



BORNHOLMSLINJEN

OVERENSKOMST (DIS)

2020-2023

mellem

Molslinjen A/S

og

METAL MARITIME

for

CATERING

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE.....	3
§ 2 ARBEJDETS ART.....	3
§ 3 ANCIENNITET.....	4
§ 4 LØNNINGER OG PENSION.....	4
§ 5 ARBEJDSTID.....	6
§ 6 FUNGERING.....	7
§ 7 AFLØSERE.....	7
§ 8 VAGTPLANER.....	7
§ 9 FRIDAGE.....	7
§ 10 OVERTID.....	8
§ 11 FERIE.....	8
§ 12 FERIEFRIDAGE.....	9
§ 13 SENIORORDNING.....	10
§ 14 SYGDOM.....	11
§ 15 BØRNS SYGEDAGE.....	11
§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL.....	13
§ 17 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.....	13
§ 18 TRYGHEDSBESTEMMELSER.....	14
§ 19 UDDANNELSE OG MØDER.....	145
§ 20 KOMPETENCEFOND.....	16
§ 21 TILLIDSMANDSREGLER.....	156
§ 22 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTERS TID TILOPGAVER.....	17
§ 23 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE.....	18
§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	18

Denne overenskomst er gældende for cateringpersonale ansat ved Molslinjen A/S, der gør tjeneste i rederiets skibe, der besejler ruter til og fra Bornholm og som er registreret under Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), jf. § 3, stk. 2 i lov om Dansk Internationalt Skibsregister.

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

Nærværende overenskomst omfatter ikke teamledere samt tjenere.

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1

Den ansatte modtager et af rederiet udfærdiget ansættelsesbevis i henhold til gældende lovgivning. Fastansættelse kan også ske for en tidsbegrænset periode med angivelse af årsagen.

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.

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 varsler.

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 opsiges 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 opsiges og under fornødent hensyn til rederiets drift.

§ 2 ARBEJDETS ART

Ansættelsen sker som cateringmedarbejder eller som gastronom/faglærte kabysmedarbejder, hvor denne efter rederiets/ledelsens anvisning er pligtig til at udføre alt arbejde ombord inden for deres respektive fagområde, herunder rengøring i passagerområder.

På Bornholmerlinjens færge Hammershus er der en holdlederfunktion.

§ 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.

Lønningen indeholder betaling for arbejde på forskudte tidspunkter samt kompensation for fleksibilitet. Beløbet indgår som en del af lønnen i det til enhver tid gældende hyrebilag og udgør brutto

- pr. den 1. marts 2020 kr. 2.831,91 pr. måned
- pr. den 1. marts 2021 kr. 2.877,22 pr. måned
- pr. den 1. marts 2022 kr. 2.923,26 pr. måned

Tillægget indgår som en del af den samlede løn. Tillægget reguleres særskilt som et genetillæg.

Sanitører ydes et genetillæg/smudstillæg i forbindelse med fjernelse af opkast, hundeeskrementer mv. samt efterfølgende vask og rengøring. Tillægget ydes pr. gang og fremgår af satsbilaget til overenskomsten.

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgskonto), som

- pr. den 1. marts 2020 udgør 5,0 % af lønnen
- pr. den 1. marts 2021 udgør 6,0 % af lønnen
- pr. den 1. marts 2022 udgør 7,0 % af lønnen

Beløbet indeholder feriepenge.

Fritvalgskonto beregnes af den ferieberettigede løn og udbetales samlet én gang om året med lønnen i december måned. Afløsere får ligeledes fritvalgskonto udbetalt én gang årligt med lønnen i december måned. Medarbejdere, som fratræder rederiet, får tillægget udbetalt med den sidste løn.

Som en overgangsordning kan medarbejderen med april lønnen få udbetalt indestående som vanligt, mens der i december 2020 vil ske en forholdsmæssig udbetaling for perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020.

Såfremt den søfarende fremsætter ønske herom senest den 1. november, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag.

Medarbejderen kan i øvrigt disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær, hvor det er angivet i overenskomsten. Dette skal medarbejderen ligeledes fremsætte ønske om senest den 1. november.

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 værftsophold 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 (DAS hyren). 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.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

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

Der kan indgås aftaler om lokal hyre efter nærværende bestemmelse.

Lokal hyre kan udgøre op til:

- pr. den 1. marts 2020 kr. 1,50 pr. time
- pr. den 1. marts 2021 kr. 2,00 pr. time
- pr. den 1. marts 2022 kr. 2,50 pr. time

Såfremt der indføres lokal hyre reduceres normaltimelønnen 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 førstkomende lønningsperiode 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.

§ 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.

På hurtigfærger er al ombordtid arbejdstid og en arbejdsdag er minimum 4 timer.

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 lovbestemte 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.

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 døgnsejls.

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 = 2 normtimer. Optjent frihed på sådanne dage afvikles efter samme regler som overtid i øvrigt.

§ 6 Fungering som teamleder

En cateringmedarbejder kan fungere som teamleder-afløser ved fravær af kortere varighed samt spidsbelastninger i særlige situationer, der ikke kan forekomme systematisk. I forbindelse med en fungering ydes et tillæg pr. time, som fremgår af satsbilaget.

§ 7 AFLØSERE

Stk. 1

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

Stk. 2

Afløsere har som 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 sendes til tillidsrepræsentanten 5 dage før udgivelsen. 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 havari, herunder motorhavari, ske uden varsel for de vagter, der påbegyndes efter havariet. Dog kan der kun ske vagtplanændring uden varsel som følge af havari én gang for den enkelte medarbejder i hver vagtplanperiode.

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

Der skal i videst muligt 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 nedenstående beregnes og tilskrives fridage pro rata månedsvis:

- a) Ferie og feriefridage
- b) Uddannelse
- c) Tjenestefri afspadsering og sygdom

Stk. 3

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

Ved afholdelse af ferie eller afspadsering 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 afspadseres almindeligvis, men kan efter aftale udbetales.

Placering af afspadsering 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 optjenes overtid i følgende tilfælde:

- a) Ved arbejdstid udover vagtplanen og normen
- b) Jævnfør § 8 stk. 3

§ 11 FERIE

Stk. 1

Der ydes ferie med løn. Ferie afholdes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov og "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 fratræder, afregnes vedkommende med 12½ % af den oppebårne ferieberettigede indtægt og der udstedes feriekort for beløbet. Ved udstedelse af feriekort benyttes Danske Rederiers feriekortordning.

Fra 1. september 2020 træder nedenstående feriebestemmelser i kraft og erstatter de tidligere bestemmelser

Der ydes ferie i henhold til den enhver tid gældende ferielov og bekendtgørelse om ferie for søfarende.

Ferie optjenes (15,42 normtimer per måned eller pro rata) og afvikles i timer.

Ferien holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Ved afvikling af feriedage fradrages ferietimer svarende til den tjenestetid, den pågældende skulle have udført på feriedagen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Når ikke vagtsatte cateringassistenter afvikler løbende feriedage, nedskrives feriesaldoen med 5,2 timer pr. dag. Tjenestetidsregnskabet tilskrives pr. dag et antal normtimer svarende til den gennemsnitlige dagsnorm.

Ved fratræden anvendes Danske Rederiers feriekortordning.

§ 12 FRIEFRIIDAGE

Stk. 1

5 feriefriidage optjenes løbende og pro rata månedsvis i kalenderåret ved ansættelse/beregning i en periode under et år.

Feriefriidage omregnes til og afvikles som timer i løbet af kalenderåret.

En feriefriidag udgør 7,4 timer.

Feriefriidage skal være afholdt senest med kalenderårets slutning, dvs. med udgangen af december måned i det enkelte år.

Feriefriidage, som ikke er afholdt med udgangen af kalenderårets slutning kontanterstattes/udbetales uden videre med lønnen i december 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 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 kalenderår, overføres til det efterfølgende kalenderår. 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 ikke før medarbejderen er fyldt 60 år.

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

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, inkl. tillæg i overensstemmelse med gældende lovgivning.

I forbindelse med sygdom tilskrives timer som vagtplaneret.

Stk. 2

Tidsubegrænset ansatte med minimum 2 års lønanciennitet, 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 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.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

Med virkning fra den 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Planlægningen af et lægebesøg skal ske med størst muligt hensyn til rederiets drift.

Da medarbejderen som udgangspunkt må påregne at indgå i sikkerhedsbesætningen, skal rederiet have meddelelse om frihed til lægebesøg minimum 4 timer før medarbejderen skulle påbegynde sin vagt.

Når medarbejderen er udsat til vagt under lægebesøget, registreres medarbejderen som fraværende for hele vagten.

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

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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.

Stk. 4

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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.

Børneomsorgsdagene afholdes uden hyre, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL

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

Der ydes for fastansatte medarbejdere med minimum 9 måneders lønanciennitet 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.

Ovenstående afsnit erstattes af følgende bestemmelser for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere.

Rederiet betaler løn under fravær i indtil 16 uger (forældreorlov) inden for 52 uger efter fødslen. Af disse uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder. Med mindre andet aftales, skal de 16 uger varsles af lønmodtager med minimum 6 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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 udgør kr. 1.360,00 og kr. 680,00 fra medarbejderen.

§ 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 medarbejdere, som af helbredsmæssige grunde ikke kan få fornyet det lovbeftalede helbredscertifikat ("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-enekamre 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 uddannelsestilbud, 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 KOMPETENCEFOND

Der henvises til Danske Rederiers, Færgerederiernes, HORESTA Arbejdsgiver og CO-Søfart Kompetenceudviklingsfond.

Det årlige bidrag til den mellem parterne aftalte Kompetenceudviklingsfond er kr. 780 pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte betales pro rata. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere og reserver.

Parterne er endvidere enige om, at der til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime (160 timer pr. måned), der pr. 1. marts 2020 forhøjes med kr. 0,05 til i alt kr. 0,15 pr. arbejdstime.

Det særlige bidrag opkræves sammen med det bidrag til Kompetenceudviklingsfonden, der i forvejen betales men beløbet holdes separat, således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

§ 21 TILLIDSMANDSREGLER

Stk. 1

Ansatte omfattet af denne overenskomst kan vælge 1 tillidsrepræsentant samt en suppleant på hvert skib. De valgte bør repræsentere hver deres skift og de kan derfor ikke af rederiet tvinges til at ændre tørn/skib, medmindre tvingende nødvendige grunde taler herfor.

Den valgte suppleant er i ansættelsesforholdet fuldt ud omfattet af tillidsmandsreglerne.

Stk. 2.

Når en tillidsrepræsentant er valgt og anerkendt af relevant forsamling, underrettes rederiet og skibsledelsen af overenskomstholder.

Rederiet kan inden for 8 dage efter modtagelsen af denne meddelelse gøre indsigelse med det foretagne valg, dersom den valgte forhold antages at gøre den pågældende uegnet til hvervet.

I modsat fald returnerer rederiet en kopi af den fremsendte orientering med påtegning om at valget er taget til efterretning.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten er talsmand i faglige spørgsmål overfor teamlederen/skibsføreren eller disses stedfortrædere ombord.

Stk. 4.

Det er tillidsrepræsentantens og skibsledelsens pligt at gøre deres bedste for at fremme et roligt og godt samarbejde ombord.

Stk. 5.

Såfremt et medlem opsiges eller afskediges af skibsføreren eller rederiet, kan det pågældende medlem anmode om tillidsrepræsentantens tilstedeværelse.

Stk. 6.

Ved udførelsen af det af tillidsrepræsentanten påhvilede hverv ombord, er det ikke tilladt at forsømme arbejdet, medmindre tilladelse er indhentet fra teamlederen eller dennes stedfortræder. Der skal dog udvises fornøden fleksibilitet fra begge sider.

Stk. 7.

En tillidsrepræsentant pr. skib, tilskrives 5 timer pr. måned til tillidsrepræsentantarbejde.

Indkaldes en tillidsrepræsentant til møde i land, som ikke er fastlagt i vagtplanen, og tillidsrepræsentanten herved forhindres i at møde ombord på en planlagt vagt, tilskrives arbejdskortet med minimum den mistede arbejdstid.

Tillidsrepræsentantarbejde kan ikke udløse gennemgående tid.

Stk. 8.

Agter rederiet at opsiges/afskedige en tillidsrepræsentant, underrettes overenskomstparten herom.

Pågældende virke som tillidsrepræsentant/talsmand kan ikke gyldigt begrunde opsigelsen/afsked af en tillidsrepræsentant.

Stk. 9.

Kun tvingende nødvendige grunde kan sagligt begrunde opsigelse/afsked af en tillidsrepræsentant.

Stk. 10.

Tillidsrepræsentanten og dennes suppleant har 2 måneders forlænget opsigelsesvarsel.

§ 22 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTERS TID TIL OPGAVER

Sikkerhedsrepræsentanten skal have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i sikkerhedsarbejdet.

Der kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til sikkerhedsrepræsentanten til deltagelse i forbundenens relevante arbejdsmiljøkurser. Dette skal ske under hensyntagen til rederiets drift.

Adgangen til deltagelse i forbundenens arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til i den lovgivne fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Partnerne er enige om, at deltagelse i forbundenens frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens §10, stk. 1.

§ 23 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE

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.

Fællesmøder afholdes snarest og senest 3 hverdage efter begæring 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 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 Metal Maritimes uddannelsesfond i henhold til de mellem DA og FH gældende regler, dog således at bidraget omregnes til et nettobeløb.

§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft fra den 1. marts 2020 og kan af begge parter opsiges til ophør med 3. måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2023.

Stk. 2.

Der kan på begæring afholdes lokalforhandlinger i overenskomstens løbetid, således at eventuelle uhensigtsmæssigheder kan blive reguleret.

Stk. 3.

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

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Århus den 24. september 2020

For Molslinjen A/S

Ane Tams-Kirsmeyer
HR Chef



For Metal Maritime

Kirsten Østergaard
Faglig Konsulent