



BORNHOLMSLINJEN

OVERENSKOMST

(DAS)

2025-2028

mellem

Molslinjen A/S

og

METAL MARITIME

for

CATERING

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	3
§ 2 ARBEJDETS ART	4
§ 3 ANCIENNITET	4
§ 4 LØNNINGER OG PENSION	4
§ 5 ARBEJDSTID	6
§ 6 FUNGERING SOM SUPERVISOR	7
§ 7 AFLØSERE	7
§ 8 VAGTPLANER	8
§ 9 FRIDAGE	8
§ 10 OVERTID	9
§ 11 FERIE	9
§ 12 FERIEFRIDAGE	10
§ 13 SENIORORDNING	10
§ 14 SYGDOM	11
§ 15 BARNS SYGDOM, BARNS HOSPITALSINDLÆGGELSE, BØRNEOMSORGSDAGE OG BØRNEBØRNS OMSORGSDAGE	12
§ 16 LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE	13
§ 17 GRAVIDITET OG BARSEL	13
§ 18 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.	15
§ 19 TRYGHEDSBESTEMMELSER	16
§ 20 UDDANNELSE OG MØDER	16
§ 21 KOMPETENCE- ELLER SAMARBEJDSFOND OG UDDANNELSESFOND	17
§ 22 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER	18
§ 23 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTERS TID TIL OPGAVER OG VEDERLAG	19
§ 24 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE	20
§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	20
BILAG 1: BESTEMMELSER OM GASTRONOMELEVER	21

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 Skibsregister (DAS).

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

Nærværende overenskomst omfatter ikke Supervisorer eller 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 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 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 Bornholmslinjens 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. I forbindelse med aftalt fast deltid ydes løn og pension pro rata i forhold det aftalte antal gennemsnitlige timer pr. måned (se § 5 stk.1. 2. afsnit).

Medarbejdere under 21 år får udbetalt rederiets pensionsbidrag, da det ikke kan indbetales til PFA Pension.

Lønnen 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. maj 2025 kr. 3.272,39 pr. måned
- pr. den 1. marts 2026 kr. 3.386,92 pr. måned
- pr. den 1. marts 2027 kr. 3.505,46 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 hyrebilaget.

Der ydes et funktionstillæg til faste gastronomer, som sejler på ruten Rønne-Køge. Tillægget fremgår af hyrebilaget. For gastronomaflødere ydes tillægget pro rata (1:155,433).

Når en cateringmedarbejder fungerer som Supervisor ydes et fast fungeringstillæg, som fremgår af hyrebilaget.

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgskonto), som p.t. udgør 9%, og som reguleres som følger:

- pr. den 1. marts 2026 udgør tillægget 10,0 % af den ferieberettigede løn
- pr. den 1. marts 2027 udgør tillægget 11,0 % af den ferieberettigede løn

Beløbet indeholder feriepenge.

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

Hvis 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 10% og den ansatte 2%. Fra den 1. maj 2025 udgør bidraget 13% hvoraf Rederiet betaler 11% og den ansatte 2%.

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 pensionselskaber, som overenskomstens parter til enhver tid er enige om, p.t. PFA.

Hvis medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparring 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 kr. 2,50 pr. time

Hvis 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.

Hvis 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.

Hvis 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 ARBEJDSSTID

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 466,30 timer pr. kvartal med en gennemsnitlig månedlig arbejdstid på maximum 172 timer og minimum på 138 timer, inkl. spisepauser. For cateringmedarbejdere, der går i faste nattevagter udgør arbejdstiden 442,30 timer pr. kvartal.

Arbejdstid og overtid beregnes pr. påbegyndt kvarter.

Medarbejdere kan ansættes på fast deltid. Fast deltid skal aftales og tildeles primært medarbejdere, der har været på arbejdsmarkedet i mange år og som fortsat gerne vil blive på arbejdsmarkedet på nedsat arbejdstid. Der kan også aftales fast deltid for medarbejdere under hensyntagen til særlige personlige forhold.

I forbindelse med fast deltid optjenes ferie og feriefri pro rata i forhold til det aftalte gennemsnitlige antal timer pr. måned. Tilsvarende beregnes det maksimale timetal og det minimale timetal pr. måned i forhold til det aftalte gennemsnitlige antal timer pr. måned.

Fast deltid kan aftales med følgende timetal:

- 1) Kvartalsnorm på 414 timer svarende til et gennemsnit på 138 timer månedligt.
Timetallet kan variere 130 – 146 timer pr. måned
- 2) Kvartalsnorm på 360 timer svarende til et gennemsnit på 120 timer månedligt.
Timetallet kan dermed variere 112 - 128 timer pr. måned
- 3) Kvartalsnorm på 234 timer svarende til et gennemsnit på 78 timer pr. måned.
Timetallet kan dermed variere 74 – 82 timer pr. måned.

Anm: Parterne opfordrer den søfarende til at kontakte sin fagforening forinden overgang til deltid aftales.

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.

Der kan mellem Rederiet og tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om at fravige mindste tiltørning for eksempel i forbindelse med:

- Ikke lovpligtige kurser
- Informationsmøder
- Korte events/arrangementer

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 døgnsejlads.

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 SUPERVISOR

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

§ 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 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.

Stk. 5

Afløsere (+ 15 % afløsere) oppebærer løn under sygdom efter udførelsen af 19 vagter.

§ 8 VAGTPLANER

Stk. 1

Vagtplaner løber for minimum en måned ad gangen.

Stk. 2

Der må ikke vagtplaneres med mere end 5 sammenhængende kalenderdage. Normalt planlægges med maksimalt 4 vagter i træk. Faste nattevagter dog maksimalt 3 vagter i træk. Der kan dog ved individuel aftale, aftales yderligere én vagt i træk.

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, medmindre 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 medmindre 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 kvarter.

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 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.

Stk. 2

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.

Stk. 3

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan

lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Ved fratræden anvendes Danske Rederiers feriekortordning.

§ 12 FERIEFRIDAGE

Stk. 1

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

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

En feriefridag udgør 7,4 timer.

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

Feriefridage, 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 vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Seniorfridage

I seniorordningen kan der afholdes op til 46 seniorfridage.

Rederiet og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker i hele dage under hensyntagen til rederiets drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie jf ferieloven.

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelle bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Værdi af ikke-afholdte feriefridage (kan ved aftale akkumuleres fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes).
- d) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb svarende til løn under sygdom fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt d. vælge at holde selvbetalt frihed.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales.

Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give rederiet skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag mv. vedkommende ønsker at opspare. Medarbejderen skal desuden give besked om, hvor mange seniorfridage der ønskes, afholdt i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele rederiet, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indgåelse i en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle det valgte antal seniorfridage. Hvis Seniorfridagene ikke er afholdt ved udløb af kalenderåret, kan op til 5 dage overføres til det næste kalenderår efter aftale mellem medarbejderen og rederiet. Øvrige ikke afviklede seniordage bortfalder.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Det kan dog mellem overenskomstparterne aftales, at en seniorordning for en konkret medarbejder kan påbegyndes på et tidligere tidspunkt, dog ikke før medarbejderen er fyldt 60 år.

Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for rederiet.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere denne bestemmelse

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.

Alternativ

Som alternativ til seniorfridage kan medarbejder og rederi – på medarbejderens foranledning – aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den daglige arbejdstid eller andet.

Anm: Parterne anbefaler, at medarbejderen søger rådgivning ved forbundet om mulige afledte konsekvenser, hvis medarbejderen ønsker at gøre brug af alternativet til seniorfridage

§ 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 BARNS SYGDOM, BARNS HOSPITALSINDLÆGGELSE, BØRNEOMSØRGSDAGE OG BØRNEBØRNS OMSØRGSDAGE

Stk. 1

Barns sygdom

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.

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

Hvis barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

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 forvente 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

Børneomsorgsdage

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 børneomsorgsdag 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

Stk. 4

Børnebørns omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns omsorgsdag pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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 LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst af holde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har. I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

§ 17 GRAVIDITET OG BARSEL

Stk. 1.

Afmønstrer 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,

hvis den søfarende i henhold til den til enhver tid gældende lov om svangerskabsafbrydelse opfylder betingelserne for fri hjemrejse.

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder desuden følgende:

Stk. 2.

Rederiet betaler til den søfarende, der på det forventede fødselstidspunkt/adoptionstidspunkt har mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse, hyre under fravær grundet graviditet i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i indtil 10 uger efter fødsels-/adoptionstidspunktet (barselorlov) inklusive de nævnte 2 måneders hyre i § 18 d i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (sømandsloven).

Stk. 3.

På samme vilkår ydes den anden forælder hyre under 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres inden udløbet af 10 uger efter fødslen/ adoptionen (før: fædreorlov), samt under yderligere 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres efter aftale med rederiet.

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 2 betaler rederiet hyre under orlov i indtil 26 uger (før: forældreorlov). Af disse uger har den forælder, der afholder orloven efter stk. 2, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 26 ugers orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Øvrige forudsætninger for betaling af hyre

Det er en forudsætning for betaling af hyre under de nævnte orlovsperioder i stk. 2, 3 og 4, at rederiet oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen pro rata. Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til den søfarende.

Det er desuden en forudsætning for rederiets betaling af hyre efter stk. 2 og 3, at den søfarende senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt, retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

Det er endvidere en forudsætning for rederiets betaling af hyre efter stk. 4, at den søfarende senest 6 uger efter fødslen skriftligt meddeler, hvornår forældreorloven skal afholdes.

Stk. 6.

Social forælder og nærtstående familiemedlem

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

En søfarende, der som social forælder, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, har ret til betaling af hyre fra rederiet inden for rammerne af ovenstående bestemmelser.

En søfarende, der som nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, har ret til betaling af hyre fra rederiet inden for rammerne af ovenstående bestemmelser.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 4, og det er en forudsætning for retten til hyre, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barsels dagpenge og opfylder betingelserne i ovennævnte stk. 2 og 5.

Stk. 7

Under barselorloven indbetales et ekstra pensionsbidrag fra arbejdsgiver, der udgør kr. 2.957,00 og kr. 592,00 fra medarbejderen.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

§ 18 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.

Rederiet er forpligtet til at holde fastansatte dækket af en ordning svarende til PFA Forebygger og PFA Sundhed. Den søfarende opfordres til at gøre brug af sundhedsforsikringen i PFA.

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.

§ 19 TRYGHEDSBESTEMMELSER

Stk. 1

Ved dødsfald under ansættelsesforholdet, ydes der ægtefælle/samlever eller den afdødes børn under 21 år en efterhyre svarende til rederiets opsigelsesvarsel, inkl. 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 lovbealede helbredscertifikat ("den blå bog") og som ikke kan tilbydes anden ansættelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør et beløb svarende til 1 månedshyre inkl. 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 indskrækning/lukning af rederiet, ydes den enkelte en fratrædelsesgodtgørelse:

Efter 3 års tjeneste	5.000 kr.
Efter 6 års tjeneste	1 månedsløn inkl. tillæg
Efter 9 års tjeneste	2 månedslønninger inkl. tillæg
Efter 12 års tjeneste	3 månedslønninger inkl. tillæg
Efter 14 års tjeneste	4 månedslønninger inkl. 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 inkl. 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.

§ 20 UDDANNELSE OG MØDER

Stk. 1

Ved anmodning om frihed for uddannelse efterkommer rederiet så vidt muligt ønske om tjenestefri/orlov. Faglig uddannelse kan også gennemføres via E-learning.

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 inkl. 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, hvis 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 til udgifter til sædvanlig overenskomstmæssig løn for kurser 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.

§ 21 KOMPETENCE- ELLER SAMARBEJDSFOND OG UDDANNELSESFOND**Stk. 1.****Kompetencefond**

Der indbetales ikke for ansatte omfattet af denne overenskomst bidrag til nogen Kompetenceudviklings- eller Samarbejdsfond, eftersom bidraget i stedet udbetales som et månedligt tillæg jf. hyretilslaget.

I hyretilslaget indsættes det månedlige (kompetenceudviklings-) tillæg på kr. 85. Tillægget indeholder feriepenge, pension osv. og der beregnes således hverken pension eller feriepenge heraf, ligesom tillægget ikke indgår i beregningsgrundlaget for andre overenskomstmæssige betalinger mv.

Tillægget betales med virkning fra 1. marts 2025.

Stk. 2.

Uddannelsesfond

Rederiet betaler 35 øre pr. mand pr. time til Metal Maritimes uddannelsesfond (37 øre med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 og 38 øre med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027). Beløbet udgør 3/4 af det tilsvarende uddannelsesbidrag, som er aftalt mellem DA og FH (tidligere: LO). Beløbet reguleres på tilsvarende vis, som der måtte blive aftalt mellem DA og FH for denne uddannelsesfond, dog således at der til Metal Maritimes uddannelsesfond alene indbetales 3/4 af det samlede bidrag, som aftalt mellem DA og FH.

§ 22 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

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 tillidsrepræsentantreglerne.

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.

Hvis 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 supervisoren 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 opsig/afskedige en tillidsrepræsentant, underrettes overenskomstparten herom. Pågældendes 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.

Stk. 11.

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af Metal Maritime, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

§ 23 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTERS TID TIL OPGAVER OG VEDERLAG

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 forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Dette skal ske under hensyntagen til rederiets drift.

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

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

Stk. 2.

Vederlag til organiserede sikkerhedsrepræsentanter.

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Metal Maritime, modtager et årligt vederlag - som udbetales med 50% pr. halvår - på (brutto) 9.000 kr. [for DIS omregnes beløbet efter allongen].

Metal Maritime påser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem og vederlag kommer først til betaling, når Metal Maritime har meddelt rederiet om medlemskabet. Metal Maritime meddeler ligeledes rederiet, hvis sikkerhedsrepræsentanten ikke længere er medlem af forbundet.

Vederlaget, der hverken er pensions- eller feriepengeberettiget, er fast uanset størrelsen på det område, som sikkerhedsrepræsentanten dækker.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Ved bortfald af sikkerhedsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

§ 24 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE

Stk. 1

Den til enhver tid gældende hovedaftale og samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation finder anvendelse for nærværende overenskomst.

Stk. 2

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst, afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet, 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.

§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft fra den 1. marts 2025 og kan af begge parter opsiges til ophør med 3. måneders varsel, dog tidligst til den 29. februar 2028.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Århus, den

For Molslinjen A/S
For/Mija Lønvig Frandsen
CHRO

For Metal Maritime
Kirsten Østergaard Jensen
Faglig Konsulent

BILAG 1: BESTEMMELSER OM GASTRONOMELEVER

Bilag til overenskomsten mellem Molslinjen A/S og Metal Maritime for catering gældende for gastronomelever.

Der er mellem parterne aftalt at denne overenskomst er gældende for gastronomlærlinge med nedenfor nævnte ændringer og tilføjelser:

Begrebet gastronomlærlinge dækker over alle gastronom uddannelsesspecialer herunder også "gastronomer med speciale i smørrebrød og catering" samt "gastronomer med specialet kok"

§ 1 Ansættelse og opsigelse erstattes/suppleres af følgende

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

Gastronomelever ansættes i rederiet i overensstemmelse med den mellem rederiet og eleven indgåede uddannelsesaftale jf. erhvervsuddannelsesloven bestemmelser vedrørende indgåelse og ophævelse af uddannelsesaftaler. Ansættelsesforholdet stopper ved uddannelsesaftales udløb medmindre andet aftales.

Ophævelse af uddannelsesaftalen følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven både de første 3 måneder (prøvetiden) og den efterfølgende periode indtil uddannelsesaftales ophør.

Eleven omfattes af rederiets politikker og procedurer, herunder, men ikke begrænset til politik for alkohol, rusmidler og medicin. Overtrædelse af denne/disse politikker vil som et udgangspunkt blive anset for en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og det må forventes at medføre øjeblikkelig ophævelse af aftalen

§ 4 Aflønning og pension erstattes/suppleres af følgende

Det anbefales at vokselever (hvor eleven er fyldt 25 år ved uddannelsesaftalens indgåelse) aflønnes jf. hyretilæget. Dette er dog ikke et krav.

Der ydes ikke kostpenge til gastronomelever.

Elever omfattes af en arbejdsmarkedspension når eleven fylder 18 år og har opnået 3 måneders anciennitet i stillingen eller fra første dag, hvis eleven i forvejen er omfattet af rederiets arbejdsmarkedspensionsordning for cateringpersonale på Bornholmslinjen Bidraget til pensionsordningen udgør 12% af den skattepligtige løn (DAS hyren). Rederiet betaler 10% og eleven 2%. pr. 1. maj 2025 indbetales dog 11% af rederiet og 2% af eleven. Pensionen indbetales til de pensionsselskaber, som parterne til enhver tid er enige om, p.t. PFA-pension.

Indtil eleverne indtræder i arbejdsmarkedspensionen har krav de på følgende forsikringsydelser

1. Invalidepension
2. Invalidesum
3. Forsikring ved kritisk sygdom
4. Dødsfaldssum

§ 11 Ferie erstattes/suppleres af følgende

Der ydes ferie med løn. Der henvises i øvrigt til ferielovens elevbestemmelser.

§ 19 Tryghedsbestemmelser erstattes/suppleres af følgende

Ved dødsfald under ansættelsesforholdet, ydes der ægtefælle/samlever eller den afdødes børn under 21 år en efterhyre svarende til 1 måneds hyre. Har eleven ved dødsfaldet haft uafbrudt tjeneste i henholdsvis 2 eller 3 år, betales dog hyre for henholdsvis 2 eller 3 måneder. Ved samlever skal der have bestået et registreret bofællesskab i mindst 1 år ved dødsfaldet.

§ 20 Uddannelser og møder (Skoleophold m.v.) erstattes/suppleres af følgende

Eleven er, i den tid vedkommende i forbindelse med uddannelsen deltager i et skoleophold, afgivet til skolen, hvorfor der ikke i denne periode består en arbejdsforpligtelse i rederiet.

Hvor en elev beordres til et skoleophold, skal de udgifter, dette medfører for eleven, afholdes af rederiet efter nærmere aftale. Nødvendigt tilskud til afholdelse af sådanne udgifter skal betales forud. Eleven skal umiddelbart efter skoleophold foretage afregning med rederiet.

Rederiet afholder endvidere udgifter til elevens undervisning på skole, herunder evt. bøger og supplerende uddannelse uden for rederiet samt til svendeprøve, jf. Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 1 Udeblivelse fra skoleophold

I tilfælde hvor en elev uden gyldig grund udebliver eller forsømmer skolen, kan uddannelsesaftalen ophæves.

Stk. 2 Befordringsgodtgørelse

I forbindelse med elevens skoleophold henvises til de til enhver tid gældende regler vedrørende befordringsgodtgørelse for lærlinge, aftalt mellem Dansk Industri og COIndustri, jf. følgende sammendrag:

Der udbetales transportgodtgørelse til elever, når de går på skole og den nærmeste, samlede skolevej frem og tilbage (fra bopæl/lærested til skole og retur) er 20 km eller derover.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler, men hvis lærestedet (rederiet) godkender det, kan eleven benytte eget køretøj.

Bruges offentlige transportmidler, betales for billigste transportmåde — f.eks. med rejsekort. Benyttes eget transportmiddel (f.eks. bil) ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt kilometer jf. satserne i hyrebilaget.

Elever, der bor på skolehjem eller anden indkvartering, skal have rejseudgifter til og fra indkvarteringsstedet og sædvanlige bopæl dækket i de weekender der ligger imellem sammenhængene skoleuger samt til jule- og påskeferie, når afstandsbetingelserne til den sædvanlige bopæl er opfyldt.

§ 21 Kompetence- og uddannelsesfond m.v. erstattes/suppleres af følgende

Eleven omfattes ikke af bestemmelser om indbetaling til disse fonde, ligesom elever ikke omfattes af betaling for bortfalden kompetencefond.

Uoverensstemmelser vedrørende elevuddannelsen.

Hvis en elev ønsker at klage over mangelfuld uddannelse, rettes indledningsvis henvendelse til cateringchefen. Hvis klagen ikke kan afklares, fremsendes den til organisationsbehandling. Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af eleven, forelægges sagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter klagen i.h.t. bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler i § 24.

Uoverensstemmelser mellem elev og rederi, skal søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomstparterne, forinden spørgsmålet indbringes for Tvistighedsnævnet.

For Molslinjen A/S
For/ Mija Lønvig Frandsen
CHRO

For Metal Maritime
Kirsten Østergaard Jensen
Faglig Konsulent