

PROTOKOLLAT om FRAVIGELSER

Indgået mellem

Norwegian Crew Resources Denmark ApS (NCR DK)

og

Flyvebranchens Personale Union (FPU)

vedrørende overenskomst dækkende alle kabineansatte (CC) i Norwegian Crew Resources Denmark ApS med base i Danmark indgået ved protokol af 19. marts 2021. I nævnte protokollat pkt. 3, er det aftalt, at parterne skal genforhandle overenskomsten dækkende kabineansatte med henblik på at forenkle og tilpasse denne til det danske arbejdsmarked, samt identificere og vedtage besparelser på overenskomsten, der medfører en omkostningsreduktion for selskabet på ca. 8 % i forhold til den eksisterende tidligere gældende overenskomst.

Ved mail af 11. maj 2021 blev en tilrettet overenskomst fremsendt, hvor parternes navne var ændret, ligesom henvisninger til "norsk forhandling", en særlig Norsk fond og særlige norske lærlingebestemmelser var slettet. Disse ændringer er parterne enige om.

Parterne har med dette protokollat vedtaget følgende yderligere ændringer til overenskomsten:

1. Funktionærloven

Det er mellem parterne aftalt, at de kabineansattes ansættelsesforhold pr. 1. januar 2022 bliver omfattet af funktionærloven, dog med de fravigelser, der fremgår i dette protokollats pkt. 7 og pkt. 11.

Anciennitet i henhold til funktionærloven regnes fra ansættelsestidspunktet.

2. Overenskomstens § 3

Punkt 3: Udgår. Partnerne er enige i, at tillidsrepræsentanten orienteres ved ansættelser.

3. Overenskomstens § 4

Indledende bestemmelse udgår. Der udarbejdes en anciennitetsliste for kabineansatte i Selskabet.

LR 

Punkt 3: I overskriften slettes "*samt fastansættelse af lærlinge*" og i 2. bullet point slettes "*lærling eller*".

4. Overenskomstens § 5

Punkt 2. 3. afsnit "*Såfremt ansatte må flytte til ny base, skal flytteudgifter for den ansatte og dennes familie bæres af NCR*" slettes. Parterne er enige om at optage forhandlinger om bestemmelser om flytning mv. såfremt Selskabet åbner andre baser i Danmark end i København.

5. Overenskomstens § 8

Punkt 2: Slingekomité udgår. Parterne er enige om, at der skal etableres et lignende lokalt udvalg til drøftelse af "slinger", hvor de ansatte repræsenteres.

Punkt 3-5: Hvor der i Ramp-up aftalen er aftalt fravigende bestemmelser fra pkt. 3-5, har disse bestemmelser i Ramp-upaftalen forrang.

Parterne er enige om, at "Schedulering-aftalen", jf. bilag X vil blive implementeret snarest muligt, dog senest med virkning pr. 1 januar 2023,

6. Overenskomst § 12

Salg om bord: Følgende tekst udgår: "*NK skal deltage i inflightservicegruppen. Alle ændringer i serveringskonceptet skal drøftes med NK så tidligt som muligt.*"

7. Overenskomsten § 14

Funktionærlovens bestemmelser omkring løn under sygdom er aftalt fraveget i overensstemmelse med overenskomsten § 14.

Punkt 1: Overskriften "*For kabineansatte, som er ansat inden 30. juni 2014 gælder:*" og nedenfor nævnte afsnit, slettes:

"Selskabet betaler fuld løn under sygdom i op til 12 måneder fra første hele fraværsdag. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes den ansattes forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Alle faste og variable tillæg indgår i beregningsgrundlaget for lønnen under sygdom.

LR 

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den forudgående fraværperiodes udløb regnes Selskabets betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

Følgende overskrift slettes: ” For kabineansatte, som er ansat efter 30. juni 2014 gælder”

Endvidere udgår følgende tekst:

”.... Har den ansatte tre eller flere hjemmeboende børn under 12 år, kan denne ret til frihed benyttes maksimalt 15 dage pr. kalenderår. Når den ansatte er alene om omsorgen, øges antallet dage til henholdsvis 20 og 30.

Er barnet kronisk eller langvarigt sygt eller har nedsat funktionsevne (handicap), og er der derfor en markant forøgelse af risikoen for at den ansatte får fravær fra arbejde, så har den ansatte ret til fri i indtil 20 dage i hvert kalenderår. Denne ret til frihed kan derudover udnyttes til hjemmenværende barn indtil barnet fylder 18 år. Den ansatte har i tillæg ret til orlov for at deltage i oplæring ved godkendt privat eller offentlig institution for at kunne tage sig af og behandle barnet på bedst mulig måde.”

Parterne er enige om at forskelsbehandlingsloven og Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager finder anvendelse.

Parterne er derudover enige om, at den kabineansatte har ret til frihed med løn i op til 5 dage i tilfælde af barns hospitalsindlæggelse, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. 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 selskabets overenskomster, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn. Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

8. Overenskomstens § 17 og § 17 A

Erstattes af vedhæftede bestemmelse om ferie.

LR 

Parterne er enige om, at bonusfridage først kan optjenes i sommeren 2023 som følge af det tidligere princip om, at man ikke kan få bonusdage før fuld ferieret er optjent.

9. Overenskomstens § 20

Punkt 7:

Overskriften "For kabineansatte, som er ansat før 30.6.2014, gælder følgende:" og nedenfor nævnte afsnit slettes:

Den kvindelige kabineansatte er berettiget til 14 ugers barselsorlov med fuld løn.

Der betales indtil 2 ugers løn under "fædreorlov" eller orlov til medmor. Disse skal afholdes samlet og umiddelbart efter barnets fødsel.

I umiddelbar forlængelse af barselsorloven er den kabineansatte berettiget til i alt 21 ugers forældreorlov med fuld løn. Denne forældreorlov kan tages af begge forældre.

Endelig er den mandlige kabineansatte eller medmor berettiget til 10 ugers forældreorlov med fuld løn. Holdes orloven ikke, bortfalder betalingen. Er moderen enlig, kan der ansøges om, at orloven overføres til moderen.

Orloven beskrevet ovenfor kan efter den danske barselslov forlænges, således at lønnen reduceres tilsvarende. Den kabineansatte kan også i medfør af den danske barselslov udskyde orlov.

Ret til fuld løn indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes den kabineansattes forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

En kabineansat har ret til orlov uden løn i op til i alt 2 år efter fødsel.

8. *Orlov i forbindelse med adoption gives på tilsvarende vis som ved fødsel og orlov med løn i op til 3 uger inden modtagelsen af barnet.*

9. *CCM oppebærer løn- og ansættelsesanciennitet i indtil 30 måneder, dog kun 24 måneder efter fødsel, for orlov iht. denne paragraf. Endvidere oppebærer CCM begge typer anciennitet i den periode, hun arbejder og har groundtjeneste. Såfremt NCSDNCR ikke kan skaffe passende job, vil hun alligevel oppebære løns- og ansættelsesanciennitet for perioden frem til, orloven starter.*

For ansatte, som er ansat efter 30. juni 2014, gælder:

LR 

Punkt 10-12 bliver herefter til pkt. 7 -9.

10. Overenskomstens § 22

Punkt 1: Ændres til: "Har den ansatte væsentligt forsømt sine tjenestepligter, sådan som disse er beskrevet i interne og offentlige bestemmelser, kan ansatte selv vælge, hvem han/hun vil lade sig bistå af, når sagen skal fremmes.

Parterne er enige om, at når der er valgt tillidsrepræsentanter, så skal NCR DK informere disse om nyansatte, opsigte og ansatte, som opsiges deres stilling i Selskabet

11. Overenskomstens § 23

Opsigelsesvarsel ændres således at varslet er 1 måned til udgangen af en måned fra begge parter i perioden indtil 31. maj 2022. Herefter gælder funktionærlovens varsler.

Parterne er enige om, at kabineansatte som tiltræder den 1. januar 2022 eller senere, og som ikke tidligere har været ansat i det tidligere danske selskab Norwegian Cabin Service A/S, ansættes med prøvetid. Derudover er parterne enige om, at funktionærlovens § 5, stk. 2 kan aftales i den enkeltes kabineansattes ansættelseskontrakt.

Endelige er parterne enige om, at såfremt en kabineansatte måtte få tilkendt LOL ophører ansættelsen og den kabineansatte er ikke berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

12. Overenskomstens bilag A

Der er aftalt lønfrys, jf. ramp-up aftalen.

Bestemmelsen "*Løn og andre ydelser som er knyttet til den ansattes lønstrin (fridagsbetaling og dagsbetaling) reguleres pr. 1 april 2019 i overensstemmelse med den gennemsnitlige procentvise stigning af det Norske Statistisk Sentralbyrås Konsumprisindeks (KPI) det foregående kalenderår. Der er enighed om, at KPI reguleringen pr. 1. april 2019 fastsættes til 1,2 %.*"

Og bestemmelsen: "*Ansatte med mindst 15 års kabineanciennitet får udbetalt en engangssum på DKK 27.900. Beløbet udbetales på første lønningdag, efter at ancienniteten er opnået.*"

Slettes i deres helhed.

LR 

Det er mellem parterne aftalt at der skal optages forhandlinger om en reguleringsbestemmelse inden udgangen af 2022.

§ 3 ændres til: Der udbetales per diem efter følgende skala:

Mindre end 3 timer	DKK 133
Fra 3 timer, men mindre end 9 timer	DKK 266
Mere end 9 timer duty	DKK 532

Følgende satser ændres:

§ 5 Telefongodtgørelse ændres så der betales DKK 318,06 pr. måned

§ 6. Uniformtillæg og rens ændres så der betales i alt DKK 1.000 pr. måned til dækning af rens af uniform og sko, støvletter og strømper.

13. Overenskomstens Bilag B

Pensionsordning træder først i kraft den 1. januar 2022.

"Punkt 4 Loss of license forsikring" udgår

Parterne er enige om, at Selskabets forpligtelse til at etablere LOL forsikring for de kabineansatte suspenderes i Ramp Up-protokollens gyldighedsperiode, hvorefter forpligtelsen genopstår i sin helhed uden yderligere varsel.

Selskabet skal loyalt arbejde på etablering af en LOL for Selskabets ansatte. Såfremt selskabet indhenter og/eller modtager et tilbud på etablering af LOL forsikring fra en udbyder kan selskabet efter aftale med FPU etablere denne forsikring i Ramp Up-protokollens gyldighedsperiode med 3 måneders forudgående varsel.

LR 

14. Overenskomstens bilag C, D, G og K

Bilagene udgår i sin helhed

15. Bilag J

Bilag J erstattes af Normen. Dog er parterne om, at opmanden udpeges blandt de til Arbejdsretten tilknyttede Højesteretsdommere, med mindre andet aftales.

16. Øvrige forhold

Pkt. 1. Det er mellem parterne aftalt, at Selskabet til FPU indbetaler kr. 400 pr. fuldtidsansat pr. kalenderår (forholdsmæssigt pr. deltidsansat) til FPU's oplysning og udviklingsarbejde.

Pkt. 2. Parterne er ligeledes enige om parterne i efteråret 2021 drøfter retningslinjer for tillidsrepræsentanternes arbejde og samarbejdet generelt.

Pkt. 3. Det vil være muligt for Selskabet at ansætte i tidsbegrænset stillinger i op til 8 måneder med henblik på sommerproduktionen og i særlige situationer ("Sommerfugle"). Parterne er enige om, at der i efteråret 2021 skal aftale nærmere regler for denne ansættelse, herunder generelt mere fleksibelt arbejdstilrettelæggelse for disse Sommerfugle.

Pkt. 4. Parterne er enige om, at Hovedaftalen indgået mellem DA og LO (nu FH) finder anvendelse.

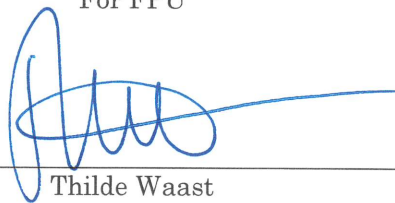
København 8. juni 2021

Selskabet



Lars Rønnov

For FPU



Thilde Waast

