

Overenskomst

mellem

Lederne Søfart

og

Copenhagen Malmö Port AB filial

for

Maritim Service Medarbejdere (Port Officers)

gældende fra 1. april 2023 til 31. marts 2025

§ 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 af medarbejdere som Port Officer kan finde sted med baggrund i relevant maritim baggrund for funktionen eller tilsvarende uddannelse/baggrund, herunder relevant praktisk erfaring inden for det Blå Danmark til søs og/eller på land. Derudover skal medarbejderen som minimum:

- have begrænset certifikat som radiooperatør i GMDSS (ROC)
- have grundlæggende træning og certificering indenfor ISPS og havnesikring
- have grundlæggende kendskab til relevant lovgivning, herunder miljølovgivningen
- kunne sikkerhedsgodkendes til TJENESTEBRUG og være i besiddelse af en ren straffeattest under hele ansættelsesperioden
- have gode kundskaber i Office pakken og gerne erfaring med andre relevante systemer for jobbet
- have kørekort til personbil (B)

Stk. 3

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. 4

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 for Port Officers udgør pr. måned:

	Pr. 1. april 2023	Pr. 1. april 2024
Grundløn	Kr. 38.500	Kr. 39.500
Startløn (første 3 måneder)	Kr. 35.400	Kr. 36.300

Nye medarbejdere kan oppebære fuld grundløn før 3 måneders periodens udløb, når de kan bestride en vagt selvstændigt ud fra en konkret vurdering.

Alle medarbejdere 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 2023
alle dage mellem kl. 18:00 – 06:00	Kr. 35,00
derudover på lørdage, søndage og helligdage mellem kl. 00:00 – 24:00	Kr. 47,00

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 medarbejderens konto 5 hverdage før den 1. i måneden.

Eventuelle variable løndele udbetales dog med 1 måneds forskydning bagud.

Stk. 6

Særlig opsparing:

Reguleringsdato	% af ferieberettigende løn
1. april 2023	7,00%
1. april 2024	9,00%

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, samt af særlig opsparing, jf. § 3 stk. 6.

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 gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34,6 timer, svarende til en gennemsnitlig månedsnorm på 150 timer.

Stk. 2

Alle medarbejdere indgår i et fast vagtrul, som skal varsles med min. 14 dage i forbindelse med ændringer i et vagtrul. Vagtplaner udarbejdes for en min. 4 ugers periode ad gangen.

Stk. 3

Første uge med afløserfunktion (A-ugen) er primært som stand-by i tilfælde af kollegers ikke planlagte fravær (sygdom mv.). Anden uge med afløserfunktion (B-ugen) bruges primært til at dække planlagt fravær hos kolleger (ferie mv.).

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

§ 6 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: $\text{grundløn} \times 1,5 = 50\%$
160,33

alle andre timer – samt søn- og helligdage: $\text{grundløn} \times 2 = 100\%$
160,33

Ved tilsigelse til overarbejde uden sammenhæng med den normale arbejdstid betales for mindst 4 timer, som afregnes med følgende sats pr. time: $\text{grundløn} \times 2 = 100\%$
160,33

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt afspadseres med et tillæg til timetallet svarende til procenttillæggene i § 6 stk. 2.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 7 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. 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.

§ 8 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 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.

§ 9 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 feriefriidagene forholdsmæssigt, således at der optjenes 0,42 feriefriidag pr. måned.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Feriefriidage kan ikke overføres til efterfølgende periode. Eventuelt tilgodehavende feriefriidage udbetales med lønnen for maj måned.

§ 10 Barsels-, fædre- og forældreorlov

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023

Stk. 1 Barselsorlov og graviditetsorlov

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). Tillige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Stk. 3 Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. 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 den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller 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.

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

Stk. 4 Opsigelse af barselsordning

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne for nærværende aftale.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem. De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne for nærværende aftale.

§ 11 Sygdom og afspadsering

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 afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

§ 12 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende 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.

§ 13 Seniorordning/livsfasepolitik

Der henvises til mulighed for seniorordning, jf. virksomhedens Livsfasepolitik, som findes på Portalen.

§ 14 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.

§ 15 Overenskomstens ikrafttræden og varighed

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2023 og er gældende frem til den 31. marts 2025.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts – dog tidligst den 31. marts 2025.

Ved overenskomstens underskrift bortfalder tidligere overenskomster, lokalaftaler og kutymmer.

København den 09. maj 2023

For Copenhagen Malmö Port AB filial
Signeret via Scrive

Pia Fabricius
CHRO

For Lederne Søfart
Signeret via Scrive

Helle Andsbjerg
Direktør

Pia Beck Nielsen
Juridisk konsulent

Verification

Transaction 09222115557492457904

Document

Lederne Søfart overenskomst 2023-2025_final
Main document
10 pages
Initiated on 2023-05-10 08:55:24 CEST (+0200) by Pia Fabricius (PF)
Finalised on 2023-05-25 14:25:48 CEST (+0200)

Signing parties

Pia Fabricius (PF)
Copenhagen Malmö Port AB
pia.fabricius@cmport.com
Signed 2023-05-10 08:55:24 CEST (+0200)

Helle Andsbjerg (HA)
he@ledernesofart.dk



The name returned by MitID was "Helle Andsbjerg"
Signed 2023-05-25 14:23:05 CEST (+0200)

Pia Beck Nielsen (PBN)
pbn@lho.dk
Signed 2023-05-25 14:25:48 CEST (+0200)

This verification was issued by Scrive. Information in italics has been safely verified by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>

