

R A M M E A F T A L E
(Individuel ansættelse)

MELLEM

**BILFÆRGERNES REDERIFORENING
FOR
MOLS-LINIEN A/S**

OG

METAL SØFART OG DANSK EL-FORBUND

For ansættelse i reparations-/vedligeholdelsesafdelingen.

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING.....	2
§ 1 - KONTRAKTER M.V.....	2
§ 2 - LØN	2
§ 3 - VURDERINGSSYSTEMER.....	3
§ 4 - ARBEJDSSTID, LØN, M.V.....	3
§ 5 - FERIE	3
§ 6 - OPSIGELSESVARSLER.....	3
§ 7 - GODTGØRELSE VED OPSIGELSE.....	3
§ 8 - ANSVARS- OG ARBEJDSOMRÅDER	4
§ 9 - UDDANNELSE	4
§ 10 - PENSION	4
§ 11 - FORHANDLINGER OM ARBEJDSFORHOLD.....	4
§ 12 - REGLER FOR ORGANISATIONSMÆSSIG FORHANDLING.....	4
§ 13 - I ØVRIGT	5
§ 14 - OPSIGELSE	5

RAMMEAFTALE

INDLEDNING

Med ønsket om at udøve ledelsesretten til gavn for rederierne og med det formål at befæste og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem rederiet og medarbejderen, jfr. punkt 2, har Bilfærgernes Rederiforening og Metal Søfart / Dansk EI-forbund indgået denne aftale.

Aftalen er ikke til hinder for, at organisationernes medlemmer træffer aftaler, der supplerer eller fraviger nærværende aftale. Sådanne aftaler skal dog godkendes af nærværende aftales parter. Aftalen vedrører ansættelsesforhold som nævnt i overenskomsten mellem Mols-Linien A/S og Metal-Søfart/Dansk EI-forbund.

§ 1 - KONTRAKTER M.V.

Stk. 1. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbrev eller kontrakt. Der henvises i øvrigt til bekendtgørelse om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den ansatte om ansættelsesvilkårene, og ansættelsesbevisloven i de tilfælde hvor bekendtgørelsen ikke finder anvendelse. Ansættelsesbeviset skal udfærdiges senest en måned efter tiltrædelsen. Samtidig hermed sendes kopi af ansættelsesbevis i anonymiseret form og uden lønoplysninger til den pågældende faglige organisation.

Stk. 2. Det påhviler rederiet at holde den ansatte forsikret mod civilretlige erstatningskrav, der rejses i forbindelse med stillingen. Der henvises i denne forbindelse til dansk rets regler om arbejdsgiveransvar.

§ 2 - LØN

Stk. 1. Parterne er enige om at fastslå, at lønnen for den ansatte skal fastsættes, således at den i forhold til de øvrige i rederiet ansatte giver udtryk for den pågældendes kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Stk. 2. Lønnen aftales individuelt direkte mellem rederiet og den enkelte ansatte.

Stk. 3. Under henvisning til stk. 2 reguleres lønningerne på en sådan måde, at den ansattes indtægter ikke forringes i relation til indtægten for de øvrige i rederiet ansatte.

Stk. 4. Rederiet skal mindst én gang om året tage spørgsmålet om regulering af de enkelte ansattes lønninger op til vurdering under hensyntagen til de principper om lønfastsættelse, der er angivet i stk. 1 og 3.

Stk. 5. Uoverensstemmelser om løn, stk. 1-4, som ikke kan løses lokalt, kan af hver af parterne begæres behandlet ved mægling under medvirken af de respektive

organisationer. Mæglingssmøde afholdes inden 14 dage efter begæringens fremsættelse.

§ 3 - VURDERINGSSYSTEMER

Stk. 1. Parterne er enige om at anbefale, at de enkelte rederier til brug for vurderingen af den ansattes arbejdsindsats - herunder i forbindelse med fastsættelse af løn - udarbejder vurderingssystemer. Blandt kriterierne i sådanne vurderingssystemer bør findes: Ansvarsområde, certifikater, tidligere erfaring, specialistfunktioner, oplæringsfunktioner, opnåede resultater ved varetagelse af stillingen, selvstændighed i stillingen, potentiale for varetagelse af andre arbejdsområder etc.

§ 4 - ARBEJDSSTID, LØN, M.V.

Stk. 1. Den mellem rederiet og den pågældende ansatte oprettede ansættelseskontrakt, jfr. § 1, skal indeholde aftalt arbejdstid med angivelse af den frihedsoptjening, der er indeholdt i den fastsatte løn, samt eventuel kompensation for afvigelse herfra foranlediget af særlige arbejdssituationer. Eventuel uoverensstemmelse afgøres efter § 12.

§ 5 - FERIE

Stk. 1. Den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Ved en ansats fratræden indbetales af rederiet godtgørelse for eventuel tilgodehavende ferie til Danmarks Rederiforenings feriekortordning. Danmarks Rederiforening afgiver i forbindelse med indbetalingen garanti for pengenes tilstedeværelse.

§ 6 - OPSIGELSESVARSLER

Stk. 1. For ansatte omfattet af denne aftale er rederiets opsigelsesfrist 3 måneder. Efter henholdsvis 4, 5 og 6 års uafbrudt ansættelse udgør rederiets opsigelsesfrist henholdsvis 4, 5 og 6 måneder. Den ansattes opsigelsesvarsel over for rederiet er i hele ansættelsesforløbet 2 måned.

§ 7 - GODTGØRELSE VED OPSIGELSE

Stk. 1 Den ansatte omfattet af denne aftale, der er fyldt 60 år, og som har 9 måneders uafbrudt ansættelse i rederiet, og som ønsker at forlade arbejdsmarkedet, er berettiget til 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 2 I tilfælde af fratræden som følge af indskrænkning eller lukning af

rederiet, udbetales til den enkelte ansatte en godtgørelse således:

Efter 6 års uafbrudt ansættelse	1 måneds fuld hyre
Efter 9 års uafbrudt ansættelse	2 måneders fuld hyre
Efter 12 års uafbrudt ansættelse	3 måneders fuld hyre

Stk. 3 For alle ansatte omfattet af denne Rammeaftale gælder endvidere Sømandslovens § 42.

§ 8 - ANSVARS- OG ARBEJDSOMRÅDER

Stk. 1. Den ansatte påtager sig ethvert arbejde, som med rimelighed kan forlanges.

§ 9 - UDDANNELSE

Stk. 1. Der er enighed om, at bl.a. den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse såvel teknisk, fagligt som ledelsesmæssigt. Som følge heraf har den ansatte pligt og ret til efteruddannelse afpasset efter forholdene i det enkelte rederi. Der henvises i øvrigt til parternes overenskomst vedr. uddannelse p.t. § 16.

§ 10 - PENSION

Stk. 1. Den ansatte er omfattet af den mellem rederiet og Pensionsforsikringsanstalten A/S (PFA) aftalte pensionsoverenskomst. Pensionspræmien aftales mellem Metal Søfart / Dansk El-forbund og Rederiet. Parterne er enige om, at den ansatte minimum skal stilles økonomisk og procentvis som i den mellem parterne indgåede overenskomst.

§ 11 - FORHANDLINGER OM ARBEJDSFORHOLD

Stk. 1. Ved forhandling mellem rederiet og den ansatte angående en enkelt eller flere medarbejders forhold skal organisationen have lejlighed til at være repræsenteret, såfremt rederiet og/eller medarbejderen ønsker dette.

§ 12 - REGLER FOR ORGANISATIONSMÆSSIG FORHANDLING

Stk. 1. Nedenstående regler finder ikke anvendelse ved uoverensstemmelse om lønspørgsmål, jfr. § 2.

Stk. 2. Uoverensstemmelser vedrørende denne aftale skal søges løst ved lokal

forhandling mellem rederiet og organisationernes repræsentant.

Stk. 3. Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling, hvori de implicerede parter og organisationer deltager.

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

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

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

§ 13 - I ØVRIGT

Stk. 1. Der er mellem parterne enighed om, at overgangen til nærværende aftale ikke må medføre forringelse af den enkeltes løn- og ansættelsesforhold.

Stk. 2. Parterne er enige om, at den ansatte uanset den individuelle aftale, er omfattet som en del af tillidsmandsordningen i overenskomsten.

§ 14 - OPSIGELSE

Stk. 1. Nærværende aftale er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med et varsel på 3 måneder til bortfald en 1. april, dog tidligst 1. april 2010.

København, den

Metal Søfart

Mols-Linien A/S

Dansk El-forbund

Bilfærgernes Rederiforening