

**Overenskomst
mellem
DFDS A/S
og
Dansk Metals Maritime Afdeling (DMMA)
for
menigt Cateringpersonale
i skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS)
Gældende for perioden
1. marts 2016 til 29. februar 2020**

Nærværende overenskomst er gældende for tjeneste i skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

”Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.” (sømandsloven) er gældende for ansættelsesforhold, der etableres i henhold til nærværende overenskomst. De ansatte er rederiansatte.

§ 1. - Ansættelse og Opsigelse

Stk. 1. Denne overenskomst omfatter følgende stillinger:

- a. Faglært kabyspersonale (kokke, smørrebrødsjomfruer, bagere og slagtere).
- b. Rederiassistenter (alle stillinger som henhører under menigt uaglært cateringarbejde, for hvilke der er fuld alternering/fleksibilitet).

Stk. 2. De af overenskomsten omfattede personer er tjenestegørende i to kategorier:

- Basic Crew, som er den til det enkelte skib fast tilhørende besætning.
- Flying Crew, der disponeres af rederiet efter behov.

Stk. 3. Opsigelsesvarsler:

Anciennitet	Skibsføreren/DFDS A/S	Ansatte
0 - 3 måneder	24 timer	24 timer
3 måneder - 1 år	14 dage	7 dage
1 år - 5 år	3 måneder	1 måned
5 år – 8 år	4 måneder	1 måned
8 år – 10 år	5 måneder	1 måned
Efter 10 år	6 måneder	1 måned

Stk. 4. En uarbejdsdygtig søfarende, der i de sidste 12 måneder har oppebåret sygehyre i fire måneder eller mere, og af helbredsmæssige grunde varigt er ude af stand til at fortsætte tjenesten, kan opsiges med en måneds varsel.

Stk. 5. I opsigelsesperioder kan afvikles tilgodehavende frihed, men ikke ferie.

Stk. 6. Opsiges en søfarende der har haft uafbrudt ansættelse i rederiet i 6, 8 eller 10 år, skal rederiet ved den søfarendes fratrædelse betale et beløb svarende til hhv. 1, 2 eller 3 måneders nettohyre i fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 7. Søfarende, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 1 år, og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af rederiet eller andre hos rederiet beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for den søfarende relevant kursus af indtil 2 ugers varighed, indenfor f.eks. AMU, FVU, eller andre uddannelses tilbud hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Stk. 8. Under samme forudsætning ydes yderligere 2 ugers uddannelse. Disse 2 yderligere uger kan placeres inden for det samlede udvidede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med 2 uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt fire ugers kursus er gennemført inden for det samlede opsigelsesvarsel.

Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til yderligere to ugers uddannelse efter dette stk. ønskes benyttet.

Der skal ved udskydelse af fratrædelse ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet.

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor søfarende, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller fra det offentlige.

Stk. 9. Ved opsigelse af medarbejdere med mere end 5 års uafbrudt ansættelse, der er omfattet af denne overenskomst, og hvor opsigelsen uanfægtet skyldes rederiets forhold (indskrænkninger af aktiviteter, rutelukning, afhændelse af skibe, ansættelse af søfarende der ikke aflønnes efter denne overenskomst eller på vilkår svarende hertil), etablerer rederiet en finansieringspulje til fordel for de opsagte medarbejdere. Rederiet indbetaler hvad der svarer til 2 måneders hyre (hyre inkl. indregnede faste tillæg, men uden pensionsbidrag, 2009 skattereformtillæg etc.) for hver af de opsagte søfarende, som har mere end 5 års uafbrudt ansættelse i rederiet.

Puljen anvendes til at finansiere uddannelsesaktiviteter for de opsagte medarbejdere med mere end 5 års uafbrudt ansættelse, i den udstrækning de måtte ønske at videreuddanne sig. Det påhviler rederiet snarest muligt efter opsigelserne er meddelt, at tage initiativ til at afdække de enkelte opsagte medarbejders uddannelsesønsker. Puljemidlerne kan udbetales som fratrædelsesgodtgørelse eller hvor muligt anvendes i kombination med eller som supplement til andre uddannelsesmæssige finansieringsmuligheder som fx Statens Uddannelsesstøtte eller Statens Voksenuddannelsesstøtte e.l. Den endelige fordeling af puljemidlerne, og uddannelsestilsagn, sker efter nærmere aftale mellem rederiet og DMMA. Ikke anvendte puljemidler tilfalder rederiet.

Stk. 10. Opsiges et ansættelsesforhold, hvor den pågældende søfarende har været uafbrudt beskæftiget i mindst 3 måneder, har denne ret til at begære grunden til opsigelsen oplyst.

Antages opsigelsen ikke at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, kan sagen indbringes for den i § 20 nævnte voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen findes ikke at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, bestemme, at opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig skade, eller at der betales en godtgørelse, som dog ikke kan overstige 1 års løn.

Stk. 11. Udlændinge i stillinger omfattet af nærværende overenskomst, ansættes ikke på ringere vilkår end personer omfattet af DIS-lovens § 10, stk. 2, ombord i samme skib i tilsvarende stillinger.

Der kan mellem nærværende overenskomstparter træffes aftale om fravigelse af ovenstående.

§ 2 - Team Koordinatorer.

- Stk. 1. Denne paragraf er gældende for de to skibe Crown Seaways & Pearl Seaways.
Der kan tilknyttes Team Koordinator funktioner til afdelingerne ombord.
Team Koordinatorer er en midlertidig funktionsstilling og den pågældende ansættelse som enten faglært kabys eller rederiassistent betragtes som den faste stilling.
- Stk. 2. Team Koordinatorer betragtes altid som ansat før 1. september 2016, og omfattes herunder af bestemmelserne om optjening af seniordage.
- Stk. 3. Arbejdsfunktionerne for ovenstående er at være assistent (højre hånd) for Business Leaders i afdelingerne. Team Koordinatorer kan udføre visse opgaver, der har ledelsesmæssig karakter, såsom begrænset personaleledelse, generel vagtplanering af personale og kontrolfunktioner. Funktionen som Team Koordinator er altid under Business Leaders ansvar.
- Stk. 4. Team Koordinatorerne er ansat jfr. den mellem parterne aftalte overenskomst for menigt cateringpersonale, og er i alle henseender fuldt omfattet heraf.
- Stk. 5. Dog aflønnes Team Koordinatorer jfr. hyrebilag for Team Koordinatorer i denne overenskomst.
Alle tillæg (fagtillæg – nattillæg – kabystillæg m.m.), som den enkelte måtte have, beholdes af den enkelte i stillingen som Team Koordinator.
- Stk. 6. Betaling, som Team Koordinator, i en situation hvor funktionen overfor den enkelte bringes til ophør, kan ophæves med et varsel på tre måneder, dog må vilkårlighed ikke finde sted. Den ansatte fortsætter derefter i sin faste stilling.
- Stk. 7. Pension indbetales til PFA, med de satser som fremgår af hyrebilaget. For personer, der alene afløser som Team Koordinator for en tidsbestemt periode under 3 måneder, kan pensionen dog udbetales med månedshyren, hvis den ansatte måtte ønske dette. Team Koordinatorer som er ansat som sådan før den 5. januar 2016, og har fået udbetalt pensionsbidraget, kan vælge at fortsætte med dette.
- Stk. 8. Der er mellem parterne enighed om, at medarbejdere internt ombord kan rekvirere varer til eget ansvarsområde. Der er endvidere enighed om at "Kælderdrengfunktionen" og "Linned Steward funktionen" kan bestille varer etc. som hidtil (tillæg, som den enkelte måtte oppebære pr. 5. januar 2016 for dette arbejde, vil den enkelte stadig bibeholde).

§ 3 - Anciennitet.

Stk. 1. Lønanciennitet beregnes fra tiltrædelsen til fratrædelsen.

Såfremt den søfarende har været tjenestegørende i flere af DFDS A/S' skibe, medtælles sådanne perioder ved opgørelsen af lønanciennitet.

Opsigelsesanciennitet beregnes fra datoen for tiltrædelsen til opsigelsesdatoen.

Stk. 2. Forudgående lønanciennitet i stillingen medregnes, hvis den pågældende søfarende ikke har været fraværende fra rederiet i mere end 24 måneder.

Stk. 3. Forudgående opsigelsesanciennitet medregnes, såfremt den søfarende ikke i mellemtiden har været ansat i andet rederi eller virksomhed, og såfremt fratrædelsen skyldtes en for den søfarendes vedkommende uforskyldt årsag, såsom sygdom, afspadsering af værnepligt, skole- og uddannelsesophold, samt at fraværet ikke har oversteg 24 måneder.

§ 4 - Lønninger og tillæg.

Stk. 1. Ansatte oppebærer de i de til enhver tid gældende hyretillæg anførte lønninger og tillæg, pt. hyretillæg for personale ansat før 1. september 2016, og hyretillæg for personale ansat efter 31. august 2016.

Stk. 2. Den særlige opsparring stiger pr. 1. marts 2016 til 2%.
Med hyreaftægningen i december 2016 udbetaler rederiet 1% af den ferieberettigede løn for perioden 1. januar 2016 til 29. februar 2016, samt 2% af den ferieberettigede løn for perioden 1. marts 2016 til 31. december 2016 til den søfarende.

Såfremt den søfarende fremsætter ønske herom senest den 1. december, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag.
I beløbet er indeholdt feriepenge.

Stk. 3. Ved kontanterstatning af fridøgn regnes disse som 1/30 af månedshyren pr. fridøgn.

Stk. 4. For at den søfarende kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle personlige skattefradrag (renteudgifter mv.), kan der i forbindelse med opgørelsen af hyren udbetales et compensationstillæg.

Stk. 5. Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets kontrol og beregning af compensationstillægget, herunder ved sin underskrift giver Udligningskontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

Stk. 6. Hyren opgøres for antallet af løbende dage ansættelsesforholdet har bestået. Der kan dog aldrig udbetales hyre og feriepenge for mere end 30 dage i en måned.
Hyren opgøres en gang månedligt, og overføres til en af den søfarende anvist bank-konto ved månedens udgang.

- Stk. 7. Der kan kun undtagelsesvis udbetales kontante penge ombord under forudsætning af, at der forefindes mulighed for at hæve sådanne ved brug af dankort.
- Stk. 8. Fagligt tillæg ydes til ansatte med en faglig uddannelse (svendebrev eller lignende), som må antages at være af væsentlig betydning for de pågældendes arbejde, og hvor dette ikke i forvejen honoreres efter hyresats for faglært personale.
Det er dog en forudsætning, at den ansatte selv retter henvendelse til rederiet og fremlægger fornøden dokumentation herom.

§ 5 - Pension & Forsikring

- Stk. 1. Faglært kabyspersonale holdes pensionsforsikret i PFA pension i henhold til de til enhver tid mellem aftalens parter og PFA pension aftalte betingelser.
Rederiassistenter ansat efter den 31. august 2016 holdes pensionsforsikret i PFA pension i henhold til de til enhver tid mellem aftalens parter og PFA pension aftalte betingelser.
- Stk. 2. For øvrigt personale, som tidligere har været omfattet af en pensionsordning, fortsætter ordningen uændret.
- Stk. 3. For øvrigt personale, som ikke er omfattet af pensionsordning, kan en sådan etableres.
Den pågældende afholder omkostningerne til indbetalingerne, mens rederiet administrerer ordningen.
- Stk. 4. Alle ansatte på denne overenskomst er omfattet af en helbredssikringsordning jfr. særligt protokollat herom.

§ 6 - Tjeneste og Frihed

- Stk. 1. Forholdet mellem den ansattes tjeneste- og friheds/ferieperioder er 1:1.

Tørner for Basic Crew tilrettelægges i det enkelte skib/afdeling under hensyntagen til skibets sejlplan og fartsområde. Tørner kan ændres når driftsmæssige hensyn gør dette påkrævet.

En gang årligt skal der ske en tørnregulering, således at det ikke er de samme personer som er ude i julen og til nytår 2 fortløbende år.
Tørnreguleringen skal ske i samråd med den enkelte afdeling/tillidsmand og gennemføres med mindst 2 måneders varsel.

Tørner for Flying Crew tilrettelægges af rederiet. Forholdet mellem tjeneste og frihed/ferie er 1:1, og anskues som en 6 måneders norm. Ingen tjenestetørn kan dog have en udstrækning på mere end 3 uger, og ingen frihedsperiode kan have en udstrækning på mindre end en uge.

Der er pligt til at forblive ombord ved kollegas pludselige forfald med kort varsel jfr. protokollat herom.

Stk. 2. En negativ frihedssaldo på maximalt 7 dage kan overføres fra måned til måned.

§ 7 - Optjening af frihed.

Stk. 1. For hver tjenestedag optjenes 1 dags frihed/ferie/feriefridag.

Under eventuel sygdom optjenes ikke frihed.

Optjeningen består af 0,8 dags frihed (5 feriefridage pr. år indregnet) pr. tjenestedag, og 36 (kalenderdage) feriedage pr. år.

På skiftedage afvikles og optjenes der ikke frihed (jvf. dog stk. 2).

Stk. 2. **Gældende for personale ansat før 1. september 2016**

For ansatte med 4 års ansættelse som faglært kabyspersonale eller rederiassistent optjenes der på skiftedage 0,5 fridøgn og 0,5 nulldag.

Disse på skiftedage optjente fridøgn og nulldage kan afvikles eller kontanterstattes.

Sådanne fridøgn og nulldage registreres særskilt på den ansattes frihedsskema og kan ikke anvendes til dækning af evt. underskud i den normale optjening/afvikling af frihed.

Skibet kan ikke pålægge den enkelte afvikling af disse dage. Den enkeltes ønske om afviklingstidspunkt skal så vidt muligt efterkommes, men dog under en forudsætning af, at skibets drift skal tilgodeses.

Skibet kan ikke fastsætte bestemte perioder på året, f.eks. sommerperioden, hvor disse dage generelt ikke kan afvikles.

Samtidig kan disse dage ikke bruges i forbindelse med afvikling af frihed i forbindelse med opsigelse (jvf. § 1 stk. 5).

Stk. 3. **Gældende for personale ansat efter 31. august 2016.**

For ansatte med 10 års ansættelse som faglært kabyspersonale eller rederiassistent optjenes der på skiftedage 0,5 fridøgn og 0,5 nulldag.

Disse på skiftedage optjente fridøgn og nulldage kan afvikles eller kontanterstattes.

Sådanne fridøgn og nulldage registreres særskilt på den ansattes frihedsskema og kan ikke anvendes til dækning af evt. underskud i den normale optjening/afvikling af frihed.

Skibet kan ikke pålægge den enkelte afvikling af disse dage. Den enkeltes ønske om afviklingstidspunkt skal så vidt muligt efterkommes, men dog under en forudsætning af, at skibets drift skal tilgodeses.

Skibet kan ikke fastsætte bestemte perioder på året, f.eks. sommerperioden, hvor disse dage generelt ikke kan afvikles.

Samtidig kan disse dage ikke bruges i forbindelse med afvikling af frihed i forbindelse med opsigelse (jvf. § 1 stk. 4).

Stk. 4 Rederiassistenter og faglært kabyspersonale ansat før 1. september 2016, som måtte ønske at overgå til ansættelse på samme vilkår som ansatte efter 31. august 2016, kan vælge dette med 1. måneds varsel.

Rederiassistenter og faglært kabyspersonale ansat før 1. september 2016, og som i denne hyretabel aflønnes på trin 8 eller 10 år, vil ved overgang til ansættelse på vilkår efter 31. august 2016, miste optjening af seniordage i 4 år fra dato for overgangen at regne.

Ved overgang til ansættelse på vilkår efter 31. august 2016, indplaceres man på samme løntrin som før.

Menigt cateringpersonale ansat før 1. september 2016 som har valgt at overgå til ansættelse på vilkår efter 31. august 2016, kan ikke vælge at gå tilbage til tidligere vilkår/ansættelse.

Stk. 5. Ansatte blandt Basic Crew, der som følge af fravær af en kollega på grund af sygdom, kursus eller lignende, aftaler forlænget tjenesteperiode, kan få kontanterstattet den forlængede tjenesteperiode som følger:

Pr. 1/3-2016: 742 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2017: 755 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2018: 769 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2019: 784 kr. pr. påbegyndt døgn.

For ansatte i faglærte stillinger betales en ekstra tur København – Oslo – København dog med:

Pr. 1/3-2016: 1062 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2017: 1082 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2018: 1103 kr. pr. påbegyndt døgn.

Pr. 1/3-2019: 1125 kr. pr. påbegyndt døgn.

Efter 72 timers ekstra tjeneste er betalingen kr. 1400 pr. påbegyndt døgn.

Under den forlængede tjenesteperiode optjenes og afvikles ikke frihed.

Frihed, der som følge af en forlænget tjenesteperiode ikke afspadseres, vil kunne henstå til senere afvikling, eller udbetales kontant jfr. § 4 stk. 3.

Stk. 6. Medarbejdere som optjener ekstra frihed på skiftedage ifølge stk. 2 & 3, kan afvikle disse som ekstra frihed i planlagte tjenesteperioder efter aftale med cateringledelsen ombord.

Der skal normalt afvikles mindst 7 fridøgn + 7 nuldage af gangen.

Afviklingen sker således at de optjente fridøgn bruges til at afvikle frihed på planlagte tjenstedage, mens nuldage bruges til at afvikle en efterfølgende periodes frihed, således at den ansatte kan bibeholde sin normale tørn.

Eksempel:

14 optjente skiftedages fridøgn bruges til at erstatte en normal tjenesteperiode på 14 dage med en frihedsperiode. Efterfølgende bruges 14 skiftedages nuldage til afvikling af en frihedsperiode på 14 dage, hvorefter den ansatte er tilbage i den normale tørn.

Fridøgn og nuldage optjent ifølge stk. 2 & 3 kan, hvis den ansatte selv ønsker det, kontanterstattes, således at 0,5 fridøgn + 0,5 nuldag = 8 timer, som kontanterstattes som 1 fridøgn jfr. hyretilægget.

Stk. 7. Ved tjeneste i rederiets skibe hvor der benyttes flytransport til besætningsskift anses hjemkomst inden kl. 02.00, som hørende til det forudgående kalenderdøgn i relation til frihedsafvikling.

§ 8 - Arbejdstid

Stk. 1. Den daglige arbejdstid kan vagtplaneres med op til 10,5 timer (eksklusiv pauser), som kun undtagelsesvis og i ganske særlige tilfælde kan forøges.

I hvert enkelt tilfælde, hvor det af den enkelte afdelingsleder måtte findes nødvendigt at overskride dette, skal der i en særskilt afdelingslog indføres: grund, varsel, længde af ekstra arbejdstid og hvilke personer der er pålagt det ekstra arbejde.

Vilkårlighed i ekstra arbejde må ikke finde sted.

Der er enighed om at alt arbejde skal være relevant, og at der ikke må pålægges arbejdsopgaver alene for at opnå vagtplaneret timetal.

Betaling for ovenstående arbejdstid er indeholdt i de til enhver tid aftalte lønninger

Mellem tiltørninger skal der være mindst to timer, som dog undtagelsesvis kan ned-sættes til 1½ time, dog højst 3 gange pr. tjenesteperiode.
Ovenstående undtagelse kan ikke ske systematisk.

Stk. 2. På skiftedage gælder følgende:

- a. De som skal hjem på frihedsafvikling:
 - for alt arbejde efter 02.00 og før 06.00 på skiftedagen betales overtid.
 - for alt arbejde (eller pålagt tilstedeværelse) som pålægges senere end en time efter skibets ankomst betales overtid.
 - nattevagter, natbager og natskyller erholder særligt tillæg i stedet for overtid efter 02.00 og før 06.00.
- b. De som skal møde ud efter afspadsering:
 - For alt arbejde (eller pålagt tilstedeværelse ombord) mere end 2 timer før planlagt afgang betales overtid.

§ 9 - Feriebestemmelser

Stk. 1. Der tilkommer den søfarende ferie jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie for søfarende, under hensyntagen til bestemmelserne i nærværende paragraf.

Stk. 2. Såfremt den søfarende ikke har optjent ferieløn i DFDS A/S for et helt eller dele af et kalenderår, aflønnes den søfarende ikke af DFDS A/S under ferie, hvortil der ikke er indtjent ferieløn.
Ferie er en integreret del af afviklingen i en hjemmeperiode. Der afvikles således 3 feriedage pr. kalendermåned, eller for brudte måneder pro rata heraf.

Stk. 3. Ferieåret er det efter optjeningsåret følgende kalenderår.

Stk. 4. Ferieløn er 12½% af den samlede hyre inklusiv tillæg, dog eksklusiv løn udbetalt under ferie.

Stk. 5. Ved fratrædelse udstedes feriekort.
Danmarks Rederiforenings feriekortordning anvendes.

§ 10 - Feriefridage

Stk. 1. Feriefridage indtjenes og afvikles løbende jfr. § 7 stk. 1.

§ 11 - Seniorpolitik

Stk. 1. Med henblik på at seniormedarbejdere kan beskæftiges længst muligt på arbejdsmarkedet, opfordrer parterne de enkelte rederier til at drøfte eventuelle overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for sådanne seniormedarbejders beskæftigelse indenfor søfarts-erhvervet.

Stk. 2. Rederiansatte søfarende kan fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder vælge at indgå i en seniorordning, hvor hele eller en del af pensionsbidraget kan konverteres til seniorfridage på omkostningsneutralt grundlag.

Stk. 3. Overenskomstparterne er enige om, at seniorordninger kan medvirke til at medarbejdere over en vis alder i længere tid kan varetage og fastholde deres stillinger. Samtidig er overenskomstparterne opmærksomme på, at seniorordninger bedst udformes i det enkelte rederi, under behørig hensyntagen til rederiets drift og personalegruppernes sammensætning. Derfor opfordres rederiet og dets medarbejdere til at drøfte og vurdere mulighederne for at etablere seniorordninger. Rederiet er på begæring af DMMA forpligtet til at gennemføre – og udforme retningslinjer for ”seniorsamtaler” der gennemføres senest det år hvor medarbejderen fylder 59.

Stk. 4. I det omfang der til finansiering af den i øvrigt omkostningsneutrale seniorordning skal ske reduktion i overenskomstmæssig løn, reduktion af daglig/månedlig arbejdstid, ændring af forholdet mellem tjeneste- og ferie-/fridage, arbejdsomlægninger eller andre afvigelser fra det i denne overenskomst aftalte, kan retningslinjerne kun udformes af rederiet efter forudgående godkendelse af DMMA.

Stk. 5. Overenskomstparterne vil til inspiration udarbejde en vejledning til udformning af seniorordninger, herunder hvilke elementer af fx økonomisk, restitueringsmæssig karakter, samt de ledelsesmæssige og kollegiale hensyn der i den anledning bør tages i betragtning.

§ 12 – Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Overenskomstparterne er enige om, at videre- og efteruddannelse i de kommende år generelt skal prioriteres. Indenfor overenskomstområdet, er der særlig fokus på at medarbejdere uden uddannelse på gymnasialt niveau gives mulighed for opnåelse af sådant uddannelsesniveau. Tilsvarende er der enighed om at efteruddannelse til ansatte uden formel uddannelse samt efter/videre-uddannelse af faglært personale skal prioriteres.

Overenskomstparterne konstaterer, at et uddannelsesforløb bedst tilrettelægges i det enkelte rederi under behørig hensyntagen til rederiets drift og sammensætning af den relevante medarbejdergruppe omfattet af nærværende overenskomst. Den enkelte medarbejders forløb tilrettelægges i et samarbejde mellem rederiet og medarbejderen.

For at sikre, at der af rederiet, holdes fokus på uddannelsesmæssige tiltag, er det aftalt, at der i overenskomstperioden af rederiet på begæring skal udformes skriftlige retningslinjer for, hvordan og under hvilke betingelser sådanne uddannelsesforløb omkostningsneutralt kan tilrettelægges og gennemføres i rederiet.

Ved finansiering er parterne enige om, at der såvel kan søges midler fra Kompetenceudviklingsfonden som fra lokalt aftalte/oprettede fonde. I det omfang der til finansiering af uddannelsen skal ske reduktion i overenskomstmæssig løn, forlænget sejltid eller andre tiltag, som i forhold til denne overenskomst karakteriseres som afvigelser, kan retningslinjerne kun udformes af det rederiet efter forudgående godkendelse af DMMA. Overenskomstparterne vil inden 1. marts 2013, og med afsæt i arbejdsgruppens overvejelser som beskrevet i notat af 22. maj 2012, fremkomme med et eksempel på, hvordan rederiets retningslinjer i punktform/emner kan se ud.

- Stk. 2. Midlerne i den pulje der måtte blive etableret i henhold til overenskomstens § 1 stk. 9, anvendes til at finansiere uddannelsesaktiviteter for de opsagte medarbejdere med mere end 5 års uafbrudt ansættelse, i den udstrækning de måtte ønske at videreuddanne sig. Det påhviler rederiet snarest muligt efter opsigelserne er meddelt, at tage initiativ til at afdække de enkelte opsagte medarbejders uddannelsesønsker. Puljemidlerne kan udbetales som fratrædelsesgodtgørelse, eller hvor muligt anvendes i kombination med eller som supplement til andre uddannelsesmæssige finansieringsmuligheder, som fx Statens Uddannelsesstøtte eller Statens Voksenuddannelsesstøtte e.l. Den endelige fordeling af puljemidlerne og uddannelsesstøtte, sker efter nærmere aftale mellem rederiet og DMMA. Ikke anvendte puljemidler tilfalder rederiet.

§ 13 - Sygdom.

- Stk. 1. Under uarbejdsdygtighed som følge af sygdom opstået om bord, afvikles ikke frihed i form af fridage.
- Stk. 2. Ved sygdom under frihed fortsætter frihedsafviklingen (dog maksimalt 6 dage), indtil den dato hvor man efter vagtplanen skulle have være mødt til tjeneste.
- Stk. 3. Hyre under sygdom kan maksimalt udbetales i 16 uger (jvf. ”Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.” §§ 29 og 35).
Ved længerevarende sygdom overgår den søfarende til sygedagpenge i henhold til gældende lovgivning herom.
- Stk. 4. På anmodning skal der fremsendes lægeerklæring. Omkostningerne til lægeerklæring afholdes af skibet, når der samtidigt fremsendes kvittering herfor.

§ 14 - Graviditet og Barsel.

- Stk. 1. Afmønstre en gravid søfarende, og har hun i kraft af sin graviditet ret til fri hjemrejse for statens regning, i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om gravide søfarendes ret til fratræden og fri hjemrejse, arrangeres hjemrejsen af rederiet/skibsføreren. Det samme gælder, såfremt den søfarende i henhold til den til enhver tid gældende lov om svangerskabsafbrydelse opfylder betingelserne for fri hjemrejse.
- Stk. 2. Har den kvindelige søfarende på det forventede fødselstidspunkt/adoptionstidspunkt mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse, ydes hyre i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i indtil 14 uger efter fødsels-/adoptionstidspunktet (barselorlov) inklusive de i ”Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.” § 18d nævnte 2 måneders hyre, respektive 3 måneders hyre for søfarende med 3 måneders opsigelse.
- Stk. 3. Forudsætningen for rederiets betaling af hyre efter stk. 2 er, at rederiet oppebærer refusion af dagpenge i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.
- Stk. 4. På samme vilkår ydes søfarende fædre hyre under 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres inden udløbet af 14 uger efter fødslen/adoptionen, samt under yderligere 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres efter aftale med rederiet.
- Stk. 5. Rederiet betaler hyre under fravær i indtil 13 uger indenfor 52 uger efter fødslen, hvoraf hver af forældrene har ret til betaling i 5 uger. Holdes orlov, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betaling i de resterende 3 uger ydes til den ene eller den anden forælder.
- Stk. 6. Betaling efter stk. 5 udgør maksimalt netto kr. 16.266 pr. måned. Det er en forudsætning for betaling, at rederiet oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den søfarende pro rata. Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til den søfarende.
- Stk. 7. Det er en forudsætning for rederiets betaling af hyre efter stk. 2, 4 og 5, at den søfarende senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt, retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

§ 15 - Frihed ved barns indlæggelse på hospital

- Stk. 1. Til søfarende gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den søfarende indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Den søfarende skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra Kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederiet. Det er en forudsætning for ovennævnte betaling, at den søfarende er påmønstret et skib.

- Stk. 2. Såfremt den søfarende indlægges på hospital sammen med sit barn under 14 år i løbet af den sidste uge af en hjemmeperiode, udskydes den planlagte udmønstringsdato således, at der betales fuld løn for det antal dage, udmønstringen udskydes, dog maksimalt i 1 uge.

§ 16 - Kurser

- Stk. 1. Den søfarende er pligtig til at afvikle 5 fridage for deltagelse i kurser, som afholdes på hverdage, pr. kalenderår.
Sådanne kurser skal være aftalt mellem nærværende overenskomstparter.
Omkostninger til sådanne kurser afholdes af DFDS A/S, herunder er DFDS A/S forpligtiget til at yde forplejning under kursus, eller at yde refusion for omkostninger hertil.

§ 17 - Andre bestemmelser.

- Stk. 1. Den søfarende er under rejse til og fra skibet forsikret mod tab af rejsegods og personlige ejendele, i henhold til gældende bekendtgørelse om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller havari.
- Stk. 2. Den søfarende sørger for fornøden rengøring af eget kammer uden for arbejdstiden.
- Stk. 3. Når særlig påklædning er forlangt, ydes sådant arbejdstøj i fornødent omfang.
- Stk. 4. Dansk Metals Maritime Afdeling modtager på anmodning besætningsoversigter over ansatte i henhold til nærværende overenskomst. En sådan anmodning kan fremsættes en gang månedligt.
- Stk. 5. Faglært kabyspersonale, der indgår i Basic Crew, skal have tildelt enekabine.

Øvrig Basic Crew, skal i videst muligt omfang have tildelt enekabine, hvilket kun undtagelsesvis kan fraviges.

Flying Crew skal i videst muligt omfang have tildelt enekabine.

§ 18 - Tillidsmandsregler

- Stk. 1. I DFDS A/S' passagerskibe kan medlemmer omfattet af nærværende overenskomst vælge 1 tillidsrepræsentant, samt en suppleant i hvert skib. De valgte repræsentanter bør repræsentere hvert sit skift, og kan derfor ikke pålægges at ændre tøm, med mindre tvingende nødvendige grunde taler herfor.
Den valgte suppleant er i ansættelsesforholdet omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter.

- Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt og anerkendt af Dansk Metals Maritime Afdeling, underrettes såvel DFDS A/S som skibsføreren i det pågældende skib.
DFDS A/S kan inden 8 dage efter modtagelsen af meddelelse om valg af tillidsrepræsentant gøre indsigelse mod det foretagne valg, dersom den valgte forhold antages at gøre den pågældende uegnet til hvervet.
Såfremt der ikke gøres indsigelse mod et valg, skal DFDS A/S returnere en kopi af den modtagne underretning med bekræftelse på, at det foretagne valg er taget til efterretning. Ovenstående er ligeledes gældende i forbindelse med valg af suppleant.
- Stk. 3. Tillidsrepræsentanten er talsmand i faglige spørgsmål overfor skibsføreren eller dennes repræsentant ombord.
- Stk. 4. Såfremt en af nærværende overenskomst omfattet søfarende opsiges eller afskediges af skibsføreren, kan den pågældende anmode om tillidsrepræsentantens tilstedeværelse ved samtalen, hvor opsigelse eller afsked meddeles.
- Stk. 5. Det er tillidsrepræsentantens og skibsledelsens pligt at fremme et roligt og godt samarbejde om bord.
- Stk. 6. Ved udførelse af det af tillidsrepræsentanten påhvilede hverv, er det ikke tilladt at forsømme arbejdet, medmindre tilladelse er indhentet af skibsføreren eller dennes repræsentant. I sådanne tilfælde skal udvises fornøden fleksibilitet.
- Stk. 7. Agtes en tillidsrepræsentant opsagt eller afskediget, underrettes Dansk Metals Maritime Afdeling herom. I tilfælde af opsigelse som følge af et skibs dokning, og der samtidigt gives tilsagn om genansættelse, skal Dansk Metals Maritime Afdeling dog ikke underrettes.
- Har en tillidsrepræsentant et års uafbrudt ansættelsesanciennitet, kan pågældendes arbejdsforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes førend Dansk Metals Maritime Afdeling har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretslig behandling. Fagretslig behandling skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.
- En tillidsrepræsentants virke som tillidsrepræsentant kan ikke gyldigt begrunde opsigelse eller forringelse af den pågældendes forhold.
- Stk. 8. En tillidsrepræsentant, og dennes suppleant, har i forhold til § 1 stk. 3 yderligere to måneders opsigelsesvarsel.

§ 19 - Strejke - lockout - blokade.

- Stk. 1. Søfarende omfattet af nærværende overenskomst er ikke, under lovlig strejke og blokade i dansk havn eller red, forpligtiget til at optage arbejder, der nedlægges af andre.
- I udenlandsk havn er søfarende frit stillet i så henseende. Eventuel nægtelse af at udføre sådant arbejde må ikke medføre afskedigelse eller forfølgelse af de pågældende.

- Stk. 2. Agter en part at iværksætte arbejdsstandsning skal dette tilkendes gives den anden part med særlig anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat. Der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen om iværksættelse af arbejdsstandsningen mindst 7 dage forinden denne iværksættes.
- Stk. 3. Ingen arbejdsstandsning kan lovlig etableres med mindre den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne stemmer, af en efter organisationens love dertil kompetent forsamling, og behørigt er varslet i overensstemmelse med stk. 2.
- Stk. 4. Arbejdsstandsning kan kun iværksættes når skibet anløber dansk havn eller red.
- Stk. 5. Sympatikonflikt kan varsles og iværksættes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

§ 20 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser.

- Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.
Fællesmødet afholdes snarest, og senest 3 hverdage efter begæringen herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.
- Stk. 2. I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jfr. stk. 3.
- Stk. 3. Voldgiftsretten består af 2 medlemmer, udpeget af hver overenskomstpart til den enkelte sags behandling, samt 1 opmand, udpeget eventuelt under medvirken af Arbejdsrettens formand.
Det tilstræbes, at opmanden har indsigt i såvel overenskomstfortolkning samt sø-erhvervet.
Opmanden leder Voldgiftsrettens forhandlinger. Opnås ikke stemmeflerhed blandt voldgiftsrettens medlemmer, afgøres sagen af opmanden. Kendelsen tilsendes overenskomstparterne snarest og sædvanligvis senest 14 dage efter sagens forhandling.
Voldgiftsretten bestemmer hvilken af parterne, der betaler sagens omkostninger.
- Stk. 4. Overenskomstens parter er enige om ikke at udsende fortolkende cirkulærer vedrørende denne overenskomsts forståelse, førend cirkulæret har været forelagt den respektive modpart, og tilslutning til cirkulæret er forsøgt.

§ 21 - Protokollater

Stk. 1 Intet protokollat dateret før den 1. juli 2000 har fagretslig betydning for nærværende overenskomst.

§ 22 - Varighed.

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2016, og kan opsiges af begge parter med 3 måneders skriftligt varsel, dog tidligst til den 1. marts 2020.

Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

**Hyretillæg for personale ansat før 1. september 2016
gældende for perioden 1. marts 2016 til 29. februar 2020**

Nedenstående satser er i netto kroner.

I lønningerne er indregnet kostpenge og skattereform i overenskomstperioden.

Løn pr. måned (30 dage):

Faglært Kabys	27/30 af 0/1 år						
	u/1 år	o/1 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
1. marts 2016	17.312	19.235	19.395	19.868	20.788	20.828	20.881
1. marts 2017	17.649	19.610	19.770	20.243	21.163	21.203	21.256
1. marts 2018	17.919	19.910	20.070	20.543	21.463	21.503	21.556
1. marts 2019	18.257	20.285	20.445	20.918	21.838	21.878	21.931

Faglært Kabys Pension	u/1 år – 4 år	rederi/eget	6 år →	rederi/eget
1. marts 2016		1200 / 400		1400 / 400
1. marts 2017		1200 / 400		1400 / 400
1. marts 2018		1200 / 400		1400 / 400
1. marts 2019		1200 / 400		1400 / 400

Rederiassistent							
	u/1 år	1 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
1. marts 2016	15.853	17.614	17.909	17.939	17.971	18.053	18.723
1. marts 2017	16.123	17.914	18.209	18.239	18.271	18.353	19.073
1. marts 2018	16.393	18.214	18.509	18.539	18.571	18.703	19.373
1. marts 2019	16.663	18.514	18.809	18.839	18.871	19.003	19.723

Team Koordinator	0 – 2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Faglært Kabys					
1. marts 2016	22.962	23.162	23.362	23.562	23.762
1. marts 2017	23.362	23.562	23.762	23.962	24.162
1. marts 2018	23.662	23.862	24.062	24.262	24.462
1. marts 2019	24.062	24.262	24.462	24.662	24.862
Rederiassistent					
1. marts 2016	20.421	20.596	20.771	20.946	21.121
1. marts 2017	20.731	20.906	21.081	21.256	21.431
1. marts 2018	21.041	21.216	21.391	21.566	21.741
1. marts 2019	21.351	21.526	21.701	21.876	22.051

Team Koordinator	Faglært Kabys	rederi/eget	Rederiassistent	rederi/eget
1. marts 2016		2000 / 500		1345 / 400
1. marts 2017		2000 / 500		1345 / 400
1. marts 2018		2000 / 500		1345 / 400
1. marts 2019		2000 / 500		1345 / 400

Socialfond	1.marts 2016	1.marts 2017	1.marts 2018	1.marts 2019
Ansattes bidrag	15	15	15	15
Rederiets bidrag	150	150	150	170

Overtid skiftedage	2016	2017	2018	2019
Faglært kabys	66,80	67,98	69,23	70,54
Rederiassistenter	61,33	62,41	63,56	64,76

Diverse tillæg	2016	2017	2018	2019
Fagtillæg *	620	631	643	655
Nattillæg **	532	541	551	562
Kabystillæg ***	386	393	401	408
Nattevagt/natskyller/natbager ****	483	492	501	510

* §3 stk. 8

** Betales til medarbejdere, hvis fast arbejdstid er mellem kl. 20.00 og 06.00.

*** Betales til medarbejdere med funktion som skyllere, messe- og køkkenassistentfunktion.

**** Betales til nattevagter, natskyller og natbagere, for arbejde før 06.00 på skiftedage. Tillægget betales sammen med det almindelige nattillæg (nattillæg+ nattevagt/natbagertillæg).

Værdi af fridage (pr. dag) ved kontanterstatning

Månedshyre divideret med 30 gange antal fridøgn der skal kontanterstattes. (hyre/30* antal fridøgn).

Hyretillæg for personale ansat efter 31. august 2016 gældende for perioden 1. marts 2016 til 29. februar 2020

Nedenstående satser er i netto kroner.

I lønningerne er indregnet kostpenge og skattereform i overenskomstperioden.

Løn pr. måned (30 dage):

Faglært Kabys	27/30 af 0/1 år						
	u/1 år	o/1 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
1. marts 2016	17.312	19.235	19.395	19.868	20.788	20.828	20.881
1. marts 2017	17.649	19.610	19.770	20.243	21.163	21.203	21.256
1. marts 2018	17.919	19.910	20.070	20.543	21.463	21.503	21.556
1. marts 2019	18.257	20.285	20.445	20.918	21.838	21.878	21.931

Faglært Kabys Pension	u/1 år – 2 år	rederi/eget	4 år →	rederi/eget
1. marts 2016		1200 / 400		2850 / 600
1. marts 2017		1200 / 400		2850 / 600
1. marts 2018		1200 / 400		2850 / 600
1. marts 2019		1300 / 400		2850 / 600

Rederiassistent	*						
	u/1 år	1 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
1. marts 2016	15.383	16.569	16.864	17.939	17.971	18.053	18.723
1. marts 2017	15.683	16.869	17.164	18.239	18.271	18.353	19.073
1. marts 2018	15.983	17.169	17.464	18.539	18.571	18.703	19.373
1. marts 2019	16.283	17.469	17.764	18.839	18.871	19.003	19.723

* Hyresats under 1 år er dels løn over 1 år*27/30 (hensyn ferie), samt en aftalt løn.

Rederiassistent O/1 år Pension	rederi/eget
1. marts 2016	1300 / 300
1. marts 2017	1300 / 400
1. marts 2018	1300 / 400
1. marts 2019	1300 / 400

Socialfond	1.marts 2016	1.marts 2017	1.marts 2018	1.marts 2019
Ansattes bidrag	15	15	15	15
Rederiets bidrag	150	150	150	170

Overtid skiftedage	2016	2017	2018	2019
Faglært kabys	66,80	67,98	69,23	70,54
Rederiassistenter	61,33	62,41	63,56	64,76

Diverse tillæg	2016	2017	2018	2019
Fagtillæg *	620	631	643	655
Nattillæg **	532	541	551	562
Kabystillæg ***	386	393	401	408
Nattevagt/natskyller/natbager ****	483	492	501	510

* § 4 stk. 8

** Betales til medarbejdere, hvis fast arbejdstid er mellem kl. 20.00 og 06.00.

*** Betales til medarbejdere med funktion som skyllere, messe- og køkkenassistentfunktion.

**** Betales til nattevagter, natskyller og natbagere, for arbejde før 06.00 på skiftedage. Tillægget betales sammen med det almindelige nattillæg (nattillæg+ nattevagt/natbagertillæg).

Værdi af fridage (pr. dag) ved kontanterstatning

Månedshyre divideret med 30 gange antal fridøgn der skal kontanterstattes. (hyre/30* antal fridøgn).