnes til nettohyre efter principper aftalt mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Færgerederierne.

Kapitel 3 - Feriekort

Ved udstedelse af feriekort benyttes Danske Rederiers feriekortordning.

Kapitel 4 - Udligningsordning

For at den søfarende 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 compensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsnet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

Kapitel 5 - Organisationsbestemmelser

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, forpligter Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration 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 3F Privat Service, Hotel og Restauration til enhver tid gældende aftaler.

Såfremt der, uden noget forbehold, 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.

Organisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anpartar eller aktier, 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 kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

Kapitel 6 - 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 arbejdsconflikt 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 organiserede 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.

Kapitel 7 - 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 begæring mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet, 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.

Kapitel 8 - 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 den i kapitel 7 omhandlede 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 herunder den pågældende medarbejders anciennitet.

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 retsstilling end i henhold til ovennævnte bestemmelser, skal retten efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 9 - Samarbejdsaftale

Organisationerne vil fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem 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 til enhver tid gældende Samarbejdsaftale mellem LO og DA er gældende mellem overenskomstens parter.

Samarbejdsnævnet, jf. pkt. 5 i ovennævnte samarbejdsaftale, består af repræsentanter fra overenskomstens parter.

Kapitel 10 - Tillidsrepræsentantregler

Valg af tillidsrepræsentant

De organiserede kan vælge en tillidsrepræsentant, hvor der på en færges beskæftiget mindst 5 søfarende omfattes af nærværende overenskomst.

I rederier, der driver flere overfarter/ruter, og på færger, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter, kan der blandt de valgte tillidsmænd vælges en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lign., kan være samtlige arbejderes repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg, skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen af valget.

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.

Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanten er talsmand over for rederiet i faglige spørgsmål og er herudover kontaktperson i forhold til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder, eller dennes stedfortræder, forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderen, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sin af sagen, men det er tillidsrepræsentanten og kollegaernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten gives meddelelse om afskedigelser og ny ansættelser. Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid indhente oplysninger om ny ansættelser ved henvendelse til personalekontoret.

Tillidsrepræsentanten kan deltage i eventuelt møde forud for rederiets udstedelse af advarsel, og modtager kopi af skriftlige advarsler udstedt til medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

I forbindelse med opsigelse eller bortvisning af en ansat, kan den pågældende ansatte tage tillidsrepræsentanten med til møder herom.

Frihed til virket som tillidsrepræsentant

På grund af virksomhedens særlige beskaffenhed, skal det tilstræbes, at der som minimum gives frihed med løn op til 12 timer pr. måned til hver tillidsrepræsentant på færgerne.

Det kan lokalt aftales, at friheden helt eller delvist overføres til fællestillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten kan efter aftale med den lokale leder, som led i det daglige arbejde, bruge den tid, der er nødvendigt til at udføre arbejdet som tillidsrepræsentant forsvarligt.

På et af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det tilladt at opslå faglige bekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Der skal tages hensyn til arbejdspladsens størrelse og eventuelle forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre hvervet på en sådan måde, at det er til mindst gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder, bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskurser og lignende for tillidsrepræsentanter.

Hvis selskabet lægger beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, får medarbejderen samme løn, eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som vedkommende ville have fået ved i det pågældende tidsrum at have udført sit sædvanlige arbejde.

Den tid ud over den normale arbejdstid, som medarbejderen på foranledning af selskabet bruger til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår på sædvanlig vis i arbejdstidsopgørelsen.

Opsigelse af en tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants opsigelse 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 opsiges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Hvis rederiet finder, at der foreligger tvingende årsager til opsigelse af en valgt og anerkendt tillidsrepræsentant, skal rederiet rette henvendelse til Færgerederierne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremsendelse og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Den fagretlige behandling har ikke opsættende virkning for opsigelsesperiodens begyndelse. Opsigelsesperioden regnes fra tidspunktet, hvor mæglingsmødet begæres.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektiv overenskomst, og inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få opsigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved opsigelse.

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.

Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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.

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.

Sikkerhedsrepræsentanter

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Sikkerhedsrepræsentanten tilkaldes til deltagelse i forbindelse med besøg fra Søfartsstyrelsen. Sikkerhedsrepræsentanten skal desuden have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i sikkerhedsarbejdet.

Relevante arbejdsmiljøkurser

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.

Vederlag til tillidsrepræsentanter

Fra 1. juli 2007 bidrager rederiet med 20 øre pr. præsteret arbejdstime til en særlig tillidsrepræsentantkonto, som administreres omkostningsfrit af 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt på området for overenskomsten vil modtage et årligt vederlag fra tillidsrepræsentantkontoen, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra starten af 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på brutto kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 50 personer eller derover vil fra starten af 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på brutto kr. 16.500.

Fællestillidsrepræsentanten opgøres som summen af de repræsenterede.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres som gennemsnittet i de foregående tre år.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten

modregnes dette i ovenstående vederlag.

Parterne er enige om, at indeståender på tillidsrepræsentantkontoen i øvrigt er øremærket til tillidsrepræsentantaktiviteter, der styrker tillidsrepræsentantfunktionen.

3F Privat Service, Hotel og Restauration udleverer hvert år oversigt over indbetalinger og udbetalinger fra kontoen, med tilhørende regnskab, der er underkastet uafhængig revision. Færgerederierne har til enhver tid ret til at få indsigt i bilag og relevante oplysninger vedrørende tillidsrepræsentantkontoen.

Kapitel 11 - Kontrolforanstaltninger

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.

Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 2 uger inden de iværksættes.

Såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes, hvis den ikke iværksættes straks, kan arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne efterfølgende. Underretningen skal i så fald gives snarest muligt.

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.

Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis ved Arbejdsretten eller faglig voldgift.

Kapitel 12 - Uddannelsesfond

Rederiet indbetaler det til enhver tid mellem DA og FH (tidligere LO) aftalte bidrag til uddannelsesfonden. Bidraget, som indbetales til 3F Privat Service, Hotel og Restauration, skal benyttes til uddannelsesformål for medlemmerne.

Kapitel 13 - Nye medlemmer

Ved optagelse af nye medlemmer i Færgerederierne, bliver nærværende overenskomst umiddelbart gældende. I overensstemmelse med overenskomstens kapitel 2, omregnes bruttohyren til nettohyre. Andre bestemmelser, som ikke er omfattet af nærværende overenskomst, fortsætter uændret til udløb.

Såfremt der i overenskomstperioden optages forhandlinger, foregår disse uden konfliktret.

Kapitel 14 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, med tilhørende lokalaftaler, træder i kraft pr. 1. marts 2020 og kan opsiges af en af parterne med 3 måneders skriftligt varsel til ophør, 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.

Aftale om kompetenceudvikling

Det årlige bidrag til den mellem parterne aftalte kompetenceudviklingsfond er kr. 780 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af parternes overenskomster (DIS og DAS).

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

Parterne er endvidere enige om, at der til den eksisterende kompetenceudviklingsfond indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime (160 timer pr. måned), der udgør 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.

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 bortfalder det første år af medlemskabet af Færgerederierne. Herefter betales normalt bidrag.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Der er mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgået aftale om implementering af EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

§ 1. Formål

Aftalens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskelsbehandlingsprincippet, og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2. Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på området for organisationsoverenskomsten (DIS) mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Aftalen gælder ikke for

- a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse,
- b) personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed,
- c) ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 3. Definitioner

1. Ved ”en tidsbegrænset ansat” forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. Ved ”en sammenlignelig fastansat” forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Rettigheder på nuværende aftales område optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelse om misbrug

Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser,:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerlige ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

§ 6. Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges af virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, lette adgangen til passende faglige uddannelse for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information

Personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved opgørelse af, hvorvidt der i henhold til lovgivning, kollektiv aftale eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. marts 2007.

§ 9. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar.

Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Såfremt direktivet ændres, bortfalder aftalen senest ved udløbet af direktivets implementeringsfrist, uden iagttagelse af ovenstående opsigelsesregler.

§ 10. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse, har virkning forud for denne aftale.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som personer med tidsbegrænset ansættelse har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 11. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.