

Rammeaftale

Om

Ansættelse af akademiske medarbejdere

På

individuel kontrakt

Mellem

Scandlines Danmark A/S

Og

AC-organisationerne

§ 1. Aftalens parter

Stk. 1. Med det formål at befæste og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem rederiet og AC-medarbejderne har Scandlines A/S og AC-organisationerne indgået denne aftale.

Stk. 2. Rammeaftalen omfatter medarbejdere i Scandlines A/S med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver samt bachelorer (+ HD'ere, jf. bilag 1).

Stk. 3. Aftalen er ikke til hinder for, at parterne træffer aftaler, der supplerer eller fraviger nærværende aftale.

Stk. 4. Chefer er ikke omfattet af nærværende aftale. Ved chefer forstås medarbejdere som har ledelsesansvar og/eller budgetansvar samt indgår i rederiets ledelsesgruppe. Chefer, der ansættes i stillinger der forudsætter en akademisk uddannelse, ansættes i henhold til den mellem parterne tidligere udarbejdet og aftalt standardkontrakt.

§ 2. Kontrakter mv.

Stk. 1. Denne aftale har til formål at understøtte den individuelle ansættelseskontrakt bl.a. ved at fastsætte bestemmelser på en række områder, samt pege på en række temaer, der konkret skal tages stilling til i det enkelte ansættelsesforhold.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbrev eller kontrakt. Der udarbejdes en "standardkontrakt" som godkendes af aftalens parter. For så vidt der til denne kontrakt ønskes tilføjelser passende for det enkelte ansættelsesforhold, påføres disse kontrakten.

§ 3. Generelle vilkår

Stk. 1. Med hensyn til andre ansættelsesmæssige forhold end de i nærværende aftale regulerede, følger AC-medarbejderen de for rederiet fastsatte vilkår, medmindre andet er aftalt mellem aftalens parter.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer inklusiv en daglig spisepause på indtil 30 minutter. Spisepausen indregnes i arbejdstiden, idet medarbejderen ikke må forlade arbejdspladsen og er til rådighed for rederiet.

Stk. 2. For arbejde ud over 37 timer ydes ingen særskilt kompensation, idet der ved

lønfastsættelsen er taget højde herfor.

§ 5. Graviditet og barsel mv.

Stk. 1. Der ydes fuld løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til forventet fødsel og under barselsorloven på 14 uger efter barnets fødsel.

Under forældreorloven ydes fuld løn til enten moderen eller faderen på 10 uger efter den 14. uge og til og med den 24. uge efter fødslen.

Desuden gives der fuld løn til faderen i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen samt i uge 25 og 26.

Stk. 2. For adoptanter gælder tilsvarende regler at regne fra barnets modtagelse i hjemmet.

Retten til fravær bevares i tilfælde, hvor barnet dør ved eller efter fødslen eller bliver bortadopteret.

Stk. 3. En medarbejder der er gravid, skal give rederiet meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel.

Stk. 4. I forbindelse med barns sygdom kan der hvis forholdene på arbejdspladsen tillader det ydes hel eller delvis tjenestefrihed af 1 dags varighed ved pasning af medarbejderens syge barn/børn, når hensynet til det hjemmeværende barn tilsiger dette. Under tjenestefriheden ydes normal løn.

§ 6. Ferie og fridage

Stk. 1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Samtlige lovbestemte helligdage er fridage.

§ 7. Kompensationsfridage

Stk. 1. Medarbejdere har ret til kompensationsfridage i henhold til virksomhedens retningslinier herfor.

§ 8. Pension

Stk. 1. Som bidrag til medarbejderens pensionsordning betaler Scandlines A/S 10 % og medarbejderen bidrager med 5 % af de pensionsgivende lønde.

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales af Scandlines A/S til vedkommendes faglige pensionskasse, jf. bilag 2. For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag hertil såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold,
- Den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb

Indbetaling af pensionsbidrag til den faglige pensionskasse for nyansatte med en anden pensionsordning, jf. ovenstående, sker efter den pågældende pensionskasses bestemmelser for individuelle medlemmer.

§ 9. Lokale aftaler

Stk. 1. Parterne er enige om at fastslå, at lønnen for AC-medarbejderne skal fastsættes, således at den i forhold til de i øvrigt i rederiet sammenlignelige stillinger giver udtryk for den pågældende AC-medarbejders kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Stk. 2. Grundlaget for den enkeltes forhandling drøftes mellem rederiet og talsmanden, jf. § 11, forud for de i § 10 fastsatte forhandlinger. Under drøftelsen indgår de generelle kriterier for lønfastsættelsen.

§ 10. Løn

Stk. 1. Lønnen, som er pensionsgivende, aftales individuelt direkte mellem rederiet og den enkelte AC-medarbejder.

Stk. 2. Lønningerne reguleres på en sådan måde, at AC-gruppens indtægter mindst svarer til lønudviklingen for sammenlignelige medarbejdergrupper i rederiet.

Stk. 3. Rederiet skal mindst én gang om året optage forhandling med den enkelte AC-medarbejder om løn under hensyntagen til de principper om lønfastsættelse, der er angivet i stk. 2, og § 9.

Stk. 4. Uoverensstemmelser om løn efter stk. 2- 3, og § 9, stk. 2, som ikke kan løses lokalt, kan af hver af parterne begæres behandlet ved mægling under medvirken af de respektive parter/organisationer. Mæglingsmøde afholdes inden 1 måned efter begæringens fremsættelse.

Stk. 5. Opnås der ikke herved enighed, og er der tale om en uoverensstemmelse af generel karakter, jf. stk. 2- 3, og § 9, stk. 2, kan hver af parterne kræve spørgsmålet videreført til behandling i et mellem de implicerede organisationer oprettet nævn, der skal søge uoverensstemmelsen bilagt. Nævnet består af 2 personer udpeget af Scandlines og 2 personer

udpeget af AC-organisationerne samt en opmand valgt af aftaleparterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.. Parterne er enige om, at nævnsmødet aftales inden 1 måned efter begæringens fremsættelse.

Stk. 6. De af nærværende aftale omfattede AC-medarbejdere er ikke, såfremt der ved den ovenfor nævnte behandling af en uoverensstemmelse ikke er opnået enighed, afskåret fra hver for sig eller samlet at opsig deres stillinger med de aftalte varsler.

§ 11. Talsmænd

Stk. 1. Såfremt AC-medarbejderne og/eller rederiet finder det ønskeligt, vælger AC-medarbejderne en talsmand, hvor der på det pågældende område er ansat min. 5 AC-medarbejdere. Rederiet har påtaleret, såfremt det af saglige grunde ikke kan anerkende en valgt talsmand.

Stk. 2. Talsmanden kan på AC-medarbejdernes vegne forhandle med rederiets ledelse om generelle spørgsmål af interesse for AC-medarbejderne, som f.eks. arbejdsforhold, forhold vedrørende ferie og frihed, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for AC-medarbejderne.

Stk. 3. Agter rederiet at gennemføre generelle ændringer for AC-medarbejderne i de ovennævnte forhold, skal talsmændene underrettes og har påtaleret, inden ændringerne gennemføres.

Stk. 4. Den omstændighed, at en AC-medarbejder fungerer som talsmand må i sig selv ikke give anledning til at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad. Såfremt rederiet agter at opsig en talsmand, skal AC-organisatinerne underrettes, forinden dette sker, og har herefter ret til at optage forhandlinger om sagen. En sådan forhandling skal i givet fald afholdes inden 8 dage.

Stk. 5. Såfremt talsmanden opsiges, forinden forhandlinger er påbegyndt, skal der ydes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn ud over dennes rettigheder efter Funktionærloven. Denne godtgørelse ydes ikke, såfremt opsigelse af talsmanden er forårsaget af rederiets lukning eller af lukning af den afdeling talsmanden arbejder i.

Stk. 6. Frihed til at udføre hvervet som talsmand og uddannelse og efteruddannelse i den anledning følger af virksomhedens retningslinier herfor.

§ 12. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse.

Stk. 2. Opsiges en medarbejder omfattet af aftalen bestræber rederiet sig på at orientere talsmanden.

Stk. 3. Opsiges en AC-medarbejder, der er fyldt 50 år, og på fratrædelsestidspunktet ikke er fyldt 65 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i 10 år, betales ud over evt. den i funktionærlovens fastsatte fratrædelsesgodtgørelse en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

§ 13. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Med henblik på at sikre den enkelte akademikers faglige og personlige udviklingsmuligheder har akademikerne ret og pligt til løbende at efteruddanne sig, jf. virksomhedens efteruddannelsespolitik og der aftales årligt individuelle udviklingsplaner med den enkelte AC-medarbejder.

Stk. 2. Efteruddannelse kan udover den løbende ”on the job” træning, bestå i deltagelse i kurser, seminarer konferencer, møderækker o.lign.

Stk. 3. Aftalens parter udveksler løbende synspunkter om relevante kompetenceudviklingstiltag med henblik på at sikre sammenhængen mellem rederiets behov for professionel opgavevaretagelse og den enkelte AC-medarbejders personlige karriereudvikling.

Stk. 4. Udgiften til kompetenceudvikling, efteruddannelse mv. afholdes af Scandlines A/S.

§ 14. Konfliktløsning

Stk. 1. Uoverensstemmelser vedrørende denne aftale skal søges løst ved lokal forhandling.

Stk. 2. Ved uenighed angående en enkelt eller flere AC-medarbejders forhold skal AC-organisationerne have lejlighed til at være repræsenteret i forhandlingerne, såfremt rederiet og/eller AC-medarbejderen ønsker dette jf. funktionærlovens § 10, stk. 2.

Stk. 3. Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling, hvori de implicerede parter og organisationer deltager. Når AC-organisationerne begærer forhandling, er organisationen pligtig at oplyse Scandlines A/S om, hvilke medlemmer af organisationen, der ønskes forhandling for.

Stk. 4. Begæret mæglingssmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse og aftales inden 1 måned, efter at begæringen er fremsat.

Stk. 5. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan sagen, når parterne er enige herom, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer udpeget med 2 fra hver side samt en opmand valgt af aftalparterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

Stk. 6. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der underskrives af begge parter.

Stk. 7. Under en lovlig arbejdskonflikt udfører AC-medarbejderne det arbejde, som de under normale forhold udfører. Hvor væsentlige værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er AC-medarbejderne dog pligtige at være behjælpelige med at redde og/eller sikre sådanne værdier.

§ 15. Implementering af direktiver

Parterne er enige om at implementere EU-direktiver i det omfang det er nødvendigt ved aftaler mellem parterne.

§ 16. I øvrigt

Stk. 1. Der er mellem parterne enighed om, at overgang til nærværende aftale ikke må medføre forringelse af den enkelte AC-medarbejders samlede løn- og ansættelsesforhold.

Stk. 2. I det omfang ovenstående bestemmelser ikke stiller lønmodtageren bedre end funktionærloven og ferieloven gælder funktionærloven og ferieloven fuldt ud for ansættelsesforholdet.

§ 17. Aftalens varighed

Stk. 1. Nærværende aftale er træder i kraft den 1. juli 2001 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med et varsel på 4 måneder, dog tidligst den 31. marts 2004. Efter opsigelse optages forhandlinger om en ny aftale mellem parterne.

Stk. 2. Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke er nogen kollektiv overenskomst.

For Scandlines Danmark A/S

For AC-organisationerne:

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Civiløkonomerne

Ingeniørforeningen i Danmark

Dansk Magisterforening

Ansatte Arkitekters Råd

Erhvervsprogligt Forbund

BILAG 1

Aftalens parter

Omfattet af aftalen, jf. § 1, stk. 2, er medarbejdere, der er optagelsesberettigede i et af AC's medlemsorganisationer på baggrund af gennemførelsen af et formelt afsluttet uddannelsesforløb ved en højere uddannelsesinstitution som bachelor, kandidat eller Ph.D.

BILAG 2

Oversigt over pensionskasser

Organisation	Pensionskasse
1. Ansatte Arkitekters Råd:	Arkitekternes Pensionskasse
2. Bibliotekarforbundet:	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
3. Den alm. danske Lægeforening:	Lægernes Pensionskasse
4. Den danske Landinspektørforening:	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
5. Den danske Præsteforening:	DANICA
6. Dansk Farmaceutforening:	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA
7. Jordbrugsakademikernes Forbund:	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrnlæger (PJD)
8. Danmarks Jurist- og Økonomforbund:	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
9. Dansk Tandlægeforening:	DANICA
10. Dansk Magisterforening, Dansk Psykolog Forening samt Gymnasieskolernes Lærerforening:	Magistrenes Pensionskasse
11. Dansk Mejeriingeniør Forening:	AP-Pension
12. Erhvervsprogligt Forbund:	PFA-pension
13. Foreningen af Levnedsmiddelingenører og kandidater:	AP-Pension
14. Civiløkonomerne:	AP-Pension
15. Den danske Dyrnlægeforening:	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrnlæger (PJD)
16. Ingeniørforbundet i Danmark:	Ingeniørforbundets Pensionskasse: IngeniørPension For teknikum-, levnedsmiddel-, eksport- og diplomingenører: Pensionskassen for teknikum- og diplomingenører (ISP) For akademi- og civilingenører cand.scient.'er i datateknik, levnedsmiddelkandidater (cand.tech.al.'er) og kandidater i human ernæring og kødteknologi: Danske civil- og akademiingenørers Pensionskasse (DIP)
17. Dansk Kiropraktor-Forening:	Codan Pension