

2025-2028

Sygeplejerske- overenskomst mellem Semco A/S og Dansk Sygeplejeråd

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I og Dansk Sygeplejeråd, København

DI nr. 854680-23

2025-2028
SYGEPLEJERSKEOVERENSKOMST
MELLEM SEMCO A/S OG DANSK
SYGEPLEJERÅD

Mellem

Semco Maritime A/S

og

Dansk Sygeplejeråd

DI nr. 854680-23

INDHOLD

§ 1 Ansættelse og opsigelse	4
§ 2 Arbejdsområde	5
§ 3 Lønforhold	5
§ 4 Arbejdstid	6
§ 5 Ferie	8
§ 6 Pensionsordning	10
§ 7 Transport	11
§ 8 Mandskabsskift	11
§ 9 Effekterstatning	11
§ 10 Sygdom	12
§ 11 Barns Sygdom og hospitalsindlæggelse	12
§ 12 Barsel	14
§ 13 Seniorordning	14
§ 14 Kompetenceudvikling	15
§ 15 Uddannelse/arbejde i land	16
§ 16 Aftale om underleverandører	17
§ 17 Vikarbureauvikarer	18
§ 18 Aftaler om adgang til lønoplysninger	20
§ 19 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	21
§ 20 Overenskomstens varighed	26
§ 21 Beredskab og Hovedaftale	27
Bilag 1	
Ansættelsesbeviser	28
Bilag 2	
Aftale om Tillidsrepræsentantregler	31
Bilag 3	
Om samarbejde	37

Bilag 4	
Aftale om ligebehandling	47
Bilag 5	
Hovedaftale	50
Bilag 6	
Aftale om arbejdsmiljø	54
Bilag 7	
Nye regler og rammer vedr. natarbejde	56
Bilag 8	
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	58
Protokollat 1	
Implementering af forældreorlovsdirektivet	59
Protokollat 2	
Implementering af direktiv om deltidsarbejde	60
Protokollat 3	
Tidsbegrænset ansættelse	63
Protokollat 4	
Turløn	66
Protokollat 5	
Seniorpolitik	68
Protokollat 6	
Vikararbejde	69
Protokollat 7	
Europæisk aftale om vold, mobning og chikane	70
Protokollat 8	
Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	71
Protokollat 9	
Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	73

De i denne overenskomst anførte vilkår gælder for arbejde offshore på platforme, stationære såvel som mobile, samt boreskibe, der opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland), og gælder, når det findes hensigtsmæssigt at beskæftige uddannede sygeplejersker. Overenskomstens vilkår gælder ligeledes for arbejde på andre kystnære og ikke kystnære installationer og lokationer, herunder havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Offshore medics skal for at få ansættelse opfylde såvel kravene beskrevet i den til enhver tid gældende "*Bekendtgørelse om styring af sikkerhed og sundhed på offshoreanlæg m.v.*" som krav stillet af virksomheden

§ 1 Ansættelse og opsigelse

Stk. 1

Bilag 1 om ansættelsesbeviser finder anvendelse.

Stk. 2

Forhold, som ikke er aftalt i nærværende overenskomst, følger Funktionærlovens bestemmelser. De første 4 offshoreperioder á 14 dage efterfulgt af 3 ugers frihed fra ansættelsesdato betragtes som prøvetid, hvorunder der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

Stk. 3

Opsigelse skal afgives skriftligt, og der skal skriftligt kvitteres for modtagelsen.

Stk. 4

Efter afsluttet prøvetid skal fratrædelse ske til en måneds udgang, dog således, at ansættelsesforholdet normalt først kan ophøre ved udløbet af en tjenesteperiode på produktionsplatformen. Dette gælder uanset hvem der opsiges ansættelsesforholdet.

Stk. 5

Arbejdstageren har tavshedspligt og skal såvel over for udenforstående som kolleger bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kolleger, aktiviteter etc. Det vil blive betragtet som brud på ansættelsesvilkårene, hvis arbejdstager giver oplysninger til udenforstående om aktiviteter på platformen etc. Arbejdstager har dog ret til at give oplysninger til sin organisation om egne løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 6

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.

§ 2 Arbejdsområde

Stk. 1

Offshore medics skal varetage sundhedsarbejdet vedrørende det på platformen værende personale i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om sundhedskyndigt personale på havanlæg.

§ 3 Lønforhold

Stk. 1

De ansatte ydes en månedlig løn på:

	Bruttomånedsløn	Nettomånedsløn
01.03.2025	kr. 55.471,07	kr. 53.723,74
01.03.2026	kr. 57.135,20	kr. 55.335,45
01.03.2027	kr. 58.792,12	kr. 56.940,18

Bruttomånedslønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

Ovennævnte bruttomånedsløn danner baggrund for beregningen af pension jfr. § 6.

	Timeløn
01.03.2025	kr. 346,04
01.03.2026	kr. 356,42
01.03.2027	kr. 366,76

Der ydes tillæg som erstatning for feriefridage. Tillægget udgør 3,85 % af månedslønnen. Retten til tillæg følger retten til feriefridage, jf. § 5. Tillægget for erstatning for feriefridage er pr. 1. marts 2016 pensionsgivende.

Der kan herudover mellem virksomheden og ansatte aftales pensionsgivende tillæg.

Stk. 2

Lønnen inkluderer de i arbejdsplanen fastlagte 12 timers normaltjeneste, samt betaling for alle øvrige forhold, som følger af offshore arbejdet, herunder rådighedstjeneste.

Stk. 3

Tjeneste på søgnehellidage (Juleaftensdag, 1. og 2. Juledag, 1. nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag og 2. Påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. maj samt Grundlovsdag) honoreres med et tillæg, der pr. 01.03.2025 udgør kr. 3.391,64 pr. søgnehellidag, pr. 01.03.2026 kr. 3.493,39 og pr. 01.03.2027 kr. 3.594,70.

Stk. 4

Der ydes fri kost og logi under tjeneste på produktionsplatformen, og den af virksomheden krævede beklædning stilles til rådighed.

Stk. 5

For arbejdsopgaver, der medfører større ansvar og øget kompetence, ydes der tillæg herfor. Tillægget for funktionen forhandles lokalt.

Stk. 6

Virksomheden kan aflevere lønsedler, ferie og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen forudsætter en effektiv arbejdstid på minimum 12 timer pr. offshore arbejdsdag, hvorfor der under en normal arbejdsperiode skal arbejdes minimum 168 timer.

Stk. 2

Hovedprincippet for forholdet mellem offshore arbejdsdage, herunder såvel planlagte som ikke-planlagte, og onshore fridage er 2:3, det

vil sige, at den normale offshore arbejdsperiode på 14 dage efterfølges af 21 dage fri i land. De 21 dages frihed inkluderer sikkerhedskurser og ferie. Arbejdstiden vil således være 160,3 timer i gennemsnit pr. måned.

Stk. 3

Sikkerhedskurser honoreres med sædvanlig timeløn.

Stk. 4

Tjeneste ud over 12 timer honoreres med sædvanlig timeløn + tillæg på 50 % af timelønnen.

Stk. 5

Tjeneste udover 168 timer pr. normal arbejdsperiode honoreres med sædvanlig timeløn + 100 %.

Stk. 6

Tilkald i arbejdsfri perioder honoreres med timeløn + 100 %, dog således at medarbejderen efter 21 dages friperiode kan tilkaldes og honoreres for tilkaldet alene med timeløn.

Stk. 7

I henhold til "Energistyrelsens vejledning om arbejdstidsregler for offshore, 2006" har parterne aftalt:

at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer,

at den normale arbejdsfri periode efter aftale kan omlægges, dog således, at der ikke må være mere end 28 døgn mellem 2 fri perioder.

Deltid

Stk. 8

Parterne er enige om, at der er mulighed for deltidsansættelse af offshore medics.

Stk. 9

Ved ansættelse 2:4 svarer dette til 83,33 % af en fuldtidsnorm. Dette svarer til at arbejdstiden vil være 133,58 timer i gennemsnit pr. måned.

Beregning af timeløn

Stk. 10

Timelønnen udgør 1/1923,6 af årslønnen.

Stk. 11

Der kan - under forudsætning af lokal enighed - indgås aftaler mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden, som supplerer eller fraviger denne paragrafs bestemmelser.

Fravigende lokalaftaler fremsendes til orientering til organisationerne.

§ 5 Ferie

Stk. 1

Ferielovens regler finder anvendelse.

Stk. 2

Ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, hvor der ikke planlægges offshoretur i opsigelsesperioden, anses ikke-afholdt ferie i videst muligt omfang for afholdt i medarbejdernes opsigelsesperiode efter ferielovens varslingsregler.

Stk. 3

Der udbetales et særlig ferietillæg på 1,5 % af den ferieberettigede løn i overensstemmelse med ferielovens regler.

Stk. 4

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 2,05 pct. af den ferieberttigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de have været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 5

Ferie udover 20 dage kan efter Ferielovens bestemmelser overføres til det følgende ferieår, jfr. Ferielovens § 19. Der skal indgås en skriftlig aftale herom mellem arbejdsgiveren og den ansatte inden ferieårets udløb.

Stk. 6

Såfremt overført ferie ikke er holdt inden udgangen af det følgende ferieår udbetales kompensation svarende til den til enhver tid gældende timeløn. Det samme gælder, såfremt den ansatte fratræder uden af have afholdt overført ferie.

Stk. 7

Overført ferie afvikles forud for anden ferie.

Stk. 8

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Stk. 9

Der kan lokalt indgås skriftlig kollektiv aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 10

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 6 Pensionsordning

Stk. 1

Uanset offshore medics alder oprettes der en pensionsordning på 3,15 % + 12,30 %. Pensionsmidlerne indbetales til PKA.

Pr. 1. maj 2025 udgør arbejdstagerbidraget 3,15 % og arbejdsgiverbidraget 13,30 %.

Der er mulighed for lokalt at aftale, at medarbejderne kan øge deres egenindbetaling til pensionsordningen.

Stk. 2

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i 1. pkt. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

§ 7 Transport

Stk. 1

Offshore medics er omfattet af virksomhedens generelle vilkår for transport.

§ 8 Mandskabsskift

Stk. 1

I uforskyldt venteperiode i lufthavn eller på basestedet dækkes opholds- og forplejningsudgifter i henhold til virksomhedens gældende regler.

§ 9 Effekterstatning

Stk. 1

Hvis en ansat uforskyldt mister sine effekter ved for eksempel ildløs eller havari, eller hvis effekterne beskadiges ved anden ulykkeshændelse, der rammer produktionsplatformen, erstatter virksomheden den ansattes tab, dog højst med det i ministerielle bekendtgørelser om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller andet havari, fastsatte beløb.

§ 10 Sygdom

Stk. 1

Sygefravær skal meldes omgående ved henvendelse til personaleafdelingen i Semco. Det samme gælder raskmelding.

§ 11 Barns Sygdom og hospitalsindlæggelse

Stk. 1 Barn sygdom

Medarbejdere med mindst et års anciennitet kan holde fri med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejds- eller kursusdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 3, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, når medarbejderen befinder sig offshore.

Stk. 2 Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori Dansk Industri er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode.

Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen. Der ydes fuld løn.

Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Bemærkning:

Bestemmelsen finder så vidt muligt anvendelse, når medarbejdere befinder sig offshore, således at medarbejderen hvis muligt kan tage hjemtransport tidligere end planlagt. Semco Maritime A/S er ikke forpligtet til at iværksætte ekstra transportmuligheder eller på anden vis betale herfor.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst et års anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv og den særlige driftsform.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, når medarbejderen befinder sig offshore.

I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifterne fra Industriens Barselsfond.

Stk. 4 Barns lægebesøg

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Friheden afholdes uden løn. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Bemærkning:

Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, når medarbejderen befinder sig offshore.

§ 12 Barsel

Stk. 1

Reglerne i Industriens Overenskomst § 35 vedrørende barsel, adoption, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer følges i sin helhed, dog således at der ikke stilles krav om 9 måneders anciennitet ved barsel og adoption. Anciennitetsreglerne for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer følger Industriens Overenskomst § 35.

Endvidere følges reglerne i Industriens Overenskomst vedrørende om at forhøjet pension under barselsorlov jf. § 34, stk. 2, indbetales til medarbejdere med 9 måneders anciennitet.

Stk. 2

Lønnen svarer til den sædvanlige løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

§ 13 Seniorordning

Medarbejderen kan indgå en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Aftalerne indgås under hensyntagen til medarbejderens behov og virksomhedens drift.

Der er som led i seniorordningen mulighed for at aftale deltid, jfr. § 4 og § 9.

Alternativt til seniordage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ordningen er omkostningsneutral for virksomheden.

§ 14 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i Semco Maritime A/S for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, læring-på-jobbet, jobudvikling m.v. Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren, i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer.

Stk. 3

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 4

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

Stk. 5

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 6

Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 3 år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus.

Stk. 7

Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

§ 15 Uddannelse/arbejde i land

Stk. 1

Kursusdeltagelse i land betragtes som arbejdstid. Der aflønnes med den til enhver tid normale timeløn pr. præsteret time, med mindre andet aftales.

Stk. 2

Skadestuepraktik i henhold til bekendtgørelse om sundhedskyndigt personale på havanlæg vil altid finde sted på et af medics valgt sted, forudsat at stedet kan godkendes af virksomhedens/selskabets konsulterede overlæge.

Skadestuepraktikken honoreres med den til enhver tid normale timeløn pr. præsteret time.

§ 16 Aftale om underleverandører

Stk. 1

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Sygeplejeråd skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Stk. 2

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Sygeplejeråd rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstspart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Sygeplejeråd skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til virksomheden, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt med en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det der er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 17 Vikarbureauvikarer

Stk. 1

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt om et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutyper virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold.

Stk. 2

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på virksomhedens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden, eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

Stk. 3

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på

brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan DSR begære et afklarende møde overfor Semco Maritime A/S. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. DSR kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Semco Maritime A/S i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos Semco Maritime A/S. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den for ventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.
 - Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde.

§ 18 Aftaler om adgang til lønoplysninger

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer, jfr. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger, der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage, efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Parterne vurderer i overenskomstperioden, om der er behov for tiltag med henblik på implementering af EU-retsforskrifter.

§ 19 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

1. Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende af taler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelsen af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. litra d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.
- f. Enhver af parterne kan inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen.

2. Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 19 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 19 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den

modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- f. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglings-repræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- h. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

3. Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne. De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger. Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom.
- e. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

4. Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mødet skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet. Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt. Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen. Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i

overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000. Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 6 arbejdsdage før retsmødet. Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling. Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne - trods protest - ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

- h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.
- j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

5. Forhandlingsmøde

- a. Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne.
- b. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.
- c. Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

6. Organisationsudvalgsmøde

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed lige-stillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbe-gæring.
- c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskri-ves med bindende virkning af parterne.

7. Afskedigelsessager

- a. Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Semco Maritime A/S eller Dansk Sygeplejeråd omgående optages drøftelser (Kon-fliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.
- b. Hvis Semco Maritime A/S eller Dansk Sygeplejeråd anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst mu-ligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (opfølg-ningsmøder), så vidt muligt på virksomheden.
- c. Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelse herom.

§ 20 Overenskomstens varighed

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2025 og kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel af hver af par-terne, dog tidligst til den 1. marts 2028.

§ 21 Beredskab og Hovedaftale

Det er aftalt, at Dansk Sygeplejeråd under organisationsansvar i forbindelse med arbejdsstandsninger (strejke, blokade og lockout) sikrer det nødvendige beredskab af offshore medics til at udføre de nødvendige opgaver.

Hovedaftalen jf. bilag 5 er gældende.

Semco Maritime A/S anerkender, at der af og blandt de ansatte offshore medics kan vælges en "kontaktperson", som skal have den fornødne tid til sit arbejde. Det påhviler Dansk Sygeplejeråd at underrette Semco Maritime A/S om navnet på den valgte kontaktperson.

I øvrigt finder bilag 2 om tillidsrepræsentantregler anvendelse.

BILAG 1

Ansættelsesbeviser

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde samme oplysninger, som fremhævet i ansættelsesaftalen optrykt som bilag 1 til dette protokollat.

2. Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen ud over de i stk. 1 omtalte oplysninger skriftligt have meddelelse om:
 - a. varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
 - b. den valuta, som lønnen udbetales i,
 - c. i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
 - d. i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet,
 - e. om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikkerhed i forbindelse med udstationering.
3. Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger, jf. stk. 1 og stk. 2, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlige oplysninger herom. Dette gælder dog ikke, hvis ændringen sker som følge af ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsregulerede bestemmelser eller overenskomst, der er henvist til.
4. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.

Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Semco Maritime AJS. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Semco Maritime A/S, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Anmærkning:

Nærværende bestemmelser om ansættelsesaftale udgår og erstattes af nedenstående Protokollat om implementering af direktiv (EU)

2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen

anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Semco Maritime A/S. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Semco Maritime A/S, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

4. Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Sygeplejeråd og DIO I.

BILAG 2

Aftale om Tillidsrepræsentantregler

Nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om virksomhedens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter, jfr. arbejdsmiljøloven.

§ 1 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Stk 1

I enhver virksomhed, hvor der er ansat mindst 5 organiserede medarbejdere, kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 organiserede medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 organiserede medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 2 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 3 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige organiserede medarbejdere, der er omfattet af rammeoverenskomsten. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår så vidt muligt i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgproceduren aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 2

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd, idet det påses, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Dansk Sygeplejeråd fremsender meddelelse om valget til Semco Maritime A/S.

Stk. 5

Semco Maritime A/S, er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes over for Dansk Sygeplejeråd inden to uger efter meddelelsens fremkomst. Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

§ 4 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Parterne giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed med sædvanlig løn til at deltage i kurset.

§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktions perioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 6 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er virksomhedens ledelses - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan derfor over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Stk. 3

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode Dansk Sygeplejeråd om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af parterne.

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af DSR. På virksomheder med skriftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye

medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Hvis medarbejderne deltager i mødet i sin friperiode, ydes der ikke betaling for dette.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 5

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet.

Stk. 6

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder udenfor arbejdstiden honoreres med løn efter overenskomsten - dog ikke med overarbejdstillæg.

Stk. 7

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 8

Der kan - under forudsætning af lokal enighed - indgås aftaler som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem virksomheden og medarbejdernes tillidsrepræsentant.

Lokale aftaler, der fraviger overenskomsten, kan alene indgås for så vidt angår bestemmelserne i § 4 og § 14, og de skal sendes til organisationerne til orientering.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved mæglingssmøde. Opnås der ikke på mæglingssmødet enighed, begærer den opsigende part sagen endeligt behandlet på et organisationsmøde.

Organisationsmødet har frigørende virkning således at lokalaftalen bortfalder i forbindelse med organisationsmødet, medmindre varslet på de 2 måneder endnu ikke er udløbet. Da bortfalder lokalaftalen først ved varslets udløb, medmindre andet aftales.

Stk. 9

Der kan på foranledning af tillidsrepræsentanten optages lokale drøftelser om eventuel udbetaling af vederlag til tillidsrepræsentanten for varetagelse af hvervet.

I drøftelserne kan indgå parametre som antallet af medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, virksomhedens geografiske område, mødeaktivitet mv.

§ 7 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Stk. 2

Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til overenskomstens bestemmelser om opsigelse.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvungne årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 3

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

BILAG 3

Om samarbejde

1. Samarbejdets mål og midler

Semco Maritime A/S og Dansk Sygeplejeråd er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det

er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

2. Information

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden. Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt. Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold- og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse - med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget - løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre og markedssituationen
- beskæftigelsesforhold
- større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi.

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds klimaet. Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

De enkelte medarbejdere modtager information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hen- syn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed.

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

1. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.
2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.

3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
4. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.
5. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinebaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
6. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole medarbejderne til andet arbejde i virksomheden.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkeds- kursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger. Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden idet omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte. Hver af parterne kan opsige aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette

område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder eksperter udefra - forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun en af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet hos samarbejdsaftalens parter.

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.

Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fast lægges ad for handlingens, respektive fagretlig vej.

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lign. Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt. Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for Udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med sædvanlig løn i henhold til overenskomsten.

Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af gruppe b. Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand. Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham.

Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver. Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejds-giveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det.

Virksomheden kan få bistand fra samarbejdsaftalens parter til oprettelse af samarbejdsudvalg. Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges.

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles til samarbejdsaftalens parter af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale.

Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder sygepleje- og radiografstuderende, i virksomheder, der beskæftiger mindre end 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales de, at ledelsen og de ansatte

finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:	gruppe a	gruppe b
35-50 ansatte	2	2
51-100 ansatte	3	3
101-200 ansatte	4	4
201-500 ansatte	5	5
Over 500 ansatte	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem.

Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse.

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem for lader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for samme faggruppe.

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når en af parterne ønsker det. Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttet at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1. Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til samarbejdsaftalens parter.

I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.

I koncernudvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne. De lokale parter kan søge bistand hos samarbejdsaftalens parter med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.

I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det, at der gives muligheder for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

5. Behandling af uoverensstemmelser

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område opstår uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra samarbejdsaftalens parter til brug for løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for samarbejdsaftalens parter vedlagt et referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sagen indbringes for samarbejdsaftalens parter, kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter samarbejdsaftalens parter at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter og evt. deres hovedorganisationer.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan samarbejdsaftalens parter, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af samarbejdsaftalens parter. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Samarbejdsaftalens parter behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under sagsbehandlingen lykkes at få sagen forliget, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

BILAG 4

Aftale om ligebehandling

§ 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af indgået mellem Semco Maritime A/S og Dansk Sygeplejeråd.

Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd. Tillægsaftalen omfatter også alle forhold der fremmer ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund. Samarbejdsaftalens parter er i den forbindelse enige om, at de principper for ligebehandling af kvinder og mænd, der er indeholdt i tillægsaftalen med de nødvendige og/eller natur lige tilpasninger finder anvendelse i spørgsmål om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

§ 2 Formål

Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere - uanset køn og etnisk baggrund får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.

Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrollen.

Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at

sikre et arbejdsklima uden:

- uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen,

- diskrimination af arbejdstagere med anden etnisk baggrund end dansk
- diskrimination af en person, der klager, eller en person, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

§ 3 Ansvar og diskrimination

Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning på området i den enkelte virksomhed.

Arbejdsgiveren skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udviklingen af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer til både kvinder og mænd.

Det påhviler virksomhedens ledelse at informere samarbejdsudvalget og nedsatte ligestillingsbehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationer skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde samarbejdsudvalget orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

§ 4 Udvalg

I virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligestillingsspørgsmålene. Underudvalg kan nedsættes i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 5 Udvalgets opgaver

Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkning på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.

Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: Rekruttering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og avancement.

§ 6 Organisationernes medvirken

Organisationerne vil fremme ligebehandlingen gennem information og rådgivning til samarbejdsudvalget f.eks. ved at udarbejde informationsmateriale, arrangere kurser / konferencer m.v.

§ 7 Behandling af uoverensstemmelser

Behandling af uoverensstemmelser om ligebehandling henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg. Såfremt enighed ikke opnås, behandles sagen i efter reglerne i samarbejdsaftalen. Organisationerne kan i den forbindelse aftale, at sagsbehandlingen suppleres med særlige sagkyndige på området.

Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstparterne.

BILAG 5

Hovedaftale

§ 1

Stk. 1

Semco Maritime A/S og Dansk Sygeplejeråd er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

§ 2

Stk. 1

Den ret virksomheden har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter virksomhedens skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Stk. 1

Parterne er enige om, at der ved kollektiv overenskomst mellem parterne fastlægges bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår.

Stk. 2

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4

Stk. 1

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. Semco Maritime A/S

udøver reglerne om arbejdsstandsning i overensstemmelse med de for organisationen gældende vedtægtsmæssige forpligtelser.

Stk. 2

Beslutningen om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3

Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4

Arbejdsstandsning kan ikke omfatte medlemmer som parterne er enige om ved aftale at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning.

Stk. 5

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 6

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7

Parterne er forpligtiget til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted at søge at få dem bragt til ophør.

§ 6**Stk. 1**

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Semco Maritime A/S og 2 vælges af Dansk Sygeplejeråd. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på en kollektiv overenskomst.

§ 8

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelsen i § 7.

§ 9

Stk. 1

Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 10

Stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. april, dog tidligst 1. april 2009.

Stk. 2

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

BILAG 6

Aftale om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

(Protokollat 9)

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

(Protokollat 10)

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Dansk Sygeplejeråd giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

BILAG 7

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Stk. 1

Parterne har på baggrund af anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø implementeret følgende, der træder i kraft den 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
 - Højst 9 timer ad gangen
 - Mindst 11 timer mellem to vagter
 - Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.
1. Der indføres en pligt til, at de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
 - b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger.
- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds-kontrollen hvert andet år

- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
- Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - Vurdering af risici ved natarbejde
 - Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - Opfølgning på handlingsplan
3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes gældende regler.

Stk. 2

Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG 8

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Dansk Sygeplejeråd, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af nærværende overenskomst, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk Sygeplejeråd på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk Sygeplejeråd vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

PROTOKOLLAT 1

Implementering af forældreorlovsdirektivet

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv 96/34/EF af den 3.juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP OG EFS.

§ 1 Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø som følge af force majeure En ansat har ret til arbejdsmiljø som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutyper.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12a (nu Lov om social service kap. 14) om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

§ 4 Ikrafttræden

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse.

for Semco Maritime A/S, den 1. 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 1. 2010

PROTOKOLLAT 2

Implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om ramme af talen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS.

Semco Maritime A/S og Dansk Sygeplejeråd har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser,

at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3 Definitioner

Ved en deltidsansat forstår overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstår overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5 Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,

- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuld-tidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis mulighe-den opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuld-tidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for ar-bejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæs-sigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddan-nelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og er-hvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer ar-bejdstagerne.

Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættel-sesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbe-handling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser. Organisationsaftalen træder i kraft den 1.januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltids-arbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem-parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

for Semco Maritime A/S, den 1 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 1 2010

PROTOKOLLAT 3

Tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP.

Semco Maritime A/S og Dansk Sygeplejeråd har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP.

Overenskomstparterne er enige om, at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser.

§ 1 Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af den af de mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved:

1. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for:

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en bruger-
virksomhed.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 4 Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v.

kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjem-
let ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskom-
ster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere
om tidsbegrænset ansættelse.

§ 5 Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede an-
satte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskom-
ster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke
fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at
overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv
99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbe-
grænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE OG CEEP,
indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres.
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i
forbindelse med denne implementeringsaftale.

for Semco Maritime A/S, den 1. 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 1. 2010

PROTOKOLLAT 4

Turløn

Til overenskomsten mellem Semco Maritime AJS og Dansk Sygeplejeråd.

Parterne aftaler hermed, at der mellem den enkelte sygeplejerske og Semco Maritime AJS kan indgås aftale om fravigelse af bestemmelsen § 3, stk. 1om, at lønnen udbetales månedsvis, således at sygeplejersken aflønnes pr. tur i henhold til vedlagte bilag.

Ved overgang til turløn fraviges tillige overenskomstens § 5 således, at bilagets bestemmelser om ferie er gældende.

Sygeplejerskerne bevarer funktionærstatus og følger på øvrige områder overenskomsten.

Aflønning med turløn

Ved aflønning pr. tur garanteres betaling for den aftalte turs længde med minimum 12 timer pr. offshoredøgn.

Betaling påbegyndes ved check-in i Esbjerg Lufthavn og slutter ved ankomst Esbjerg Lufthavn. Såfremt turen afkortes af Semco Maritime suppleres op til aftalt turs længde.

Lønnen er timeløn, jf. Overenskomstens §§3 og 4.

Ferie afvikles i friperioder og aflønnes med feriekort, 12,5 % af bruttolønnen.

Virksomheden kan ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, hvor der ikke planlægges offshoretur i opsigelsesperioden, varsle ikke-afholdt ferie afholdt efter ferielovens varslingsregler, svarende til det resterende antal feriedage med tilhørende betaling på feriekortet.

Alle øvrige forhold er som aftalt i overenskomsten.

for Semco Maritime A/S, den 1 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 1 2010

PROTOKOLLAT 5

Seniorpolitik

DI og DSR er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem organisationerne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomheden, eller som indebærer at virksomheden ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Organisationerne anbefaler, at de lokale parter bruger samarbejdsudvalget, når de ønsker at drøfte principper for seniorpolitik.

Endeligt er organisationerne enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på eventuel igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

for Semco Maritime *AJS*, den 1 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 1 2010

PROTOKOLLAT 6

Vikararbejde

DI og DSR har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af vikardirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde) ved aftale i overenskomsten.

Der er enighed om at fortsætte drøftelserne om implementeringen med henblik på at søge at implementere vikardirektivet senest den 1. marts 2011, dog senest når der foreligger et lovforslag.

for Semco Maritime A/S, den 2010

for Dansk Sygeplejeråd, den 2010

PROTOKOLLAT 7

Europæisk aftale om vold, mobning og chikane

Parterne er enige om at have implementeret den europæiske af tale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETU/CES, CEEP; BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007.

Endvidere er parterne enige om, at anbefale fælles retningslinjer mod mobning og chikane m.v. Disse retningslinjer kan rekvireres hos de to organisationer.

PROTOKOLLAT 8

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstområdets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

København, den 5. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For Dansk Sygeplejeråd

PROTOKOLLAT 9

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Bestemmelsen kan ikke finde anvendelse, når tillidsrepræsentanten befinder sig offshore. I dette tilfælde har tillidsrepræsentanten ret til frihed med løn i det omfang forbundet afholder mødet virtuelt.

2025-2028

Sygeplejerskeoverenskomst mellem Semco A/S og Dansk Sygeplejeråd

854680-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 3315 1555
dsr.dk