

**Aftale om Ansættelsesvilkår
for
Hotel-/Catering officerer
i passagerskibe i
DFDS A/S
mellem
Metal Maritime og DFDS A/S**

§1. Generelle forhold:

Stk. 1

Alene medlemmer af Metal Maritime er omfattet og dækket af denne aftale og har ret til de vilkår som er aftalt heri. Ved udmeldelse af Metals Maritime udtræder den ansatte af denne aftale og ansættes på ny ansættelseskontrakt efter rederiets bestemmelser.

Stk. 2

Der er enighed om, at der ved fastsættelsen af de konkrete vilkår for de af denne aftale omfattede personer, skal tages hensyn til det ansvar og forpligtelser som stillingen indebærer.

Stk. 3

Hotel-/Cateringofficerens ansættelsesforhold fastsættes ved individuel forhandling mellem rederiet og den enkelte Hotel-/Cateringofficer, i det de i § 2 nævnte betingelser skal være opfyldt.

Stk. 4

Lov om søfarendes ansættelsesvilkår er gældende for denne aftale.

Stk. 5

Hotel-/Cateringofficeren udøver på rederiets vegne ledelsesretten overfor de personer, som rederiet anviser.

§2 Ansættelsesforholdet

Stk. 1

Der skal ved ansættelsesforholdets start oprettes en skriftlig aftale, som skal indeholde den aftalte hyre, pension, arbejdstid, efteruddannelsesaftaler og øvrige ansættelsesvilkår.

a) Løn m.m.

Stk. 2

Lønnen for Hotel-/cateringofficerer, med mere end 4 års ansættelse aftales individuelt mellem rederiet og den enkelte Hotel-/Cateringofficer.

For Hotel-/cateringofficerer, med mindre end 4 års ansættelse følges den til denne aftale indgåede hyretabel.

De i hyretabellen aftalte tillæg er gældende for alle Hotel-/cateringofficerer.

Stk. 3

Der skal ved løn- og øvrige ansættelsesvilkår tages hensyn til øvrige officersgruppers vilkår og disses udvikling.

Stk. 4

Løn- og ansættelsesvilkår skal aftales, så disse afspejler Hotel-/Cateringofficerens faktiske arbejdstid, kvalifikationer, uddannelse, anciennitet i rederiet og ansvar.

Stk. 5

Hver 12. måned skal der afholdes en personudviklingsamtale mellem rederiet og Hotel-/Cateringofficeren, hvor minimum følgende emner skal drøftes:

- 1: Performance af den ansatte
- 2: Lønstigning, samt lønnens størrelse i forhold til reel arbejdstid.
- 3: Arbejdstid
- 4: Efteruddannelse af den ansatte
- 5: Fremtidige opgaver for den ansatte

Stk. 6

Hvis den ansatte ikke kan opnå enighed med rederiet om sine vilkår ved ansættelsen, eller ved den 12. månedlige personudviklingsamtale, kan den ansatte bede talsmanden/Metal Maritime deltage som bisidder.

Stk. 7

De mellem parterne aftalte minimumssatser for hyre/pension reguleres samtidig med særoverenskomsten for øvrige cateringofficerer. Hvis enighed ikke opnås mellem parterne, sker reguleringen efter nettopris-indexet.

b) Pension

Stk. 8

Hotel-/Cateringofficeren oppebærer pension, som etableres i PFA.

c) Opsigelse

Stk. 9

Hotel-/Cateringofficerens opsigelsesvarsel overfor rederiet er altid 1 måned.

Rederiets opsigelsesvarsel overfor Hotel-/Cateringofficeren er i de første tre ansættelsesår 1 måned og derefter 3 måneder.

Stk. 10

Efter hhv. 5, 8 og 10 års uafbrudt ansættelse udgør rederiets opsigelsesvarsel hhv. 4, 5 og 6 måneder.

Stk. 11

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.

Skibsofficerens ret til godtgørelse efter Sømandslovens § 42 berøres ikke af ovennævnte.

Stk. 13

Hotel-/Cateringofficerers opsigelsesanciennitet som menigt cateringpersonale medregnes ved opsigelse af Hotel-/Cateringofficerer, således at opsigelsesvarsel og godtgørelser beregnes fra første ansættelsesdato som menigt cateringpersonale og indtil opsigelsesdato.

§ 3 Ferie

Ferieloven samt den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie for søfarende er gældende for ansættelsesforholdet.

a) Afholdelse af ferie

For hver måneds ansættelse optjenes 3 feriedage, der afholdes som løbende dage. I løbet af et kalenderår optjenes således 36 (kalenderdage) feriedage.

De 3 feriedage eller en forholdsmæssig andel heraf, der optjenes i løbet af hele måneden, afholdes fra dagen efter afmønstringsdagen, selvom en del af feriedagene først optjenes i hjemmeperioden. Hvis den søfarende er forhindret i at holde ferie, afholdes feriedagene umiddelbart efter, at feriehindringen ophører.

Hvis de tre feriedage ikke kan afholdes i hjemmeperioden, anses de for afholdt i den eller de umiddelbart næstfølgende hjemmeperioder.

b) Arbejdsfri perioder

Den søfarende kan kræve, at vedkommende i fem uger i løbet af ferieåret fra 1. september til 31 august ikke kan pålægges at møde på arbejde uden for sin sædvanlige tømning. Placeringen af de fem uger aftales nærmere mellem den søfarende og vedkommendes nærmeste leder.

c) Aflønning under afholdelse af ferie

Der modtages sædvanlig hyre under ferie, og der ydes ferietillæg på 1,34 % af den feriegivende løn. Ferietillæg optjent i perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med hyren for maj måned, mens optjent ferietillæg for perioden 1. juni til 31. august udbetales sammen med hyren for august måned.

Med sædvanlig hyre menes den eller de satser, der fremgår af hyrebilaget eller af ansættelseskontrakten samt faste tillæg, der også betales ved fravær under sygdom.

Konterstattede fridage indgår ikke i den feriegivende løn, som anvendes ved beregning af ferietillæg på 1,34 %.

Derimod modtager den søfarende 12,5 % af værdien af konterstattede fridage samtidig med udbetaling af ferietillæg.

d) Ferie og fratreden

Når en søfarende fratræder vil al optjent ferie som hovedregel være afholdt. Hvis en søfarende fratræder umiddelbart efter afmønstringsdagen, vil den under seneste udmønstring optjente ferie (en forholdsmæssig andel af 3 feriedage) blive afregnet via Danske Rederiers feriekortordning.

Tilsvarende vil søfarende, der i øvrigt fratræder uden at al optjent ferie er afholdt (eksempelvis på grund af sygdom), få afregnet feriedage via Danske Rederiers feriekortordning.

Hvis en søfarende fratræder på et tidspunkt, hvor vedkommende har afholdt feriedage, der ikke er optjent til, vil den søfarendes sidste månedshyre blive reduceret tilsvarende.

§4 Arbejdstid

Stk. 1

Alt arbejde inklusiv overtid er indeholdt i den aftalte løn, j.f. § 2 stk. 4 & 5.

Forholdet mellem tjeneste og frihed er 1:1, dvs. at en tjenstedag udløser en dags frihed. Lovpligtig ferie er indregnet i denne 1:1-ordning.

Med ordet tjenstedag forstås enhver dag, hvor den ansatte udfører arbejde, på vegne af rederiet/skibsledelsen eller efter anvisning af rederiet/skibsledelsen.

Stk. 2

Ekstra tjenstedage opgøres månedligt af den enkelte Hotel-/Cateringofficer på arbejdstidsskema og attesteres af nærmeste foresatte.

Administrationen af ekstra tjenstedage sker ombord på det enkelte skib. Ved skift af skib skal fratrædende skib oplyse tiltrædende skib om Hotel-/Cateringofficerens evt. tilgodehavende af ekstra tjenstedage eller, efter aftale med den enkelte Hotel/Cateringofficer, konterstatte disse.

Stk. 3

Ekstra tjenestedage skal forsøges afspadseret i forbindelse med hjemmeperioder, således at Hotel-/Cateringofficeren får længere sammenhængende hjemmeperioder.

Stk. 4

I lønnen for december kan de ikke afviklede ekstra tjenestedage kontanterstattes efter formlen: "månedshyre divideret med 30 gange antal ekstra tjenestedage".

§ 5 Sygdom og barsel

a. Sygdom

Stk. 1

Hotel-/Catering-officerers ret til hyre i sygdomstilfælde er de i Sømandsloven samt de i bekendtgørelse om dagpenge for søfarende ved sygdom eller fødsel gældende bestemmelser. De i Sømandslovens § 40 nævnte 2 måneder forlænges til hhv. 3, 4, 5 og 6 måneder for catering-officerer med hhv. 3, 4, 5 og 6 måneders opsigelse.

Stk. 2

Ved sygdom suspenderes afvikling af fridage. Under sygdom betales hyre jfr. den mellem rederiet og Hotel-/Cateringofficeren indgåede aftale.

b. Graviditet m.v.

Stk. 3

Har den kvindelige catering-officer på det forventede fødselstidspunkt/adoptionstidspunkt mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet, ydes hyre, i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i indtil 20 uger efter fødsels-/adoptionstidspunktet, inklusive de i Sømandsloven nævnte 2 måneders hyre.

Stk. 4

Det er en forudsætning for betalingen af hyre i 4 uger før forventet fødselstidspunkt samt i ugerne 15-20, at rederiet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til catering-officeren pro rata. Hvis rederiet ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til catering-officeren.

Stk. 5

Forudsætningen for rederiets betaling af hyre i ugerne 1-14 efter fødselstidspunktet/adoptionstidspunktet er, at rederiet oppebærer refusion af dagpenge i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.

Stk. 6

Såfremt rederiet oppebærer dagpengerefusion, ydes fædre løn under 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres inden udløbet af 14 uger efter fødslen/adoptionen samt under yderligere 2 ugers (14 kalenderdage) forældreorlov, som skal placeres efter aftale med rederiet. Med mindre andet er aftalt ydes under samme forudsætninger løn under forældreorlov i indtil 9 uger indenfor 52 uger efter fødslen.

Stk. 7

Det er en forudsætning for rederiets betaling af hyre efter stk. 6 og 7, at catering-officeren senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

c. Frihed ved børns indlæggelse på hospital

Stk. 9

Til catering-officerer med mindst 9 måneders anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at catering-officeren 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.

Stk. 10

Catering-officeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 11

Evt. refusion fra kommunen/søfartsstyrelsen tilfalder rederen.

§6 Ligningsmæssige fradrag

Stk. 1

For at Hotel-/Cateringofficerer, der er omfattet af Lov nr. 386 af 27. maj 2006 om beskatning af søfolk § 5, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag, tillægges nettohyren et dertil svarende beløb, som udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

Stk. 2

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jfr. stk. 1, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af compensationstillægget, derunder ved sin

underskrift giver Udligningskontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

§7 Uddannelse

Stk. 1

Hotel-/Cateringofficeren har pligt til at deltage i den uddannelse som rederiet finder nødvendigt både fagligt og ledelsesmæssigt.

Stk. 2

Hotel-/cateringofficeren har ret til, efter nærmere aftale med rederiet, at kunne deltage i relevant efteruddannelse. Rederiet yder tilskud til dette, efter nærmere aftale mellem rederiet og den enkelte, samt under hensyntagen til rederiets uddannelsespolitik.

Stk. 3

Inden for et kalenderår kan Hotel-/Cateringofficerer pålægges, at afvikle indtil 5 hverdages frihed i forbindelse med deltagelse i kurser, der af rederiet er meddelt Hotel-/Cateringofficeren senest 1. december i det pågældende kalenderår. Tilsynstjeneste i forbindelse med nybygninger, ombygning og rederimøder uden egentligt kursusindhold omfattes ikke af denne bestemmelse.

§8 Talsmand

Stk. 1

Hotel-/Cateringofficerer kan vælge en talsmand for gruppen på hver rute, hvis mere end 1 skib på denne rute.

Stk. 2

Rederiet har påtaleret, såfremt det af saglige grunde ikke kan anerkende den valgte talsmand.

Stk. 3

Talsmanden kan på vegne af valggruppen forhandle med rederiet om alle spørgsmål af interesse for gruppen af Hotel-/Cateringofficerer ansat på denne rammeaftale, herunder bl.a. også ansættelsesvilkår/lønninger/frihed m.m.

Stk. 4

Agter rederiet at gennemfører generelle ændringer for Hotel-/Cateringofficersgruppen skal talsmanden underrettes og har påtaleret, inden de påtænkte ændringer gennemføres.

Stk. 5

Såfremt rederiet agter at opsigse talsmanden, skal Metal Maritime underrettes forinden dette sker, og har herefter ret til at optage forhandlinger om sagen. En sådan forhandling skal ske hurtigst muligt og senest 8 hverdage efter underretning om påtænkt opsigelse er afgivet af rederiet.

Stk. 6

Talsmanden modtager et ekstra opsigelsesvarsel på 3 måneders hyre, denne ydes dog ikke såfremt opsigelsen af talsmanden er forårsaget af rederiets lukning.

§9 Arbejdskonflikter

Stk. 1

Under arbejdskonflikter mellem arbejdsgiver og arbejdstagere udfører Hotel/Cateringofficerer det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Stk. 2

Hvor værdier er i fare, såfremt bestemte arbejder, ikke foretages, er Hotel/Cateringofficerer dog pligtige til at sikre og være behjælpelig med at redde sådanne værdier.

Stk. 3

Under uvarslet arbejdsstandsning medvirker Hotel-/Cateringofficeren endvidere i det omfang, det er muligt og lovligt, til at opretholde virksomhedens drift, og afbøde virkningerne af arbejdsstandsningerne.

§10 Tvistigheder

Stk. 1

Tvistigheder vedrørende fortolkning af denne rammeaftale afgøres ved faglig voldgift, hvis det ikke har været muligt at løse disse ved forhandlinger mellem Metal Maritime og DFDS A/S.

§11 Socialfond

Stk. 1

Ansatte på denne overenskomst er omfattet af den mellem DFDS A/S og Dansk Metals Maritime Afdeling oprettede Socialfond.

DFDS A/S og den enkelte Hotelofficer indbetaler samme beløb som aftalt for ansatte på overenskomsten for menigt cateringpersonale.

§ 11 opsigelse

Stk. 1

Nærværende aftale er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med et varsel på 3 måneder til ophør en 1. april, dog tidligst til den 1. juli 2023.

København den 7. februar 2022

for DFDS A/S

Med forbehold for Danmarks Rederiforenings
godkendelse.

for Metal Maritime

Med forbehold for kompetent forsamlings
godkendelse.