

**LANDSOVERENSKOMST
2020 – 2023**

mellem

Færgerederierne

og

HK Privat

(DAS)

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 – Arbejdstid	1
§ 2 – Fast deltidsbeskæftigelse	1
§ 3 – Afløsere og timelønsansatte	2
§ 4 – Overarbejde	3
§ 5 – Løn.....	4
§ 6 – Fritvalgskonto.....	5
§ 7 – Pension	6
§ 8 – Unge under 18 år	8
§ 9 – Løn- og arbejdsforhold for elever	8
§ 10 – Brug af bureauvikarer.....	13
§ 11 – Opsigelse	14
§ 12 – Sygdom, børns sygedage, børns hospitalsindlæggelse og barsel.....	14
§ 13 – Ferie.....	17
§ 14 – Andre fridage.....	17
§ 15 – Regler for tillidsrepræsentanter	22
§ 16 – Arbejdsmiljø.....	28
§ 17 – Udviklingsfonden	29
§ 18 – Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse	30
§ 19 – Afgørelse af tvistigheder	33
§ 20 – Oprettelse af overenskomst	33
§ 21 – Landsoverenskomstens område.....	35
§ 22 – Overenskomstens varighed	36

Protokollater og aftaler

Protokollat om distancearbejde	37
Protokollat om det rummelige arbejdsmarked	37
Protokollat om rådighedstjeneste	37
Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse	38
Aftale om implementering af Rådets Direktiv af om forældreorlov.....	39
Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob.....	40
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde).....	41
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	43
Protokollat for lagerområdet	46
Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVVU-studerende	47
Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området	48
Protokollat om lokalaftaler.....	49
Protokollat om behandling af tvistigheder mellem Færgerederierne og HK Privat	50

§ 1 – Arbejdstid

- a. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
- b. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
- c. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden, ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. a, eller som gennemsnit for en periode jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsbeskæftigede med almindelig løn.

- d. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- e. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.
- f. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
- g. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.
- h. Timelønsansatte uden garanteret timetal kan ansættes i nødvendigt omfang.

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

§ 2 – Fast deltidsbeskæftigelse

- a. Deltidsbeskæftigede medarbejdere indplaceres efter samme regler som heltidsbeskæftigede, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

- b. Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering), ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 11. Det kan dog aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i merarbejde, og overarbejde.
- d. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- e. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidsbeskæftigede, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 1 litra c.
- f. Deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer pr. uge eller derunder er ikke omfattet af Funktionærloven.
- g. Der henvises i øvrigt til protokollat vedrørende deltidsansatte.

§ 3 – Afløsere og timelønsansatte

- a. Timelønsansatte uden garanteret timetal kan ansættes i nødvendigt omfang.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer daglig.
- b. 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.
- c. For timelønsansatte beregnes overenskomstens anciennitet i forhold til præsterede arbejdstimer (akkumuleret) for så vidt angår pension.
- d. For timelønsansatte kontanterstattes optjente feriefridage med 2,25 % af lønnen.

§ 4 – Overarbejde

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

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

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 %.

Såfremt en færgе er forsinket som følge 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 færgеforsinkelse medfører, at den egentlige arbejdstid overstiges med to timer

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

Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1 og 2, betales med timeløn + 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100 %.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

Der regnes med halve timer. Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 %.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Afspadsering

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

Der kan ligeledes aftales afspadsering således, at der afspadseres time for time og 50 % eller 100 % tillægget udbetales.

- b. 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 og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- c. 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.

§ 5 – Løn

Lønnen for det enkelte rederi fremgår af de lokale protokollater til denne overenskomst.

a. Normalløn

Normallønnen forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2020 stiger timebetalingen med kr. 3,20

Pr. 1. marts 2021 stiger timebetalingen med kr. 3,20

Pr. 1. marts 2022 stiger timebetalingen med kr. 3,15

b. Minimalløn

Minimallønssatserne forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2020 stiger timebetalingen med kr. 2,50

Pr. 1. marts 2021 stiger timebetalingen med kr. 2,50

Pr. 1. marts 2022 stiger timebetalingen med kr. 2,50

c. Genetillæg

Forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2020 med 1,6 %

Pr. 1. marts 2021 med yderligere 1,6 %

Pr. 1. marts 2022 med yderligere 1,6 %

d. Forskudttidstillæg

Forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2020 med 1,6 %

Pr. 1. marts 2021 med yderligere 1,6 %

Pr. 1. marts 2022 med yderligere 1,6 %

e. Anciennitetstillæg

Tillægget pr. 1. marts 2009 fortsætter uændret.

f. Beregning af løn for brudte måneder

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.

§ 6 – Fritvalgskonto

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

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.

Såfremt medarbejderen fremsætter ønske herom senest den 1. november, vil beløbet 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 lokalaftalen med den lokale HK-afdeling.

Nyoptagne rederier

Nyoptagne rederier, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen jf. § 6, 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 løndelev.

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

§ 7 – Pension

Pensionsbidrag

Af den pensionsgivende løn opkræves et bidrag på 12,0 %

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

Medmindre andet er aftalt, forstås med pensionsgivende løndelev, alle overenskomstaftalte 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.

I. Hvem omfatter pensionsaftalen

Virksomheder omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst forpligtes til at drage omsorg for, at medarbejdere, som udfører arbejde, der er omfattet af overenskomsten, får en pensionsordning.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår nedenfor, etableres i:

Pension for Funktionærer
Sundkrogsgade 4
2100 København Ø
Telefon: 70 12 50 00

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

- a. Aftalen omfatter medarbejdere, herunder fra 1. september 2020 elever når de fylder 18 år, samt har opnået 3 måneders anciennitet i rederiet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder rederiet omkostningerne til forsikringsordningen i § 9 litra q.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i overenskomstens § 7, under "Pensionsbidrag".

De i afsnit 2 anførte satser forhøjes til satserne aftalt i overenskomstens § 7, under "Pensionsbidrag" såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til rederiet gennem AUB. Forsikringsordningen i § 9, litra q bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

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

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

- c. Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.
- d. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- e. For medarbejdere, der når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.
- f. 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.

II. Modregning

I det omfang, en arbejdsgiver allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og arbejdsgiverbidraget til pension, såfremt arbejdsgiveren bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

§ 8 – Unge under 18 år

Unge som på grund af arbejdets karakter, jfr. Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser, ikke skal have oprettet uddannelsesaftale, samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som praktikvirksomhed, aflønnes således:

Mindstebetalingssats

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
11.340,06 kr.	11.572,54 kr.	11.797,00 kr.

- a. For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 5.

§ 9 – Løn- og arbejdsforhold for elever

a. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse i henhold til bekendtgørelse om engroshandelsuddannelse/handelsuddannelse og kontoruddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser.

b. Formkrav

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelserne. Den uddannelsesansvarlige kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der er fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever. Den uddannelsesansvarlige har ligeledes ansvaret for i samarbejde med elev og skole, at fagprøven gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen. Eleven skal medvirke aktivt til at tilegne sig de kvalifikationer, der er målbeskrevet for såvel praktik som teori i den pågældende uddannelsesbekendtgørelse. Den uddannelsesansvarlige udarbejder, på vegne af virksomheden og i samarbejde med eleven, senest ved prøvetidens udløb en skriftlig uddannelsesplan for eleven i overensstemmelse med reglerne for praktikuddannelsen. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

c. Praktiktid m.v.

Praktiktidens længde fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Det Faglige Udvalg har i forlængelse heraf fastsat regler for merit samt for forholdet mellem antallet af elever og udlærte.

d. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold i henhold til bekendtgørelsen medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

Datoen for prøvetidens udløb skal i disse tilfælde skriftligt meddeles eleven hurtigst muligt.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Dette skal ske skriftligt ved kopi af den af Undervisningsministeriet udarbejdede standardblanket om ophævelse.

e. Mindstebetalingssatser

Minimallønnen udgør:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. år	11.409,19 kr.	11.603,15 kr.	11.800,40 kr.
2. år	12.732,24 kr.	12.948,69 kr.	13.168,82 kr.

3. år	14.007,95 kr.	14.246,09 kr.	14.488,27 kr.
4. år	15.174,79 kr.	15.432,76 kr.	15.695,12 kr.

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever (EGU) starter på 1. års elevsats.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, HF-eksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 770,00 pr. måned pr. 1/3 2007.

Elever med studentereksamen eller HTX, som, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelser, indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Er en uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste lønsatser er gældende.

Er en uddannelsesaftale f.eks. indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter med henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

For uddannelsesaftaler om uddannelse til delkompetence – reguleret af de pågældende faglige udvalg – aflønnes eleven med de satser, der svarer til uddannelsens samlede varighed, startende med 1. års sats.

Ved afkortning af en uddannelsesaftale til reguleret delkompetence aflønnes efter samme principper som ved uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau i forhold til det regulerede delkompetenceforløbs samlede varighed.

Individuelle forløb efter EUD-loven aflønnes startende med 1. års sats.

I forbindelse med den afsluttende fagprøve stiller virksomheden informationer og materialer til rådighed til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 5.

f. Voksenelever

Ved voksnelever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år.

Overenskomstens parter anbefaler, at voksnelever aflønnes efter de ved det enkelte rederi gældende satser for ufaglærte omfattet af denne overenskomst.

Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

g. Sygdom, graviditet og barsel

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og barsel henvises til Funktionærloven, §§ 5 og 7, EUD-lovens § 58 samt overenskomstens § 12. Herudover er reglerne i Sygedagpengeloven og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder m.h.t. beskæftigelse og barselsorlov m.v. gældende.

h. Ferie

Elever er omfattet af Ferielovens regler.

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

i. Arbejdsskader

Elever er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

j. Arbejdstid

I henhold til Arbejds miljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I øvrigt henvises til Beskæftigelsesministeriets gældende bekendtgørelse om unges arbejde.

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche. Sidstnævnte vurdering skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser, ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

k. Befordring

Eleven har ret til at få dækket befodringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 24 km pr. dag (rejsedag).

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befodringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befodringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befodringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befodrning ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befodrningen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget

befordringsmiddel ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km i henhold til bekendtgørelse - nr. 1632 af 14. december 2015, når den samlede skolevej er 24 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 24 km. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt arbejdsgiveren, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 24 km, betaler arbejdsgiveren elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler fastsat af AER i henhold til gældende bekendtgørelse af lov om AER.

l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Arbejdsgiveren refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer på op til kr. 800,00 for det samlede uddannelsesforløb plus budgetterede udgifter til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for eleven, afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler arbejdsgiveren de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi i henhold til gældende bekendtgørelse.

m. Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

n. Oplæringsansvarlige

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

Det er derfor vigtigt, at den oplæringsansvarlige ajourfører sin viden.

o. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

p. Anciennitet

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse beregnes ancienniteten ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.

q. Forsikringsydelse til elever og lærlinge

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter virksomhedernes valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: kr. 60.000 årligt

Invalidesum: kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000

Dødsfaldssum: kr. 300.000

r. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

§ 10 – Brug af bureauvikarer og udenlandske underleverandører

Stk. 1. På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden. Den anciennitet som en bureauvikar opnår under udførelse af opgaver i et rederi, videreføres ved bureauvikarens direkte efterfølgende ansættelse i det pågældende rederi.

Stk. 2. Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark,

orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

§ 11 – Opsigelse

1. Funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

2. Ikke-funktionærer

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 fratreden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Frihed til vejledning ved opsigelse

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.

§ 12 – Sygdom, børns sygedage, børns hospitalsindlæggelse og barsel

Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation.

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

- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 à 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

Børns sygedage

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.
- b. 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.

- c. 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.

Børns hospitalsindlæggelse

- a. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. 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.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Hvis medarbejderen under fraværet er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Barsel

- a. 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.

- b. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under ”fædreorlov”

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.

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

- c. 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 udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Pr. 1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 13 – Ferie

1. Ferie - almindelige bestemmelser

- 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.

2. Feriekort

- 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

§ 14 – Andre fridage

a. Feriefridage

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles 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 omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridagene ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra rederiets side.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Ved ovennævnte periodes udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Det gælder dog ikke for medarbejdere, der har indgået senioraftale om akkumulering af feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i ovennævnte periode.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage. Kompensation for ikke-afholdte feriefridage indgår i den ferieberettigede indkomst, som en ikke pensionsgivende løndel.

Vilkår om sygdom og afspadsring, jf. § 4, Afspadsring, litra c, er tilsvarende gældende for sygdom og feriefridage.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage af 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Dog kan feriedagene ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra rederiets side.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Ved kalenderårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Det gælder dog ikke for medarbejdere, der har indgået senioraftale om akkumulering af feriefridage

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i hvert kalenderår.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage. Kompensation for ikke-afholdte feriefridage indgår i den ferieberettigede indkomst, som en ikke pensionsgivende løndel.

Vilkår om sygdom og afspadsering, jf. § 4, Afspadsering, litra c, er tilsvarende gældende for sygdom og feriefridage.

b. Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage.

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.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 14, litra a, og akkumulere disse. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

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.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

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 forholdsmæssigt mindre for en deltidsansat.

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.

Vilkår om sygdom og afspadsering, jf. § 4, Afspadsering, litra c, er tilsvarende gældende for sygdom og seniorfridage.

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.

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.

c. 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. § 4, Afspadsering, litra c, 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 feriefri dage.

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. § 4, Afspadsering, litra c, 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.

d. Frihed den 24. december eller 31. december

Medarbejdere har fri enten den 24. december eller 31. december.

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

e. Grundlovsdag

Grundlovsdag er en hel fridag.

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

§ 15 – Regler for tillidsrepræsentanter

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 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 de 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.

- d. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende af længere varighed på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som skal opfylde betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.
- e. Tillidsrepræsentanten kan på de hold, hvor vedkommende ikke selv arbejder, og som omfatter mindst 5 medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Talsmanden er ikke omfattet af bestemmelserne i § 15, stk. 5.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor.

Tillidsrepræsentant og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette antal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Elever og ungarbejdere kan ikke vælges som tillidsrepræsentanter.

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget. Det kan dog lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, hvor den pågældende er beskæftiget.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Forbundet og meddelt Færgerederierne. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- f. Ved sin godkendelse garanterer Forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.
- b. Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.
- c. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen.
- d. Udførelsen af de på tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomhedens ledelse.
- e. Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- f. Organisationerne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- g. 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.
- h. Såfremt der er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan drøftelser om medarbejderens/medarbejdernes løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- i. Tillidsrepræsentanter
 1. Inddrages i videst muligt omfang i forbindelse med ansættelser til faste stillinger og ved afskedigelser og opsigelser.
 2. Kan deltage som bisidder ved udstedelse af advarsler, såfremt medarbejderen ønsker dette – TR modtager en kopi af advarslen.
 3. Kan foretage forhandling af funktionstillæg for en personalegruppe.
 4. Kan deltage som bisidder ved forhandling af personlige tillæg, såfremt medarbejderen ønsker dette.
 5. 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.

4. Klubber, opslag

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan virksomhedens ledelse efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
Stedet aftales med virksomhedens ledelse, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.

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

5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. 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.”

- b. Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvingende årsager, jfr. stk. c, til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til Færgerederierne, der herefter skal rejse spørgsmålet efter reglerne om behandling af faglig strid.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

- c. En tillidsrepræsentants 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 pågældendes stilling forringes.
- d. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- e. Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- f. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden 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.
- g. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- h. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- i. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- j. Den i denne bestemmelse nævnte procedure i forbindelse med afskedigelse gælder også ved afskedigelse af medlemmer af De europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark.
- k. Hvor overenskomsten ikke er sat i kraft på grund af 50% reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant, omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter

6. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

- a. 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.

- b. 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.
- c. Ved generel uddannelse forstås den faglige opdatering, som tilsvarende medarbejdere i samme afdeling gennemsnitligt har modtaget i valgperioden.
- d. Medarbejderen deltager i sådan uddannelse uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
- e. Ved deltagelse i sådan generel uddannelse kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

7. Vederlag til tillidsrepræsentanter

- a. Tillidsrepræsentanter modtaget et årligt vederlag, som udbetales med $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

- b. Vederlaget udgør:
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller mere vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

- c. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres pr. 1/1 som gennemsnittet i de tre foregående år.
Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

- d. Der er enighed om, at ovenstående ikke omfatter tillidsrepræsentanter i Mols-Linien A/S. I stedet forhøjes nuværende 12 afspadseringstimer pr. måned til i alt 15 timer pr. måned med virkning fra 4. kvartal 2007.

§ 16 – Arbejdsmiljø

Organisationerne er enige om, at samarbejdet mellem virksomheder og ansatte om arbejdsmiljø har væsentlig betydning for virksomheden og dens ansatte. Parterne vil støtte virksomhedernes bestræbelser i den forbindelse. Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelse og organisering af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

Organisationerne opfordrer virksomhederne til jævnligt at drøfte arbejdsmiljø og herunder især følgende arbejdsmiljøforhold:

- a. Tastearbejde. Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler og henviser i den forbindelse til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.
- b. I virksomheder, hvor der ikke findes sikkerhedsorganisation, kan den i henhold til §15 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejses klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsorganisation, skal henstillingen eller klagen behandles i virksomhedens sikkerhedsorganisation.
- c. TV-overvågning. Hvor der planlægges TV-overvågning, henvises blandt andet til bestemmelserne i lov om TV-overvågning samt aftalen om kontrolforanstaltninger mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

- d. Jobrotation – variation i arbejdet. Organisationerne anbefaler, at man i virksomheden drøfter muligheden for indførelsen af jobrotation m.v., hvor dette er relevant, for at sikre den enkeltes udvikling og fleksibilitet og undgå eller reducere arbejdsmiljømæssige belastninger.
- e. Tunge løft / gentagne løft. Udover at vurdere disse i virksomhedens arbejdspladsvurdering anbefaler organisationerne, hvor dette er relevant, at overveje, hvorledes tunge eller gentagne løft kan reduceres eventuel ved jobrotation, ny teknologi og lignende, jfr. Stk. d.
- f. Psykologhjælp i tilfælde af overfald og røveri. Organisationerne anbefaler, at man, hvor dette er relevant, tager initiativer til forebyggelse af overfald og røveri og indførelse af procedure for psykologisk krisehjælp til ansatte, der har været udsat for vold, overfald eller røveri.
- g. Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Arbejds miljørepræsentanten

Arbejds miljørepræsentanten skal have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i arbejds miljøarbejdet.

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejds miljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

§ 17 – Udviklingsfonden

Til DA/LO-udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside 43 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningssperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 45 øre. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 18 – Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

På grund af de strukturelle ændringer, der finder sted i erhvervslivet – herunder nye arbejdsorganiseringsformer – og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er parterne enige om at anbefale, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem jobrelevant opkvalificering, efter- og videreuddannelse.

Parterne er derfor enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Med aftalen anbefaler parterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, fx gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Parterne anbefaler, at følgende elementer inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

- ajourførte grundlæggende skolekundskaber kan være forudsætningen for opkvalificering til relevant fagligt niveau, og for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer.
- Behov for almen kvalificering – f.eks. IT-anvendelse, fremmedsprog m.v. – anbefales, ligeledes at indgå i overvejelserne ved medarbejderudviklingssamtalen.
- Faglig ajourføring/efteruddannelse og videreuddannelse.

Med baggrund i den demografiske udvikling anbefaler parterne en særlig indsats og målrettet uddannelsesvejledning for ældre medarbejdere.

Arbejdsgiveren udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, aftales de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i arbejdsmarkedsuddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsesstunden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Det anbefales at principper og retningslinjer for den samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation - efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Dette kan eksempelvis foregå

- I regi af samarbejdsudvalg
- Og/eller i paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg
- Og/eller i samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

Hvis ingen af de ovenstående muligheder foreligger, aftales retningslinjer mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Organisationerne anbefaler, at der inddrages materialer udviklet af eller anbefalet af organisationerne. Organisationerne stiller sig i øvrigt til rådighed for rådgivning og vejledning af den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere.

Såfremt medarbejderne ønsker det, attesterer arbejdsgiveren medarbejderens deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet. Det anbefales, at der benyttes det af parterne udviklede dokumentationsmateriale.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport i henhold til Undervisningsministeriets gældende bekendtgørelse og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af Færgerederierne og HK Privat.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejderne, 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.

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 uddannelsesstilbud, 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

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden etableres en kompetenceudviklingsfond for ansatte under overenskomsterne mellem HK Privat og Færgerederierne (DIS og DAS).

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.

Der indbetales et beløb på 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af parternes overenskomster.

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, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, 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.

§ 19 – Afgørelse af tvistigheder

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til “Norm for regler for behandling af faglig strid”.

Se protokollat om behandling af tvistigheder.

§ 20 – Oprettelse af overenskomst

1. Betingelser

- a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Færgerederierne gennem Færgerederierne.
- b. Det er en betingelse, at forbundet på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 % af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Et overenskomstkraft kan fremsættes overfor enkelte dele af kontor eller lager, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads kan afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold.
- f. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.
- g. Hvis en af parterne anmoder om afholdelse af et møde om en verserende sag om 50 pct.-reglen, skal mødet holdes hurtigst muligt og senest én måned efter, at begæring herom er kommet frem til den anden part.

Denne aftale kan af begge parter opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. januar 2019.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet overfor Færgerederierne oplyse, hvor mange ud af det samlede antal ansatte inden for det område kravet vedrører, der er medlem af forbundet.
- b. Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50 %-kravet er opfyldt, skal forbundet og virksomheden overfor Færgerederierne nærmere angive, hvilke medarbejdere, man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan forbundet fremsætte krav om forhandling organisationerne imellem. Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 21, stk. 1b, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.
- f. Færgerederierne vil ikke kræve 50 %-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomst oprettet for sine medarbejdere inden for overenskomstens område, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Forståelse af 50 %-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningen af hvorvidt 50 %-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkrevet modtages i Færgerederierne.

B. Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens §21, stk. 3d, kan ikke medregnes.

- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridag, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid / deltid

Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.

Deltidsbeskæftigede medregnes således:

Under 15 timer ugentligt:	medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig:	medregnes halvt
30 timer ugentlig eller derover:	medregnes helt

Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidbeskæftigelse.

§ 21 – Landsoverenskomstens område

1. Landsoverenskomsten eller særoverenskomst

- a. Dersom HK opfylder vilkårene i foranstående § 20 for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter pligtige at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.

- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

2. Omskrivning af overenskomster til Landsoverenskomsten

- a. En overenskomst mellem HK og en virksomhed, der indmelder sig i Færgerederierne, erstattes fra overenskomstens udløbstid med nærværende overenskomst, medmindre betingelserne i 1b for krav om særbestemmelser er opfyldt.

3. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Der er enighed om, at medarbejdere uanset uddannelsesmæssig baggrund, der udfører arbejde inden for overenskomstens område, er omfattet af overenskomsten.
- c. Der er enighed om at DTP-arbejde som hidtil er omfattet af overenskomsten.
- d. 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 tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

§ 22 – Overenskomstens varighed

Overenskomsten fornys for en 3-årig periode fra og med 1. marts 2020 til den 28. februar 2023. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

Protokollat om distancearbejde

Rammeaftale om distancearbejde

Med baggrund i kontor/lageroverenskomsten 1997 har HK og Færgerederierne i januar 2000 underskrevet en rammeaftale om distancearbejde.

Rammeaftalen bibeholdes uændret i den kommende overenskomstperiode.

Parterne finder, at arbejdsmarkedet i et servicesamfund er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet, selvstændighed individualitet og omstillingsevne.

Med henblik på at fremme anvendelsen af distancearbejde som et af midlerne til udviklingen af det fleksible arbejdsmarked iværksættes følgende initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne vil følge udviklingen såvel nationalt som internationalt på området, således at parterne kontinuerligt kan rådgive medarbejdere og virksomheder.
- Parterne vil såfremt der måtte være behov herfor, afholde fælles informationsmøder om rammeaftalen og vejledningen vedr. distancearbejde.

Parterne udarbejder en fælles vejledning over relevante forhold, som kan tages i betragtning på den enkelte virksomhed i forbindelse med påbegyndelse af distancearbejde, således at rammeaftalen udfyldes med lokale aftaler på den enkelte virksomhed.

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 rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (nr. 324 af 23. maj 2002) indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse

Der er mellem Færgerederierne og HK efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for kontor- og lagerområdet, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelser om begrænsning af overarbejdet er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til ½ times samlet pause i arbejdstiden.

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00 – 06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

4. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Nærværende aftale er gældende med virkning fra den 23. november 1996.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv af om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:

1. Arbejdsmfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsmfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsmfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

2. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

Mellem Færgerederierne og HK Privat er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Færgerederierne og HK-afdelinger under HK Privat.

Parterne er enige om at fravige overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde.

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem Pension for Funktionærer og det/de andre pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde ("deltidsdirektivet").

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. "deltidsansat": En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.
- b. "en sammenlignelig fuldtidsansat": En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i 1. afsnit, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. §4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids til deltidarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltid- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltid- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftale part herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelsen af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 8. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9. Faglig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskelsbehandlingsprincippet,
- b. 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 DA/LO-området, som er omfattet af kollektiv overenskomst indenfor dette område 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/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

§ 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 nærværende 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

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted. For at hindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme

arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forhold som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt 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 på 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 faglig 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 opgørelsen 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 10. juli 2002.

§ 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 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. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA/LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Protokollat for lagerområdet

§ 1.

For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager, kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i en eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Ved manglende lokal enighed, kan varierende ugentlig arbejdstid, jf. stk. 1, kun indføres eller ændres med 8 ugers varsel, respektive med funktionærlovens eller for ikkefunktionærer med overenskomstens varsel.

§ 2.

Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.

Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages der på virksomheden forhandlinger herom. Hvis en af parterne måtte ønske det, kan der indhentes den fornødne bistand fra organisationerne.

§ 3.

For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.

§ 4.

Såfremt en ikke-funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget som ikke-funktionær på lageret i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr.

Der betales ikke fratrædelsesgodtgørelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales fratrædelsesgodtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Såfremt medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 37 timer, beregnes beløbet forholdsmæssigt.

Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVU-studerende

1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for KVU-uddannelser, der rummer egentlig praktik / oplæring i en virksomhed – og altså ikke studiepraktik / ophold i en virksomhed ved opgaveskrivning.

2. Formkrav

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

3. Ansættelsesvilkår

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

4. Aflønning

KVU'ere med forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

Mindestebetalingssats:

pr. 1. marts 2020	19.430,31 kr.
pr. 1. marts 2021	19.760,63 kr.
pr. 1. marts 2022	20.096,56 kr.

KVU'ere uden forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
16.435,17 kr.	16.714,57 kr.	16.998,72 kr.

Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området

Bestemmelserne supplerer overenskomsten og er gældende for samtlige medarbejdere inden for IT-området med undtagelse af de medarbejdere, der falder ind under overenskomstens §21, stk. 3b.

1. Afgrænsning mellem IT-området og kontorområdet

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

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

1. Indtastning af data via terminal/Internet direkte til IT-anlæg.
2. Betjening af IT-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
3. Overvågning af IT-anlæg, servere, Internet og netværk, sikring af produktionsafvikling, herunder afvikling af backup, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af IT-produktionsudstyr.
4. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
5. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software/Internet.
6. Installering, tilretning og implementering af IT, herunder arbejde med operativsystemer.
7. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
8. Konsulent, hotline og brugerservice i forbindelse med brugen af IT.
9. Databiblioteksarbejde, Internet- og dataadministration samt web-, multimedie- og intranetadministration.
10. Arbejde med og ansvar for IT-sikkerhed og IT-sikkerhedsimplementering.

Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen primært er beskæftiget med arbejdsopgaver, som de anførte.

- b. Uden for IT-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, Desktop Publishing og Internet.

2. Lønning

Den personlige løn forhandles én gang årligt under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på IT-området.

3. Uddannelse

På grund af udviklingen inden for IT-området kan organisationerne anbefale, at IT-medarbejdere gives mulighed for deltagelse i relevante efter- og videreuddannelseskurser inden for dette område, jfr. § 18.

4. Arbejds miljø

Ved tastearbejde og ved konstant skærmterminalarbejde skal der med jævne intervaller gives passende tid til afspænding af belastede muskler.

5. Rådighedsvagter og skifteholdsarbejde

Ved indførelse af rådighedsvagtordninger og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt. Hver af parterne kan anmode om, at organisationerne inddrages.

6. Overarbejde

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

Protokollat om lokal aftaler

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

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

Disse lokal aftaler 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 kan opnås, at lade sagen behandle ved et organisationsmøde.

Lokal aftalen er – selvom 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, vor der er tale om en lokalaftale/særbestemmelse, som er at betragte som overenskomstudfyldende.

Protokollat om behandling af tvistigheder mellem Færgerederierne og HK Privat

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Organisationsmøde

Dette møde skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelsen af organisationsmødebegæringen og mødet finder sted senest 14 kalenderdage herefter, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Fra organisationsmøderne udarbejdes protokollat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter og som skal underskrives af begge parter.

Opnås der ikke ved organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, afgøres sagen ved faglig voldgift. Begæring om voldgift skal fremsættes inden én måned efter mæglingsmøde/organisationsmødet.

Klageskrift skal foreligge senest en måned efter begæring om voldgift er fremsendt.

Generelle spørgsmål

Færgerederierne og HK kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes på Færgerederiernes kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgsmøde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende dette protokollat, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal indbringes til behandling i hovedudvalget.

Gyldighedsperiode

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.