



BORNHOLMSLINJEN

**OVERENSKOMST (DIS)
2023-2025**

mellem

Molslinjen A/S

og

METAL MARITIME

for

SUPERVISERE

Gældende fra 1. april 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 2 ARBEJDETS ART	3
§ 3 ANCIENNITET	3
§ 4 LØNNINGER OG PENSION.....	3
§ 5 ARBEJDSTID.....	4
§ 6 VAGTPLANER.....	5
§ 7 FRIDAGE	6
§ 8 OVERTID	6
§ 9 FERIE	7
§ 10 FERIEFRIDAGE	7
§ 11 SENIORORDNING	8
§ 12 SYGDOM.....	9
§ 13 BØRNS SYGEDAGE.....	9
§ 14 GRAVIDITET OG BARSEL	10
§ 15 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.....	10
§ 16 TRYGHEDSBESTEMMELSER.....	11
§ 17 UDDANNELSE OG MØDER.....	12
§ 18 TALSMANDSREGLER.....	13
§ 19 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE.....	14
§ 21 OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	14

Denne overenskomst er gældende for Supervisere 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, 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.

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1

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

Stk. 2

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

For Supervisere følges opsigelsesvarsel i funktionærloven.

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

Stk. 3

Ved opsigelse må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4

Rederiets hjemsted/hjemmehavn fremgår af medarbejderens ansættelsesbevis.

Stk. 5

Opsigelse som er en konsekvens af en arbejdsulykke, sker med 2 måneders varsel udover ovennævnte 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 afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, rederilukning eller andre på rederiet beroede forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til brug for møde ombord på skibet med A-kasse/fagforening. Mødet placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til rederiets drift.

§ 2 ARBEJDETS ART

Ansættelsen sker som Supervisor, hvor der er tale om en lederrolle, hvor denne har ledelsesansvaret for cateringpersonalet på den pågældende vagt. Foruden ledelsesansvaret kan medarbejderen udføre alt til stillingen hørende arbejde om bord, kassebetjening og forefaldende arbejde i kabys, bistro etc.

§ 3 ANCIENNITET

Anciennitet bevares ved genansættelse inden for et år.

§ 4 LØNNINGER OG PENSION

Stk. 1

Medarbejderen oppebærer de, i det til enhver tid gældende hyrebilags, anførte lønninger. Lønnen indeholder betaling for arbejde på forskudte tidspunkter samt kompensation for fleksibilitet.

Stk. 2

Der kan mellem den enkelte medarbejder og rederiet aftales såvel varige som midlertidige tillæg for særlige funktioner, kvalifikationer eller for tilkald i uforudsete situationer. Ved sådanne tilkald ydes ikke overtid.

Stk. 3

Kostpenge ydes pr. kalenderdag under tjeneste ved værftsophold eller lignende, hvor kost ikke ydes ombord (se satsbilag).

Stk. 4

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

Med virkning fra den 1. juli 2024 betaler Rederiet 10% og den ansatte 2%

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgstillæg), som pr. den 1. april 2024 udgør 9,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Variable tillæg kommer til udbetaling i den følgende måned.

§ 5 ARBEJ DSTID**Stk. 1**

Arbejdstiden udgør 930 timer pr. halvår (pr 1. januar 2024 udgør arbejdstiden 932,6 timer pr. halvår) med en gennemsnitlig månedlig arbejdstid på maksimum 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 hurtigfærge er al ombordtid arbejdstid og en arbejdsdag er minimum 4 timer.

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.

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

Stk. 2

I forbindelse med:

- a) Ferie og feriefridage
- b) Uddannelse
- c) Tjenestefri
- d) Fratrædelse
- e) Afvikling af overtid (jf. § 8, stk. 1)
nedskrives normen forholdsmæssigt.

Stk. 3

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

Der kan - mellem rederiet og talsmand - indgås lokalaftale om at fravige ovenstående om mindste tiltørning.

For eksempel kan nedenstående - efter aftale - planlægges til afholdelse med faktisk tidsforbrug:

- 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 døgnsejlsads.

Stk. 7

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

§ 6 VAGTPLANER

Stk. 1

Vagtplaner løber for minimum en måned ad gangen.

Stk. 2

Der må ikke vagtplaneres med mere end 5 sammenhængende kalenderdage.

Stk. 3

Vagtplanen skal varsles 1 måned forud for ikrafttræden og skal bekendtgøres for talsmanden. 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 talsmanden.

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. § 8.

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

§ 7 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.

§ 8 OVERTID

Stk. 1

Timer over eller under månedsnormen i én måned reguleres i løbet af normperioden. Overtid ved afslutningen af normperioden afspadseres, men kan i særlige tilfælde og efter aftale udbetales. Placering af afspadsering sker efter aftale mellem rederiet og den enkelte.

Overtid beregnes pr. påbegyndt halve time og beregnes som 1:1.

Stk. 2

Der optjenes overtid i følgende tilfælde:

- a) Ved arbejdstid udover vagtplanen og normen
- b) Jævnfør § 7 stk. 3
- c) Vedrørende deltid se § 6

§ 9 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.

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

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 talsmand, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler

Ved fratræden anvendes Danske Rederiers feriekortordning.

§ 10 FERIEFRIDAGE**Stk. 1**

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

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer indenfor 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.

§ 11 SENIORORDNING

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende betalingen i henhold til overenskomstens § 4. stk. 6 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, st. 6 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 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.

§ 12 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, der på rederiets initiativ ophører på grund af længerevarende sygdom, tilstræbes genansat under forudsætning af, at der foreligger lægelig dokumentation om fuld arbejdsdygtighed senest 12 måneder efter sygemeldingen. Genansættelse kan tidligst finde sted med virkning fra det tidspunkt hvor en evt. sygevikar kunne fratræde og må ikke medføre ekstraomkostninger for rederiet. Retten til genansættelse bortfalder ved ophør af ansættelsesforholdet som følge af fornyet længerevarende sygdom af samme årsag inden for 2 år.

Stk. 3

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

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

§ 13 BØRNS SYGEDAGE

Stk. 1

Barns sygdom og børneomsorgsdage:

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

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

Stk. 2

Indlæggelse på hospital:

- a) Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

- b) Denne frihed omfatter alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- c) Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Evt. refusion fra kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederiet.

Stk. 3

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets tarv.

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

§ 14 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 den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 2.

Rederiet betaler til den medarbejder, der på det forventede fødselstidspunkt/adoptionstidspunkt har mindst 9 måneders lønanciennitet, hyre under fravær grundet graviditet i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetslov). I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i indtil 10 uger efter fødsels-/adoptionstidspunktet (før: barselsorlov) inklusive de nævnte 2 måneders hyre i § 18 d i lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. (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 herudover hyre under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 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.

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 medarbejderen.

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

Stk. 6

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

§ 15 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.

Parterne anbefaler i den forbindelse at gøre brug af den søfarendes sundhedsforsikringen i PFA, som udgør en del af pensionsordningen i PFA.

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

§ 16 TRYGHEDSBESTEMMELSER

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 17 UDDANNELSE OG MØDER

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Under samme forudsætninger ydes yderligere 2 ugers uddannelse. Disse 2 yderligere uger kan placeres inden for det samlede udvidede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt fire ugers kursus er gennemført inden for det udvidede opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til yderligere to ugers uddannelse efter dette pkt. ønskes benyttet.

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

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

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

Der kan efter aftale mellem den søfarende og rederiet ydes større beløb til deltagerbetaling. Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor søfarende, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller det offentlige.

Stk. 4

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

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

§ 18 TALSMANDSREGLER

Stk. 1

Supervisere ved Bornholmslinjen kan vælge en talsmand.

Stk. 2

Når en talsmand er valgt og anerkendt af Metal Maritime, underretter foreningen rederiet.

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

Stk. 3

Talsmanden kan på vegne af Superviserne drøfte faglige spørgsmål med ledelsen.

Stk. 4

Såfremt en medarbejder opsiges af rederiet, kan den pågældende anmode om talsmandens tilstedeværelse.

Talsmanden inddrages så vidt muligt i drøftelse med ledelsen forud for udstedelse af advarsler, opsigelser og bortvisninger.

Stk. 5

Ved udførelsen af det af talsmanden påhvilede hverv om bord, er det ikke tilladt at forsømme arbejdet, medmindre tilladelse er indhentet fra nærmeste leder. Der skal dog udvises fornøden fleksibilitet fra begge sider.

Indkaldes en talsmand til møde, som ikke er fastlagt i vagtplan, honoreres dette time for time.

Talsmandsarbejde kan ikke udløse gennemgående tid.

Stk. 6

Agter rederiet at opsigte en talsmand underrettes Metal Maritime herom.

Kun tvingende, nødvendige grunde kan sagligt begrunde opsigelse af en talsmand. Pågældendes virke som talsmand kan ikke gyldigt begrunde opsigelse eller anden form for forringelse af den pågældendes forhold i rederiet.

Talsmanden har 2 måneders forlænget varsel.

Stk. 7

Talsmanden tilskrives 2 timer pr. måned til talsmandsarbejde.

§ 19 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE

Stk. 1

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. 2

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

§ 21 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft fra den 1. april 2023 og kan af begge parter opsiges til ophør med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2025.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Aarhus den 17.7.2024

CHRO Mija Lønvig Frandsen
Molslinjen A/S

Faglig konsulent Kirsten Østergaard
Metal Maritime