



BORNHOLMSLINJEN

OVERENSKOMST (DAS)

2023-2025

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	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 BØRNS SYGEDAGE	12
§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL	13
§ 17 KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.	14
§ 18 TRYGHEDSBESTEMMELSER	14
§ 19 UDDANNELSE OG MØDER	15
§ 20 KOMPETENCEFOND	16
§ 21 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER	16
§ 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 Skibsregister (DAS).

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. 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. marts 2023 kr. 3.054,81 pr. måned
- pr. den 1. marts 2024 kr. 3.161,72 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).

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

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgskonto), som

- pr. den 1. marts 2023 udgør 7,0 % af lønnen
- pr. den 1. marts 2024 udgør 9,0 % af lønnen

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.

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%. Pr. 1. juni 2023 betaler Rederiet 10% 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 parterne til enhver tid er enige om.

Såfremt 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

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 førstkommende 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, inkl. spisepauser. For cateringmedarbejdere, der går i faste nattevagter udgør arbejdstiden 453 timer pr. kvartal.

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 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 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 månedsvi:

- 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 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 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 månedsvi 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 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 overenskomtparterne 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 afspadsring, vil en anmeldt sygemelding den dag, hvor afspadsringen skulle begynde, blive betragtet som en hindring for påbegyndelse af afspadsringen.

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

§ 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.

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

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

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, såfremt 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: barselorlov) 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. Såfremt 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.

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

§ 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, 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 lovbestemte helbredsattest ("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 indskrænkning/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.

§ 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 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, 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, Færgerederierne, 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). Satsen udgør 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 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.

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 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.

§ 23 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.

Stk. 3

Der indbetales bidrag til Metal Maritimes uddannelsesfond efter de mellem DA og FH efter gældende regler.

§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft fra den 1. marts 2023 og kan af begge parter opsiges til ophør med 3. måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2025.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Århus, den 20. juni 2023

For Molslinjen A/S

Mija Lønvig Frandsen
CHRO

For Metal Maritime

Kirsten Østergaard Jensen
Faglig Konsulent