

## RAMP UP PROTOKOL

Denne protokol (**Protokollen**) er indgået mellem

(1) Norwegian Crew Ressources Denmark ApS

og

(2) FPU

vedrørende midlertidige ændringer og undtagelser i de løn- og arbejdsvilkår som er beskrevet i den gældende overenskomster for kabineansatte.

### 1. Baggrund

Formålet med ramp up protokollen er at etablere midlertidige undtagelse på de områder, som partene anser nødvendige for at sikre selskabet og Norwegian-koncernen i den situation som er opstået som følge af Covid-19. Protokollen har til formål at give selskabet nødvendig fleksibilitet og midlertidige besparelser.

Partene er enige om at ændringene i arbejdsnøglen og schedulering har til formål at give Selskabet den fleksibilitet der er nødvendig i den situation virksomheden befinder sig i. Den effektivitet dette skaber har til formål at sikre arbejdspladser. Samtidig er begge parter indforstået med at der fremover kan opstå behov for opsigelser helt uafhængig af den effektivisering arbejdstagersiden her har givet.

Følgende vilkår finder anvendelse i stedet for de i overenskomsterne mellem parterne aftalte om schedulering:

### 2. Arbejdstilrettelæggelse

#### 2.1 Planning of Days Off

I perioden indtil 31. oktober 2021 og igen i perioden 1. maj 2022 til og med 31. oktober 2022 vil arbejdstiden blive planlagt med fuld variable roster med 12 DO.

I perioden 1. november 2021 til og med 30. april 2022 og fra 1. november 2022 og til udløbet af denne aftale vil arbejdstiden blive planlagt med fuld variable roster med 13 DO.

Parterne er enige om at DO i udgivet roster ikke kan ændres uden særskilt aftale.

§ 9 i overenskomsten ændres i konsekvens hermed.

Selskabet vil løbende overveje i Ramp-up protokollatets periode, hvorvidt det produktionsmæssigt vil være muligt at genindføre 5-4 scedulering for dele af de ansatte.

## **2.2 Single Days Off**

Der vil ikke blive planlagt enkeltstående fridage med mindre det er aftalt med den ansatte.

## **2.3 Rules for planning**

I perioden indtil 31. oktober 2021 og igen i perioden 1. maj 2022 til og med 31. oktober 2022 vil fridage vil blive planlagt med minimum 2 sammenhængende dage.

Garanteret en weekend (lørdag/søndag) fri pr. måned. Friweekenden kan være planlagt i forbindelse med øvrig ferie.

I perioden 1. november 2021 til og med 30. april 2022 og fra 1. november 2022 og til udløbet af denne aftale vil fridage vil blive planlagt med minimum 3 sammenhængende dage.

Garanteret en weekend (fredag/lørdag/søndag eller lørdag/søndag/mandag) fri pr. måned. Friweekenden kan være planlagt i forbindelse med øvrig ferie.

## **2.4. Check in and Check Out**

Check in – check out: Check in er 60 minutter og check out er 20 minutter. Check out sidste arbejdsdag vil ikke være mere end 16 timer senere end check in den første arbejdsdag med mindre der er feriedage, træning eller "pairing" mere end 16 duty hours i arbejdsperioden.

## **2.5 Natflyvning**

Definition af en natflyvning (EASA FTL): night duty" er en arbejdsperiode, der strækker sig ind i perioden mellem 02:00 and 04:59 i den tidszone hvor den ansatte akklimatiseres.

Der vil være adgang for bidding hvor den ansatte kan ønske at få forrang på natflyvning, såfremt mere end en natflyvning er planlagt i samme arbejdsperiode, op til 4 natflyvning i en 5 dages arbejdsperiode.

Selskabet skal stille hotel mellem natflyvninger til den ansattes rådighed, såfremt to eller flere natflyvninger er planlagt i sammenhæng. Den ansatte skal anmode selskabet om ønsket om hotel mindst 7 dage forinden.

## **2.6 Standby**

Standby på den sidste arbejdsdag i en arbejdsperiode bør undgås.

### **2.6.1 Standby på hjemme base**

Den ansatte kunne møde på basen senest 90 minutter efter udkald. En standby vagt kan maksimalt udgøre 14 timer.

### 2.6.2 Standby på udestation

Den ansatte kunne møde på udestationen senest 50 minutter efter udkald. En standby vagt kan maksimalt udgøre 14 timer på udestationen.

### 2.6.3 Airport standby

En Airport standby kan maksimalt udgøre 8 timer.

### 2.7 Change on released roster

I perioden indtil 31. december 2021 gælder: Enhver ændring i en roster skal meddeles den ansatte ikke senere end 12 timer før den ændrede Check in tid. Ændringer i roster ved overnatning på udestation må forventes.

Anden aftale – også efter 1. januar 2022 - kan ske med den ansattes accept

### 2.8. Hotel ved stop

Overenskomstens § 13, pkt. 2, afsnit 6: Følgende formulering udgår:

”Ved stop på mere end 14 timer på hotellet fra fredag til lørdag, fra lørdag til søndag eller fra søndag til mandag det være hotel beliggende i centrum.”

## 3. Frivillig 86% stilling

Alle kabineansatte kan søge om 86% deltidsstilling, som tilrettelægges som følger:

- januar til og med maj 80% stilling med 80% løn
- juni, juli og august 100% stilling med 100% løn
- September til og med december 80 % stilling med 80 % løn

Kriteriet for udvælgelse skal være anciennitet.

Selskabet beslutter om en ansøgning om 86 %- stilling skal imødekommes ved en samlet vurdering af selskabets kabineressourcer og fordeling, jf. pkt 3 sammenholdt med produktionen.

## 4. Freeze DO

Hver kabineansat kan fryse to sammenhængende fridage pr. måned indenfor gældende frister, fridage kan ikke kræves på helligdage samt påskeaften, juleaften og nytårsaften, da ferietildeling vil blive prioriteret. Man kan dog søge og ansøgningen må være begrundet med et formål andet end at det er en helligdage (eksempelvis bryllup, dåb, konfirmation etc.)

Såfremtfor mange ønsker at fryse samme dage, vil dette tildeles efter «first come, first served». Fridagene tildeles fortløbende.

## 5. Lønfrys i Selskabet

Kabineansatte, der var ansat i koncernen 1. marts 2020, indplaceres på løntrinskalaen i forhold til deres tidligere koncernanciennitet. Partene enige om, at ansatte som omfattes af lønstabellen i denne ramp-up periodes løbetid bliver stående på de løntrin, som de indplaceres på ved ansættelse.

Fra og med 1. januar 2023 vil alle ansatte bliver rykket til den lønaccientet de måtte have flyttet sig til uden at periode indtil 1. januar 2023 fratrækkes, men de ansatte vil ikke kunne kræve efterbetaling for manglende lønjustering i perioden.

Partene er enige om, at lønssatsene som fremgår af Bilag A erstattes af følgende lønninger, som ikke vil blive justeres i perioden fra opstart til 31. december 2022:

| CC payscale 2021-22 |     |        |     |         |
|---------------------|-----|--------|-----|---------|
| Level               |     | Month  |     | Year    |
| 1                   | DKK | 22.234 | DKK | 266.812 |
| 2                   | DKK | 22.810 | DKK | 273.715 |
| 3                   | DKK | 23.960 | DKK | 287.520 |
| 4                   | DKK | 25.110 | DKK | 301.325 |
| 5                   | DKK | 26.261 | DKK | 315.130 |
| 6                   | DKK | 27.665 | DKK | 331.984 |
| 7                   | DKK | 28.829 | DKK | 345.952 |
| 8                   | DKK | 29.991 | DKK | 359.897 |
| 9                   | DKK | 31.153 | DKK | 373.830 |
| 10                  | DKK | 32.970 | DKK | 395.644 |

## 6. Varighed og ophør

Denne protokol gælder fra og med opstart og frem til og med 31. december 2022.

\*\*\*

Protokollen er udarbejdet og underskrevet af begge parter i to eksemplarer. Hver af partene beholder hvert sit eksemplar.

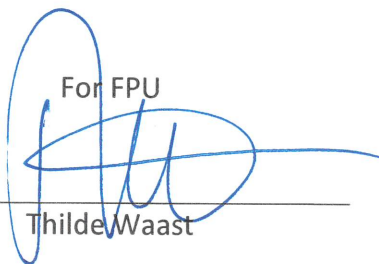
8. juni 2021

Selskabet



Lars Rønnov

For FPU



Thilde Waast