

Overenskomst

mellem

Lederne Søfart

og

Copenhagen Malmö Port AB filial

for

Maritime Service medarbejdere uden ledelse

gældende fra 1. april 2020 til 28. februar 2022

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten er gældende for alt arbejde såvel til søs som i land hos Copenhagen Malmö Port AB (i det følgende virksomheden) inden for dennes til enhver tid gældende operationsområde. Medarbejdere under denne overenskomst er pligtige til at udføre de arbejdsopgaver, som til enhver tid ligger i Maritim Service under Copenhagen Malmö Port.

Stk. 2

Overenskomsten er gældende for alle medarbejdere i Maritim Service, der ikke har medarbejderledelse.

§ 2 Ansættelse og opsigelse

Stk. 1

Grundlaget for ansættelse ifølge denne overenskomst er funktionærloven.

Stk. 2

Ansættelse som vagtchef kan kun finde sted, såfremt den pågældende medarbejder er i besiddelse af gyldigt skibsførerbevis efter STCW konventionen som Chief Mate eller Master eller har bestået skibsførereksamen. Derudover skal medarbejderen have et gyldigt førerbevis kategori B samt ROC certifikat.

Stk. 3

Ansættelse som havneassistent kan kun finde sted, såfremt den pågældende medarbejder er i besiddelse af et gyldigt ROC-certifikat, duelighedsbevis i sejlads eller speedbådskørekort samt et gyldigt førerbevis kategori B.

Stk. 4

Opsigelsesvarsler:

Arbejdsgiver inden udløbet af:	et varsel på:	Arbejdstager:
5 måneder	1 måned	1 måned
2 år og 9 måneder	3 måneder	1 måned
5 år og 8 måneder	4 måneder	1 måned
8 år og 7 måneder	5 måneder	1 måned
herefter	6 måneder	1 måned

Stk. 5

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 3 Løn

Lønnens sammensætning består af en pensionsgivende grundløn, jf. overenskomstens § 3 stk. 1, og et ikke pensionsgivende genetillæg, jf. overenskomstens § 3 stk. 2.

Stk. 1

Grundlønnen udgør pr. måned for følgende grupper:

	Pr. 1. april 2021
Vagtchefer	Kr. 36.189,00
Havneassistenter	Kr. 32.112,00

Vagtchefer og Havneassistenter er pligtige til ved hvert vagtskifte at lave en overlevering til næste vagthold. Den forbrugte tid til overlevering er indeholdt i lønnen.

Stk. 2

Tillæg for nat og weekend arbejde:

Genetillæg betales for præsterede timer med følgende timesats inden for følgende tidsrum:

For arbejde på:	Pr. 1. april 2021
alle dage mellem kl. 18:00 – 06:00	Kr. 30,61
derudover på lørdage, søndage og helligdage mellem kl. 00:00 – 24:00	Kr. 44,22

For arbejde udført/påbegyndt den 24. og 31. december afregnes de præsterede timer på følgende måde:

Arbejde udført i tidsrummet kl. 00:00 – kl. 18:00 afregnes med helligdagssatsen, mens arbejde udført i tidsrummet kl. 18:00 – 07:00 den følgende dag honoreres med gældende overtidssats.

Stk. 3

Hvis en medarbejder påtager sig opgaver ud over, hvad der fremgår af stillingsbeskrivelsen eller er en del af den almindelige drift, kan virksomheden honorere dette med et engangsbeløb eller et særligt personligt tillæg i en tidsbegrænset periode.

Der beregnes ikke pensionsbidrag af tillægget.

Stk. 4

Til brug for eventuelle lønberegninger/lønfradrag benyttes beregningsfaktoren for en 37 timers arbejdsuge på henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 time pr. arbejdsdag.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til rådighed på medarbejderes konto 5 hverdage før den 1. i måneden.

Eventuelle variable lønde udbetales dog med 1 måneds forskydning bagud.

Stk. 6

Særlig opsparing:

Reguleringsdato	% af ferieberettigende løn
1. april 2020	5,00 %
1. april 2021	6,00%

Den særlige opsparing udbetales henholdsvis juni og december måned eller ved fratrædelse.

For medarbejdere, der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage, udbetales der ikke ved udgangen af juni måned.

§ 4 Pension

Stk. 1

Ved ansættelse af medarbejdere, der er fyldt 18 år og er omfattet af denne overenskomst, omfattes medarbejderen af den af virksomheden valgte pensionselskab og pensionsordning. Under særlige omstændigheder vil valg af anden pensionselskab kunne accepteres ud fra en konkret vurdering. Allerede indgåede pensionsaftaler fastholdes.

Stk. 2

Nyansatte under denne overenskomst indtræder efter 3 måneders prøvetid i pensionsordningen.

Stk. 3

Pr. 1. april 2013 udgør pensionsbidraget 15,0 % af den til enhver tid gældende grundløn, jf. overenskomstens § 3 stk. 1.

Stk. 4

Medarbejdere, der ansættes som afløsere med tidsbegrænset ansættelsesperiode, er efter 3 måneders ansættelse berettiget til pension. I stedet for indbetaling af pensionsbidraget på virksomhedens pensionsordning kan det til enhver tid gældende pensionsbidrag indbetales til en af medarbejderens i forvejen oprettet pensionsordning. Pensionsindbetalingen foretages af virksomheden.

Stk. 5

Medarbejderne har mulighed for egen indbetaling til pensionsordning via løntræk, såfremt det ekstraordinære bidrag kan godkendes af pensionselskabet.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer. Dog kan arbejdstiden tilrettelægges som skiftende arbejdstid, herunder bl.a. som døgnvagt baseret på en ugentlig arbejdstid på 34 timer.

Stk. 2

Medarbejdere, der indgår i faste vagtturnusser, skal varsles med min. 14 dage i forbindelse med ændringer i en vagtturnus. Vagtplaner udarbejdes for en min. 4 ugers periode ad gangen.

Stk. 3

For afløsere planlægges den daglige arbejdstid efter aftale med koordinatoren eller dennes substitut.

Medarbejderen har mulighed for at frede op til 2 afløservagter pr. måned. Hvor ikke andet aftales, skal ønsker om fredning indgives til nærmeste leder 1 måned før datoen for fredning. Lederen beslutter mulighed for fredning ud fra hensyn til virksomhedens drift, dog imødekommes medarbejderens ønsker i videst muligt omfang.

Virksomheden kan, såfremt andet ikke er aftalt, kontakte medarbejderen via telefon/sms og firmamail med henblik på indkaldelse til arbejde.

Den månedlige arbejdstid (månedsnorm) udregnes efter antal hverdage pr. måned x 7,4 timer. Overstigtes månedsnormen, ydes et tillæg til timelønnen på 100 % jf. § 7 stk. 2 for de timer, der ligger ud over den pågældende månedsnorm.

Stk. 4

Til brug for beregning af den månedlige arbejdstidsnorm for nedenstående vagttørn er der mellem parterne enighed om at benytte nedenstående beregningsmodeller:

Fast dagvagt: 160,33 t/mdr. (37*13/3)

Halv dagvagt / halv aftenvagt: 153,83 t/mdr. (35,5*13/3)

24 timers døgnvagt: 147,33t/mdr. (34*13/3)

Afløsere: 144,00 t/mdr.

§ 6 Funktionstillæg

Såfremt en Havneassistent afløser og dermed fungerer som Vagtchef, oppebæres et pensionsgivende funktionstillæg svarende til:

$$\frac{\text{Vagtchef grundløn} - \text{Havneassistent grundløn}}{\text{vagtchef månedsnorm i timer}} \times \text{antal funktionstimer} = \text{funktionstillæg}$$

§ 7 Overarbejde

Stk. 1

Når forholdene efter virksomhedens skøn gør det nødvendigt, er medarbejderne pligtige til at påtage sig overarbejde. Overarbejde bør dog søges begrænset mest muligt.

Som overarbejde betragtes arbejde, der pålægges en medarbejder udover den faste gældende arbejdstid, uanset arbejdets art og placering.

Stk. 2

Som kompensation for overarbejde ydes der pr. påbegyndt ½ time et tillæg til timelønnen udregnet på basis af den faste grundløn.

For overarbejde betales følgende tillæg pr. time:

de første 3 timer i umiddelbar forbindelse med den daglige arbejdstid: $\frac{\text{grundløn} \times 1,5}{160,33} = 50 \%$

alle andre timer – samt søn- og helligdage:

$\frac{\text{grundløn} \times 2}{160,33} = 100 \%$

Ved tilsigelse til overarbejde uden sammenhæng med den normale arbejdstid betales for mindst 4 timer, som afregnes med følgende sats pr. time:

$\frac{\text{grundløn} \times 2}{160,33} = 100 \%$

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt afspadseres med et tillæg til timetallet svarende til procent-tillæggene i § 7 stk. 2.

Stk. 4

Afspadsring kan efter gensidig enighed aftales mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. Afspadsring kan af virksomheden tilrettelægges med 3 dages varsel for afspadsring af hele dage.

Stk. 5

Den enkelte medarbejder må højst have en overarbejdssaldo på 75 timer, inkl. overarbejdstillæg ifølge stk. 2. Ved konstateringen af, at en medarbejder nærmer sig saldoloftet, indledes der en dialog mellem medarbejderen og den nærmeste chef om afvikling af saldoen. Hvis afspadsring ikke er mulig, udbetales timeløn samt overarbejdstillæg kontant.

§ 8 Kompensation for mødedeltagelse

Stk. 1

Kompensation for deltagelse i møder gælder for møder indkaldt af virksomheden, som holdes på en medarbejders fastlagte fridag.

Stk. 2

Mødeaktiviteter i CMP lægges generelt i dagtimerne på hverdage, med undtagelse af afdelingsmøder og rejser/besøg i SK-regi, og deltagelse i møder kompenseres på følgende måde:

- Fysiske møder kompenseres med den faktiske mødetid + 100%. Tidsforbrug til transport mellem hjem og arbejdsplads er for egen regning.
- Virtuelle møder kompenseres med den faktiske mødetid + 50%. Medarbejderen stiller eget udstyr (telefon eller pc) til rådighed til virtuel mødedeltagelse.
- Kompensationstimerne tilskrives medarbejderens afspadsringstilgodehavende og skal så vidt muligt afspadsres.
- Ved rejser i ind- og udland med SK med overnatning kompenseres evt. fastlagte fridage med 7,4 kompensationstimer pr. dag. Ved deltagelse i rejser og møder, som foregår på tidspunkter, hvor medarbejderen ellers skulle være på arbejde, opretholdes den løn, den pågældende medarbejder ellers ville have opnået.

§ 9 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie med løn (grundløn + personlige tillæg) i overensstemmelse med Ferielovens til enhver tid gældende regler herom.

I stedet for det særlige ferietillæg på 1,0 %, der er omtalt i Ferielovens § 16 stk. 2, udgør ferietillægget 1½ %, der udbetales ifølge ferielovens regler, dog med udbetaling i henholdsvis april og august måned. Derudover udbetales et ferietillæg på 11 %, af de variable tillæg, der indgår i den feriegivende løn (genetillæg, funktionstillæg og udbetalt overtid). Dette ferietillæg udbetales

ligeledes med lønnen for henholdsvis april og august måned baseret på optjeningsintervallerne september-april og maj-august.

Ved fratrædelse indbetales tilgodehavende feriegodtgørelse på 12½ % til FerieKonto. Dog kan der ske modregning i forhold til det til enhver tid gældende antal feriedage. Der indbetales således kun feriegodtgørelse til FerieKonto for tilgodehavende feriedage fratrukket tidligere udbetalte ferietillæg.

§ 10 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. år.

Optjenings- og afviklingsperiode beregnes fra 1. maj til 30. april (samtidighedsprincip, dvs. sideløbende optjening og afvikling).

Såfremt en medarbejder ikke har været ansat hele optjeningsåret, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, således at der optjenes 0,42 feriefridag pr. måned.

Stk. 2

For fuldtidsansatte svarer en feriefridag til 7,4 timer. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Stk. 3

Ved fratræden udbetales eventuelle tilgodehavende feriefridage med grundløn + personlige tillæg. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage, end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan virksomheden modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 4

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Stk. 5

Feriefridage kan ikke overføres til efterfølgende periode. Eventuelt tilgodehavende feriefridage udbetales med lønnen for maj måned.

§ 11 Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1 Barselsorlov

Virksomheden 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 (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelser betales der til fædre eller medmødre i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov.

Stk. 3 Forældreorlov

Virksomheden yder fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Hvis begge forældre er ansat i virksomheden, gælder følgende:

- Hver af forældrene har ret til at holde 5 ugers orlov. Hvis en forælder undlader at holde den orlov, der er reserveret til vedkommende, bortfalder betalingen.
- Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.
- Hver af forældrenes betalte orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

De 13 ugers forældreorlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles over for virksomheden 3 uger før afholdelse.

Stk. 4

Det er en forudsætning for betaling af fuld løn, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 12 Sygdom og afspadsring

Stk. 1

Medarbejdere kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 2

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 13 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmenværende barn under 14 år.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Derudover er der ret til frihed med fuld løn på barnets første hele sygedag.

Stk. 2

Medarbejdere, der har børn under 14 år, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år, regnet som perioden fra 1. maj til 30. april. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens drift.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 timer pr. dag fra særlig opsparing.

§ 14 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller dele af pensionsbidraget til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til evt. sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens dertil oprettede seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage det følgende kalenderår.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller via anvendelse af egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

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 under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i månedslønnen og betales i stedet et beløb fra den særlige opsparing eller ved nedslag i lønnen svarende til de aftalte seniorfridage.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved kalenderårets udløb og ved fratrædelse opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 15 Tillidsrepræsentant

Stk. 1

Medarbejdere under denne overenskomst vælger en person af deres midte, som skal være deres repræsentant ved forhandlinger med virksomheden. Tilsvarende vælges én suppleant.

Stk. 2

Reglerne for en tillidsrepræsentants særlige beskyttelse er gældende, jf. Hovedaftale mellem LO og DA, § 8.

Stk. 3

Hvis virksomheden måtte have noget at indvende mod valget af en tillidsrepræsentant eller suppleant, har virksomheden ret til at påtale valget over for Lederne Søfart.

Stk. 4

Valget af tillidsrepræsentant eller suppleant er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Lederne Søfart og meddelt virksomheden.

Beskyttelse indtræder ved meddelelse til virksomheden.

Stk. 5

Den valgte tillidsrepræsentant repræsenterer sine medlemmer på B-siden i virksomhedens Samarbejdsudvalg (SK). Ved forfald kan suppleant deltage.

Stk. 6

Tillidsrepræsentantens udførelse af hvervet skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtigelser må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal dette ske efter forudgående aftale med afdelingens ledelse.

§ 16 Overenskomstens ikrafttræden og varighed

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2020 og er gældende frem til den 28. februar 2022.

Stk. 2

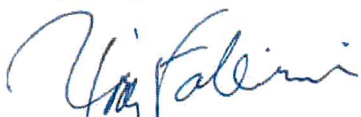
Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 1. marts – dog tidligst den 1. marts 2022.

Ved overenskomstens opsigelse opsiges samtidig samtlige overenskomstens tilknyttede protokollater.

Ved overenskomstens underskrift bortfalder tidligere overenskomster, lokalaftaler og kutymer.

København den 11. maj 2021

For Copenhagen Malmö Port AB filial



Sign.: Pia Fabricius
CHRO

For Lederne Søfart



Sign.: Sune Blinkenberg
Direktør



Sign.: Pia Beck Nielsen
Juridisk konsulent

Protokollat om betaling til generhvervelse af sønæringsbevis jf. STCW konventionen som Chief Mate eller Master

Baggrunden for denne aftale er at tilgodese og hjælpe medarbejdere under overenskomst mellem Søfartens Ledere og Copenhagen Malmö Port AB til at generhverve deres sønæringsbevis efter afskedigelse af virksomheden og som medarbejderen er uden skyld i.

Der kan ske en udbetaling af max. 3 måneders løn (grundløn) til dækning af manglende lønudbetaling if. hyre som ulønnet navigatør. Alternativt kan virksomheden vælge at fritstille medarbejderen de sidste 3 måneder af opsigelsesperioden med grundløn. Praktikperioden på de 3 måneder skal være gennemført senest 6 måneder efter fratrædelsesdatoen eller fritstillingsdatoen.

Aftalen bygger på følgende forhold:

- udbetaling kan ikke finde sted såfremt det er medarbejderen der opsiges ansættelsesforholdet
- udbetalingen kan kun komme på tale til ansatte som virksomheden opsiges med baggrund i en generel mandskabsnedskæring, bortfald af arbejdsområde eller andre forhold som medarbejderen er uden skyld i
- medarbejdere, der måtte blive afskediget pga. misligholdelse af deres ansættelseskontrakt kan ikke gøre krav på udbetalingen
- medarbejderen skal min. have 5 års anciennitet i virksomheden og udbetaling kan ikke finde sted 5 år før medarbejderen opnå den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- for at udbetaling kan finde sted, skal medarbejderen være i besiddelse af gyldigt sønæringsbevis på ansættelsestidspunktet
- udbetalingen kan kun finde sted efter fremsendt kopi af påtegnet gyldigt sønæringsbevis og udbetales som B-indtægt
- Protokollatet træder i kraft den 1. april 2017. Opsigelse af aftalen følger overenskomstens bestemmelser

København den 21. april 2017

For Copenhagen Malmö Port

For Søfartens Ledere

Sign.: Kristian Villumsen
HR-Manager

Sign.: Per Gravgaard Hansen
Faglig sekretær

**Aftale om betalt kompetenceudvikling ved opsigelse
gældende for Vagtchefer og Havneassistenter ansat i
Copenhagen Malmö Port
under Søfartens Lederes overenskomst**

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, VEU eller andre uddannelsestilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Aftalen bygger på følgende forhold:

- udbetalingen kan kun komme på tale til ansatte som virksomheden opsiger med baggrund i en generel mandskabsnedskæring, bortfald af arbejdsområde eller andre forhold som medarbejderen er uden skyld i
- aftalen omfatter ikke medarbejdere der selv opsiger ansættelsesforholdet
- medarbejdere der måtte blive afskediget pga. misligholdelse af deres ansættelseskontrakt, kan ikke gøre krav nærværende aftale
- for Vagtchefer og Havneassistent I, der vælger nærværende aftale, bortfalder bestemmelserne i "Protokolat om betaling til generhvervelse af sønæringsbevis jf. STCW konventionen som Chief Mate eller Master"
- kurser skal have til formål at kompetenceudvikle medarbejderen i forhold til ny jobsøgning valgte kurser skal godkendes af arbejdsgiveren (HR-afdelingen) inden tilmelding
- evt. deltagergodtgørelse (refusion) tilfalder arbejdsgiveren
- arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 2.000 kr.
- kursusdeltagelse skal finde sted i opsigelsesperioden
- Opsigelse af aftalen følger overenskomstens bestemmelser. Ovenstående regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige

København den 21. april 2017

For Copenhagen Malmö Port

Sign.: Kristian Villumsen
HR-Manager

For Søfartens Ledere

Sign.: Per Gravgaard Hansen
Faglig sekretær