

Færgeren

OVERENSKOMST (DAS)
2017-2020

mellem

Danske Færger A/S

og

METAL MARITIME

og

3F PRIVAT SERVICE HOTEL OG RESTAURATION

for

CATERINGASSISTENTER OG FAGLÆRTE KABYSMEDARBEJDERE

Gældende fra 1. maj 2017

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	3
§ 2 ARBEJDETS ART	4
§ 3 ANCIENNITET	4
§ 4 LØNNINGER OG PENSION	4
§ 5 ARBEJDSSTID	6
§ 6 DELTIDSANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR	7
§ 7 AFLØSERE	7
§ 8 VAGTPLANER	8
§ 9 FRIDAGE	8
§ 10 OVERTID	9
§ 11 FERIE	9
§ 12 FERIEFRIDAGE	10
§ 13 SENIORORDNING	
§ 14 SYGDOM	11
§ 15 BARNES SYGDOM	12
§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL	13
§ 17 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.	13
§ 18 TRYGHEDSBESTEMMELSER	13
§ 19 UDDANNELSE OG MØDER	14
§ 20 TILLIDSMANDS-/TALSMANDSREGLER	15
§ 21 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE	15
§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	16
HYREBILAG	16

Denne overenskomst er gældende for ombordservicepersonale (kokke, smørrebrødsjomfruer, holdledere, teamledere, receptionister, kældermænd samt cateringassistenter), ansat ved Danske Færger A/S, der gør tjeneste i skibe registreret under Dansk Skibsregister (DAS).

Ansættelsesvilkår er i henhold til den enhver tid gældende sømandslov, suppleret med bestemmelserne i denne overenskomst.

Nærværende overenskomst omfatter ikke purser og purserassistenter samt tjenere idet sidstnævnte ikke aktuelt beskæftiges på nævnte overfarter.

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1

Den ansatte modtager et af rederiet udfærdiget ansættelsesbevis i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 2

Enhver opsigelse skal være skriftlig og kan ikke ske under ferie.

For alle stillingskategorier er følgende opsigelsesvarsel gældende:

Anciennitet	Rederiet	Medarbejderen
Under 1 år	14 dage	14 dage
Efter 1 år	1 måned	1 måned
Efter 2 år	2 måneder	1 måned
Efter 3 år	3 måneder	1 måned
Efter 4 år	4 måneder	1 måned
Efter 6 år	5 måneder	1 måned
Efter 9 år	6 måneder	1 måned

Vedrørende afløsere se § 7.

Fastansættelse kan ske for en tidsbegrænset periode med angivelse af årsagen.

Stk. 3

Ved opsigelse må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4

Rederiets hjemsted/hjemmehavn fremgår af medarbejderens ansættelsesbevis.

Stk. 5

Opsigelse som er en konsekvens af en arbejdsulykke, sker med 2 måneders varsel udover ovennævnte varslar.

Stk. 6

Tilgodehavende ferie eller overtid kan efter aftale med den ansatte afvikles i opsigelsesperioden. Dog skal den på opsigelsestidspunktet allerede planlagte ferie afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 7

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, rederilukning eller andre på rederiet beroede forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til brug for møde ombord på skibet med A-kasse/fagforening. Mødet placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til rederiets drift.

§ 2 ARBEJDETS ART

Ansættelsen sker på et hovedarbejdsområde i henhold til ovennævnte stillingsbetegnelser, men medarbejderen er efter rederiets/ledelsens anvisning pligtig til at udføre alt arbejde ombord, herunder rengøring i passagerområder.

Kokke og smørrebrødsjomfruer må udføre alt arbejde i kabyssen, som de efter deres uddannelse må kunne forventes at bestride.

§ 3 ANCIENNITET

Anciennitet bevares ved genansættelse inden for et år.

§ 4 LØNNINGER OG PENSION

Stk. 1

Medarbejderen oppebærer de, i det til enhver tid gældende hyrebilags anførte lønninger.

Lønnen indeholder betaling for arbejde på forskudte tidspunkter samt kompensation for fleksibilitet. Den del af lønnen udgjorde pr. 30. april 2012 kr. 2.500,00 pr. måned og pr. 1. maj 2016 udgjorde tillægget kr. 2.657,70 pr. måned. Beløbet indgår som en del af lønnen i det til enhver tid gældende hyrebilag og udgør

- pr. 1. maj 2017 kr. 2.700,22 pr. måned
- pr. 1. maj 2018 kr. 2.743,42 pr. måned
- pr. 1. maj 2019 kr. 2.787,31 pr. måned

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgskonto), som

- pr. 30. april 2017 udgør 2,7 % af lønnen
- pr. 30. april 2018 udgør 3,4 % af lønnen
- pr. 30. april 2019 udgør 4,0 % af lønnen.

Fritvalgskonto beregnes af den ferieberettigede løn og udbetales i maj måned. Afløsere får ligeledes fritvalgskonto udbetalt i maj måned. Medarbejdere, som fratræder rederiet, får tillægget udbetalt med den sidste løn. Fritvalgskonto er ikke feriepengeberettiget.

Fritvalgskontoen kan anvendes til finansiering af fx børneomsorgsdage og seniordage.

Stk. 2

Der kan mellem den enkelte medarbejder og rederiet aftales tillæg for særlige funktioner og kvalifikationer. Tillæg kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg.

Stk. 3

Kostpenge udbetales med kr. 198,30 pr. kalenderdag under tjeneste ved værftsoophold eller lignende, hvor kost ikke ydes ombord.

Stk. 4

Der ydes fra første dag arbejdsmarkedspension til alle fastansatte medarbejdere, hvor bidraget udgør 12% af den skattepligtige løn. Rederiet betaler 8% og den ansatte 4%.

Øvrige har krav herpå efter 5 måneders anciennitet i rederiet. Afløsere optjener 1 måneds anciennitet, når de har haft 19 vagter.

Pensionen indbetales til de pensionsselskaber, som parterne til enhver tid er enige om.

Stk. 5

Hyre m.v. beregnes pr. måned og udbetales månedsvis bagud senest den sidste hverdag i måneden.

Variable tillæg kommer til udbetaling i den følgende måned.

Stk 6

Lokal hyre

a. Timeløn med lokal hyre

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokal hyre efter nærværende bestemmelse.

Lokal hyre kan udgøre op til:

- Pr. 1. maj 2018: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. maj 2019: kr. 1,00 pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokal hyre reduceres normalt timelønnen i henhold til hyrebilaget tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn.

Lokal hyre kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokal hyre indgås med en tillidsrepræsentant, og overenskomstparterne skal modtage kopier af aftalerne.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokal hyre for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande lønningssperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokalhyreordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Parterne er enige om, at ovenstående om lokal hyre er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode.

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående fra overenskomsten.

§ 5 ARBEJ DSTID

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 465 timer pr. kvartal med en gennemsnitlig månedlig arbejdstid på maximum 172 timer og minimum på 138 timer, incl. spisepauser.

Arbejdstiden lægges i henhold til den til enhver tid gældende fartplan. Spisepauser skal ydes besætningen i nødvendigt omfang.

Stk. 2

I forbindelse med:

- a) Ferie og feriefridage
- b) Uddannelse
- c) Tjenestefri
- d) Fratrædelse
- e) Afvikling af overtid (jf. § 10, stk. 1)

nedskrives kvartalsnormen forholdsmæssigt.

Stk. 3

Der tilskrives minimum 3 arbejdstimer ved tiltørning, bortset fra ved lovbefalede sikkerhedsøvelser. Forlængelse af en tørn regnes ikke for ny tiltørning.

Stk. 4

Frihed på mindre end 4 timer beregnes som gennemgående arbejdstid.

Stk. 5

Båd- og brandøvelser og møder med mødepligt er arbejdstid, men udløser ikke gennemgående tid.

Stk. 6

For mønstret besætning tilskrives af den krævede (påtvungne) ombordtid minimum 50% som arbejdstid.

Ved den krævede (påtvungne) ombordtid forstås tjeneste der er forbundet med, at den pågældende medarbejder forlanges at skulle blive ombord i skibet når dette ligger ved land, selv om der ikke kræves tjeneste af den pågældende. Dette er gældende for døgnsejlsads.

Stk. 7

Juleaftens- og nytårsaftensdag betragtes som arbejdsfrie dage. Til medarbejdere, der på disse dage udfører arbejde, erstattes sådant arbejde med frihed i forholdet 1 arbejdstime = 1½ normtime. Optjent frihed på sådanne dage afvikles efter samme regler som overtid i øvrigt.

§ 6 DELTIDSANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR

Stk. 1

Medarbejderen kan ansættes på deltid og er omfattet af overenskomsten i sin helhed med mindre andet er angivet.

Det garanterede timetal pr. måned aftales ved ansættelsen og fremgår af ansættelsesbeviset.

Stk. 2

Det garanterede timetal udgør minimum 60 timer på 4 uger. Dette kan dog fraviges ved lokalaftale.

Det garanterede timetal skal ikke nødvendigvis være indeholdt i den udsendte vagtplan. Efterfølgende timer og vagter medregnes, uanset hvordan de er betalt.

Hvis den udsendte vagtplan indeholder mindre end det aftalte antal timer, er den deltidsansatte forpligtet til at sige ja til ekstravagter op til de 60 timer.

Stk. 3

For vagtplanerede arbejdsdage betales altid minimum for 4 timer.

Stk. 4

Ekstra vagter, efter udsendelse af vagtplanen, betales med et timetillæg på 15%. Sådanne ekstravagter skal tilbydes de deltidsansatte før afløserne.

Stk. 5

Der betales overtid i følgende tilfælde:

- 1) Ved arbejde før eller efter den aftalte vagt
- 2) Ved arbejde på de garanterede fridage og friweekender
- 3) Ved arbejde udover arbejdstiden for fuldtidsansatte

Stk. 6

Under sygdom betales løn i henhold til de aftalte timer forud for sygdommens indtræden, dog minimum på grundlag af gennemsnittet de sidste 4 uger forud for sygdommens indtræden eller på grundlag af de sidste 13 uger, hvis de 4 uger ikke er normale.

Ovenstående beregning anvendes også ved løn i forbindelse med barsel, fritstilling og lignende situationer.

Stk. 7

Der oprettes fuldtidsstillinger hvor det driftsmæssigt er muligt. Ved ledige fuldtidsstillinger skal de tilbydes de deltidsansatte før andre.

§ 7 AFLØSERE

Stk. 1

Afløserne kan anvendes ved fravær af kortere varighed samt spidsbelastninger i særlige situationer, der ikke kan forekomme systematisk.

Stk. 2

Afløserne har minimum krav på 4 timers løn.

Stk. 3

Afløsere er omfattet af overenskomsten i sin helhed bortset fra opsigelsesvarsler og tryghedsbestemmelser og har til forskel fra tidsbegrænset ansatte på kontrakt, ingen ansættelsesforhold mellem afbrudte vagter.

Stk. 4

Som kompensation for ikke at være omfattet af tryghedsbestemmelserne ydes et tillæg på 15% af timelønnen.

§ 8 VAGTPLANER

Stk. 1

Vagtplaner løber for minimum en måned ad gangen.

Stk. 2

Der må ikke vagtplaneres med mere end 5 sammenhængende kalenderdage.

Stk. 3

Vagtplanen skal varsles 1 måned forud for ikrafttræden og skal bekendtgøres for tillidsrepræsentanten. Ændringer kan dog undtagelsesvis iværksættes med et varsel på minimum 48 timer og således at der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Sådanne ændringer kan max. ske 2 gange pr. måned, med mindre det er i overensstemmelse med personalets egne ønsker.

Ovenstående kan fraviges ved lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

Derudover kan vagtplanændring i forbindelse med haveri, herunder motorhaveri, ske uden varsel for de vagter, der påbegyndes efter haveriet – dog kan der kun ske vagtplanændring uden varsel som følge af haveri én gang for den enkelte medarbejder i hver vagtplanperiode.

Ved tilsidesættelse af varsel for ændringer ydes overtidbetaling jf. § 10.

Der skal i videst mulig omfang tages hensyn til den ansattes ønsker om frihed.

§ 9 FRIDAGE

Stk. 1

Medarbejderen har 9 månedlige (eller pro rata heraf) fridage, der kan gives som hele eller halve fridøgn. Fridagene tilstræbes jævnt fordelt over hele måneden.

Ved hele fridøgn/halve fridøgn forstås tidsrummet fra tjenestens ophør og efterfølgende 24/12 timer.

Fridøgn skal dog være af mindst 36 timers varighed ved afvikling af enkelte fridøgn. Ved afvikling af flere sammenhængende fridøgn, skal det første fridøgn have en varighed på 24 timer, og efterfølgende hele/halve fridøgn mindst 24/12 timer.

Stk. 2

I forbindelse med:

- a) Ferie og feriefridage
- b) Uddannelse
- c) Tjenestefri afspadsering og sygdom
beregnes og tilskrives fridage pro rata månedsvis.

Stk. 3

Medarbejderen har som minimum en friweekend pr. måned. En friweekend skal være på minimum 62 timer og skal ligge inden for tidsrummet fra fredag kl. 14.30 til mandag kl. 14.00.

Ved afholdelse af ferie eller afspadsring i to weekender i en måned bortfalder retten til friweekend, medmindre det drifts- og bemandingsmæssigt er muligt at tildele medarbejderen en friweekend i den pågældende måned.

Stk. 4

Optjent frihed med løn placeres efter aftale mellem ledelse og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske bør imødekommes med mindre hensynet til driften hindrer dette.

§ 10 OVERTID

Stk. 1

Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Overtid afspadsres almindeligvis, men kan efter aftale udbetales.

Placering af afspadsring sker efter aftale mellem rederiet og den enkelte.

Deltidsansatte kan dog få overtiden udbetalt.

Overtid beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2

Tillæg for overarbejde udgør 70% i forbindelse med overarbejde før og efter en vagt samt for arbejde ud over normen. For arbejde på fridage udgør tillægget 100%.

Stk. 3

Der indtjenes overtid i følgende tilfælde:

- a) Ved arbejdstid udover vagtplanen og normen
- b) Jævnfør § 8 stk. 3
- c) Vedrørende deltid se § 6

§ 11 FERIE

Stk. 1

Ferie afholdes i henhold til den til enhver tid gældende "*bekendtgørelse om ferie for søfarende*".

Ferie optjenes og afvikles i timer, pt. 5 uger svarende til 185 timer. Ved afvikling af ferie nedskrives saldo med de faktiske timer, jf. vagtplan. Hvor vagtplan/arbejdstid ikke kendes, nedskrives med 5,2857 timer pr. dag, dog maksimalt 37 timer pr. uge.

Stk. 2

Hvis en medarbejder afmønstrer og udtræder af rederiet, afregnes vedkommende med 12½ % af den oppebårne ferieberettigede indtægt, jf. § 5 stk. 1, og der udstedes feriekort for beløbet. Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmarks Rederiforenings feriekortordning.

Stk. 3

- a) Cateringassistenter:
Fuldtidsansatte med 2 års kontinuerlig anciennitet i rederiet, har ferie med løn. Der ydes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn.

- b) Faglærte kabysmedarbejdere og holdledere:
 Fuldtidsansatte med 1 års kontinuerlig anciennitet i rederiet, har ferie med løn. Der ydes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn.

Stk. 4

Ferietillæg udbetales 1 gang årligt ved lønudbetaling for april måned.

§ 12 FERIEFRIDAGE

Stk. 1

Feriefridage optjenes pro rata månedsvis i kalenderåret ved ansættelse/beregning i en periode under et år.

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret.

En feriefridag udgør 7,4 timer.

Feriefridage skal være afholdt senest med ferieårets slutning, dvs. med udgangen af april måned i det enkelte år.

Feriefridage, som ikke er afholdt med udgangen af ferieårets slutning kontanterstattes/udbetales uden videre med lønnen i maj måned i det pågældende år.

§ 13 Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende betalingen i henhold til overenskomstens § 4, stk. 1 til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere en del af det i den mellem parterne indgåede pensionsaftale fastsatte pensionsbidrag. Der kan dog maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelt bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne dækkes.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere disse. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres opsparingen efter § 4, stk. 1 tilsvarende.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift, og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie, jf. ferieloven.

Seniorfridage placeres på samme måde som arbejdet udføres. Seniorfridage opgøres og afvikles i timer.

Ved afvikling af seniorfridagen fradrages seniorfridagstimer svarende til den tjenestetid, som den pågældende skulle have udført på seniorfridagen, jf. vagtplanen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Indgåelse i en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle seniorfridagene, og seniorfridage, der ikke holdes i et ferieår, overføres til efterfølgende ferieår. Kontanterstatning af ikke-afholdte seniorfridage kan som hovedregel kun finde sted ved ophør af ansættelsesforholdet.

Det kan mellem overenskomstparterne aftales, at en seniorordning for en konkret medarbejder påbegyndes på et tidligere tidspunkt end 5 år før medarbejderens folkepensionsalder, dog før medarbejderen er fyldt 60 år.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående, overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

For medarbejdere, der allerede er omfattet af en seniorordning efter de tidligere regler, aftales det mellem rederiet og den enkelte medarbejder, hvordan denne seniorordning konverteres til de nye regler.

§ 14 SYGDOM

Stk. 1

Der ydes fuld løn under sygdom, incl. tillæg i overensstemmelse med gældende lovgivning.

I forbindelse med sygdom tilskrives timer som vagtplaneret.

Stk. 2

Tidsubegrænset ansatte, der på rederiets initiativ ophører på grund af længerevarende sygdom, tilstræbes genansat under forudsætning af, at der foreligger lægelig dokumentation om fuld arbejdsdygtighed senest 12 måneder efter sygemeldingen. Genansættelse kan tidligst finde sted med virkning fra det tidspunkt hvor en evt. sygevikar kunne fratræde og må ikke medføre

ekstraomkostninger for rederiet. Retten til genansættelse bortfalder ved ophør af ansættelsesforholdet som følge af fornyet længerevarende sygdom af samme årsag inden for 2 år.

Stk. 3

Ved sygdom i forbindelse med planlagt afspadsering, vil en anmeldt sygemelding inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle begynde, blive betragtet som en hindring for påbegyndelse af afspadseringen.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen på første afspadseringsdag også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 15 BØRNS SYGEDAGE

Stk. 1

Barns sygdom og børneomsorgsdage:

Ved barnets første hele sygedag ydes der frihed med fuld løn for den pågældende medarbejder til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn under 14 år. Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 2

Indlæggelse på hospital:

- a) Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.
- b) Denne frihed omfatter 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.
- c) Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Evt. refusion fra kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederiet.

Stk. 3

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 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 rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets tarv.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn. Se dog hertil overenskomstens § 4 vedrørende finansiering.

§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL

Der ydes fuld løn frem til fødslen efter fratræden i henhold til gældende bekendtgørelse herom.

Der ydes for fastansatte fuld løn i den lovsikrede barselsperiode (14 uger), hvor arbejdsgiver kan modtage refusion. Under samme forudsætning ydes fuld løn under 2 ugers fædreorlov.

Rederiet betaler løn i forbindelse med forældreorlov i indtil 15 uger inden for 52 uger efter fødslen, hvoraf hver af forældrene har ret til 4 uger. Holdes orlov, der er reserveret til den ene forælder ikke, bortfalder betalingen. Den betalte forældreorlov i de resterende 7 uger deles mellem forældrene. Orloven kan af hver forælder maksimalt deles i to perioder. Med mindre andet aftales, skal de 15 uger varsles af lønmodtager med minimum 6 uger.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiver er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen tilsvarende. Hvis rederiet ikke kan oppebære refusion bortfalder betalingen til den søfarende.

Under barselsorloven indbetales et ekstra pensionsbidrag fra arbejdsgiver, der pr. 1. juli 2014 udgør kr. 1.360,00.

§ 17 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.

Rederiet er forpligtet til at holde fastansatte dækket af en ordning svarende til PFA Forebygger og PFA Sundhed.

Lægeordineret kiropraktor eller fysioterapibehandling som ikke omfattes af ovenstående ordning, eller betalt for den ansatte af andre – herunder det offentlige, betales af rederiet.

Det er en forudsætning at der skal være tale om en, efter overenskomstparternes fælles vurdering, arbejdsrelateret lidelse.

Eventuelle godtgørelser eller tilskud reducerer rederiets betalingsforpligtelser.

Under samme betingelser ydes der lægeordineret medicin i op til en måned efter fratrædelsen.

§ 18 TRYGHEDSBESTEMMELSER

Stk. 1

Ved dødsfald under ansættelsesforholdet, ydes der ægtefælle/samlever eller den afdødes børn under 21 år en efterhyre svarende til rederiets opsigelsesvarsel, incl. tillæg.

Ved samlever skal der have bestået et registreret bofællesskab i mindst 1 år ved dødsfaldet.

Stk. 2

Fastansatte som af helbredsmæssige grunde ikke kan få fornyet det lovbestemte helbredsattest ("den blå bog"), og som ikke kan tilbydes anden ansættelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør et beløb svarende til 1 månedshyre incl. tillæg.

Det er en forudsætning, at grunden ikke kan tilskrives at være selvforskyldt (som selvforskyldt regnes; a) BMI-begrundelse, b) Misbrug eller afhængighed af stoffer, herunder alkohol).

Stk. 3

I tilfælde af fratræden som følge af indskrænkning/lukning af rederiet, ydes den enkelte en fratrædelsesgodtgørelse:

Efter 3 års tjeneste	5.000 kr.
Efter 6 års tjeneste	1 månedsløn incl. tillæg
Efter 9 års tjeneste	2 månedslønninger incl. tillæg
Efter 12 års tjeneste	3 månedslønninger incl. tillæg
Efter 14 års tjeneste	4 månedslønninger incl. tillæg (dog ikke ved lukning af rederiet)

Stk. 4

Ansatte, der er fyldt 60 år, og som har mindst 9 års respektive 12 års uafbrudt anciennitet i rederiet, og som ønsker at forlade arbejdsmarkedet, ydes en fratrædelsesgodtgørelse tilsvarende stk. 3 (henholdsvis 2 og 3 månedslønninger incl. tillæg).

Stk. 5

Det tilstræbes, at alle ansatte under denne overenskomst ydes enekammer. Hvis dette er umuligt tildeles ikke-enekammer prioriteret midlertidigt ansatte og cateringassistenter iht. lav anciennitet.

§ 19 UDDANNELSE OG MØDER

Stk. 1

Ved anmodning om frihed for uddannelse efterkommer rederiet så vidt muligt ønske om tjenestefri/orlov.

Stk. 2

Ansatte med 6 måneders anciennitet har i overenskomstperioden ret til 4 ugers betalt efteruddannelse med fuld hyre efter rederiets anvisning. Resterende dage til kursus/efteruddannelsesformål, hvortil der ydes refusion kan den søfarende benytte, men uddannelsen skal være relevant inden for den ansattes fagområde og skal planlægges efter aftale med rederiet under hensyntagen til rederiets forhold. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den ansatte pro rata. Ved fuld hyre incl. tillæg forstås 7/30 af månedshyren pr. kalenderuge.

Ved særlige forhold, eksempelvis længerevarende og specifikke uddannelsesønsker, kan rederiet og den enkelte medarbejder eller organisationen aftale overførsel af uforbrugte uddannelsesdage til næste overenskomstperiode.

Stk. 3

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 i opsigelsesperioden eller i tilknytning til fratrædelsen berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

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

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Det er en forudsætning, at rederiet modtager støtte fra kompetenceudviklingsfonden til udgifter til sædvanlig overenskomstmæssig løn for kursus i de yderligere 2 uger, dog max. rederiets faktiske udgifter efter modtagelse af deltagergodtgørelse..

Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet. Rederiet dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum 1.780,00 kr.

Der kan efter aftale mellem den søfarende og rederiet ydes større beløb til deltagerbetaling.

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

Stk. 4

I forbindelse med kursusdeltagelse uden for det faste arbejdssted, medregnes den forbrugte rejsetid fra afrejse til ankomst i arbejdstidsopgørelsen (dog ikke tidsrummet kl. 23.30 til kl. 06.00 hvis medarbejderen benytter natfærgen). Hver kursusdag svarer til 7,4 timers arbejdstid.

I forbindelse med arbejde uden for det faste arbejdssted, medregnes den forbrugte rejsetid i arbejdstidsopgørelsen (dog ikke tidsrummet kl. 23.30 til kl. 06.00 hvis medarbejderen benytter natfærgen). Hertil kommer det faktiske antal timer, der de facto arbejdes efter ankomst også indregnes i arbejdstidsopgørelsen.

§ 20 TILLIDSMANDS-/TALSMANDSREGLER

For så vidt angår BornholmerFærgen og SamsøFærgen henvises til "*Overenskomst (DIS) for 2017-2020 mellem Danske Færger A/S og Metal Maritime for Cateringassistenter og Faglærte Kabysmedarbejdere*"

For så vidt angår AlsFærgen og LangelandsFærgen henvises til "*DIS Organisationsoverenskomst (2017-2020) mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restaurant – Kapitel 10*"

§ 21 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE

Stk. 1

Den til enhver tid gældende hovedaftale og samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark finder anvendelse for nærværende overenskomst.

Stk. 2

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst, afholdes på begæring mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet, kan sagen indbringes for faglig voldgift. Hver part udpeger 2 medlemmer til voldgiftsretten. I forening udpeger parterne en opmand. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

Stk. 3

Der indbetales bidrag til uddannelsesfonden mellem LO og DA efter gældende regler.

§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst fornys for en periode fra den 1. maj 2017 til og med den 29. februar 2020.

Stk. 2

Parterne er enige om at indgår i Færgerederiernes generelle arbejde omkring en revision af struktur og formuleringer i overenskomsterne.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

København den 12. april 2018



Danske Færger A/S



Metal Maritime

3F Privat Service Hotel og Restauration