

DIS-Rammeaftale.

Individuel ansættelse af **Hotel-/Catering officerer**,
som forretter tjeneste i passagerskibe i
DFDS A/S (Rederiet).

§1. Generelle forhold.

Med ønsket om at udøve ledelses retten til gavn for rederiet og med det formål at befæste og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem rederiet og Hotel-/Catering Officeren, har Dansk Sø-Restaurations Forening (DSRF) og DFDS A/S indgået denne aftale

Parterne er enige om, at man ved fastlæggelsen af de konkrete ansættelsesvilkår, herunder ved fastsættelse af løn m.v., skal tage hensyn til Hotel-/Caterings stilling som officer i rederiet med det ansvar, forpligtigelser og muligheder, dette indebærer.

Hotel-/Cateringofficerens ansættelsesforhold fastsættes primært i en individuel aftale mellem rederiet og den enkelte Hotel-/Catering officer.

Sømandsloven er gældende for alle ansættelsesaftaler, som etableres mellem Hotel-/Catering officeren og rederiet.

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

Nærværende aftale vedrører ansættelsesforhold for Hotel-/Catering officeren, som er ansat i rederiet, og som er medlem af DSRF.

§2. Organisationsforhold

Hotel-/Catering officeren er rederiets tillidsrepræsentanter i forhold til de personer, overfor hvem de på rederens vegne udøver ledelses retten.

Aftalen er gældende for medlemmer af DSRF.

§3. Ansættelsesforholdet

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved en skriftlig aftale, der i alle tilfælde skal tage stilling til fastsættelse af hyre, pension, arbejdstid og øvrige ansættelsesvilkår.

Lønnen for Hotel-/Catering officeren aftales individuelt mellem rederiet og den enkelte Hotel-/Catering officer

Hyren og ansættelsesvilkår for Hotel-/Catering officerens skal fastsættes i forhold til hyren og ansættelsesvilkårene for rederiets øvrige officerer, således at den giver udtryk for stillingens indhold og art samt kvalifikationer, uddannelse, anciennitet og ansvar.

Regulering af hyren drøftes 1 gang årligt mellem Hotel-/Catering officeren og rederiet.

Ved lønfastsættelse skal der endvidere tages stilling til de for ansættelsesforholdet gældende vilkår omkring over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige.

§4. Pension

Hotel-/Catering officeren oppebærer pension, som etableres i PFA.

§5. Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder forholdet mellem ude og hjemmeperioder følger, hvad der i en år-række har været praktiseret i rederiets skibe for lignende stillinger (1:1 inklusiv ferie), hvorfor kompensation for overtid er indeholdt i hyren.

Såfremt arbejdstiden væsentligt ændres, skal hyrens størrelse genforhandles.

§6. Sygdom og Barse

Hotel-/Catering officerens ret til løn i sygdomstilfælde er de i Sømandsloven samt de i bekendtgørelse om dagpenge for søfarende ved sygdom eller fødsel til enhver tid gældende bestemmelser. De i Sømandslovens § 40 nævnte 2 måneder forlænges til hhv. 3, 4, 5 og 6 måneder for Hotel-/Cateringofficerer med hhv. 3, 4, 5 og 6 måneders opsigelse, men bestemmelsen finder i øvrigt uændret anvendelse således at bl.a. syge- og opsigelseshyre afvikles samtidigt.

Til kvindelige Hotel-/Catering officerer, som på det forventede fødselstidspunkt/ adoptions-tidspunkt har mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse, ydes løn under orlov i forbindelse med barsel og adoption i indtil 14 uger inklusive de i Sømandslovens bestemmelser nævnte 2 måneders løn.

Der ydes på samme vilkår til mandlige Hotel-/Catering officerer løn under 2 ugers fædreorlov. De nævnte 2 uger (14 kalenderdage) skal placeres inden udløbet af 14 uger efter fødsel/adoption. På samme vilkår ydes 2 ugers fædreorlov i uge 25 og 26 efter fødsel/adoptionen.

§7. Ligningsmæssige forhold

For at Hotel-/Catering officerer, der er omfattet af Ligningslovens § 33, C, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag, tillægges nettolønnen et dertil svarende beløb, som udbetales af rederiet samtidig med nettolønnen for den pågældende måned.

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, at Hotel-/Cateringofficeren giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver Udligningskontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om Hotel-/Cateringofficerens skatteforhold.

§8. Uddannelse

Hotel-/Cateringofficeren har ret og pligt til at deltage i den nødvendige uddannelse, såvel fagligt som ledelsesmæssigt.

§9. Opsigelse

Hotel-/Catering officeren ansættes i rederiet og skal gøre tjeneste efter dettes anvisninger i rederiets skibe.

Rederiets opsigelsesvarsel over for Hotel-/Catering officeren er 1 måned i første tre ansættelses måneder og derefter 3 måneder.

Efter hhv. 5, 8 og 10 års uafbrudt ansættelse udgør rederiets opsigelsesvarsel hhv. 4, 5 og 6 måneder.

Hotel-/Catering officerens opsigelsesvarsel over for rederiets er 1 måned.

Opsiges en Hotel-/Catering officer, der er fyldt 50 år, men som på fratrædelses tidspunktet ikke er fyldt 70 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i rederiet som officer i mindst 10 år, skal rederiet betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

§10. Talsmand

Såfremt Hotel-/Catering officerer finder det ønskeligt, vælger disse en talsmand.

Rederiet har påtaleret, såfremt det af saglige grunde ikke kan anerkende den valgte talsmand. Talsmanden kan på vegne af Hotel-/Catering officerer forhandle med rederiets ledelse om spørgsmål af interesse for disse, som f.eks. arbejdsforhold, forhold vedrørende ferie og frihed, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for Hotel-/Catering officerer.

Agter rederiet at gennemføre generelle ændringer for Hotel-/Catering officerer i de ovennævnte forhold, skal talsmanden underrettes og har påtaleret, inden ændringerne gennemføres.

Såfremt rederiet agter at opsiges talsmanden, skal DSRF 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.

Såfremt talsmanden opsiges, forinden forhandlingerne er påbegyndt, skal der ydes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn ud over dennes rettigheder efter Sømandsloven. Denne godtgørelse ydes ikke, såfremt opsigelse af talsmanden er forårsaget af rederiets lukning eller lukning af den afdeling, hvori talsmanden fungerer.

§11. Arbejdskonflikter

Under arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører Hotel-/Catering officerer det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er Hotel-/Catering officerer dog pligtig at sikre og være behjælpelig med at redde sådanne værdier.

Under en uvarslet arbejdsstandsning, og under en overenskomststridig konflikt i øvrigt, medvirker Hotel-/Catering officerer endvidere i det omfang, det er muligt, til at opretholde virksomhedens drift, og afbøde virkningerne af arbejdsstandsningerne.

§12. Tvistigheder

Uoverensstemmelse af faglig karakter og tvister vedrørende forståelse af nærværende aftale, samt påstået uberettiget opsigelse/afsked, skal søges løst ved lokal forhandling.

Opnås der ikke enighed ved denne lokale forhandling, afholdes på begæring mæglingsmøde under deltagelse af de implicerede parter, DSRF og Danmarks Rederiforening.

Opnås der ikke ved mæglingsmødet enighed, kan sagen afgøres ved en i hvert enkelt tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 5 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand/opmand valgt af DSRF og Danmarks Rederiforening. Kan førnævnte parter ikke opnå enighed om valget af formand/opmand udpeges denne af Arbejdsretten.

§13. Opsigelse

Nærværende aftale er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med et varsel på 6 mdr. til ophør en 1. maj.

København, oktober 2008.

for DSRF

for DFDS A/S