

**DIS-OVERENSKOMST
(SPECIALSKIBE)
2023-2025**

mellem

DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER

og

**METAL MARITIME
(Cateringpersonale)**

**For skibe registreret i
Dansk Internationalt Skibsregister optaget som medlem af Dan-
ske Rederier Arbejdsgiver Afdeling D**

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 – Ansættelse og opsigelse	1
§ 2 – Lønninger	2
§ 3 – Tjeneste	3
§ 4 - Ferie.....	4
§ 5 – Frihed	4
§ 6 – Sygdom og barsel.....	5
§ 7 – Fratrædelse	6
§ 8 – Diverse forhold	7
§ 9 – Tals- og tillidsmandsordning.....	7
§ 10 – Behandling af fagretlige uoverensstemmelser	8
§ 11 – Overenskomstens varighed.....	8
PROTOKOLLATER	9
HYREBILAG	10

DIS-OVERENSKOMST
(specialskibe)
MELLEM
METAL MARITIME
OG
DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER
2023-2025

Denne overenskomst er indgået i tilknytning til DIS-overenskomsten mellem Danske Rederier Arbejdsgiver og Metal Maritime (ubefarne kokke), som benævnes Basisoverenskomsten.

Med henvisning til basisoverenskomstens anvendelsesområde gælder nærværende overenskomst for specialskibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister optaget som medlem af Danske Rederier Arbejdsgiver Afdeling D. Specialskibe er fartøjer, der ikke udelukkende udfører transport- og bugseropgaver eller vagt- eller forsyningsopgaver i relation til udvinding af olie og gas.

Overenskomsten omfatter tjeneste som faglært kok (svendebrev eller sønæringsbevis), samt øvrigt cateringpersonale (ungkok, messemand, stewardesse).

§ 1 – Ansættelse og opsigelse

Stk. 1.

Den søfarende ansættes i rederiet i henhold til gældende lov om søfarendes ansættelsesvilkår m.v. (sømandsloven) for menige, samt nedenstående bestemmelser.

Stk. 2.

Den søfarende er pligtig til at gøre tjeneste i de skibe, som rederiet ejer eller disponerer. Ved rederiet forstås de af samme person eller firma ledede rederier.

Stk. 2a.

Det er parternes fælles målsætning, at ingen søfarende under eller som følge af sin tjeneste om bord forulempes eller udsættes for nogen form for chikane eller krænkende adfærd. Alle parter bærer et ansvar for og skal medvirke til at sikre, at deres skib er fri for chikane og forulempelser. Manglende aktiv medvirken hertil vil ligesom udøvet chikane kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

Stk. 3.

I stedet for bestemmelserne i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (sømandsloven) gælder vedrørende opsigelse følgende:

	Rederiet	Søfarende
Indtil 6 måneder	7 dage	7 dage
6 måneder – 3 år	1 måned	1 måned
3 år – 10 år	3 måneder	1 måned
Efter 10 år	4 måneder	1 måned

Stk. 4.

Afløsertjeneste udover 3 måneder skal betragtes som fastansættelse. Ved afløsertjeneste under 1 måned er opsigelsesfristen 24 timer. Opsigelsesvarslet er gensidigt.

Stk. 5.

Såfremt en medarbejder, der har været ansat i samme rederi i 3, 6 eller 8 år uden egen skyld bliver opsagt, skal rederiet ved medarbejderens fratræden betale hhv. 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør brutto kr. 5.000.

Bestemmelsen ovenfor finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen i forvejen har krav på forlænget opsigelsesvilkår eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Såfremt medarbejderen er på reduceret tårn, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 6.

Opsiges et ansættelsesforhold, hvor den pågældende søfarende har været uafbrudt beskæftiget i mindst 9 måneder, har denne ret til at begære grunden til opsigelsen oplyst. Antages opsigelsen ikke at være rimelig begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, kan sagen indbringes for voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen findes ikke at være saglig begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, bestemme, at opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig skade, eller at der betales en godtgørelse, som dog ikke kan overstige 1 års løn.

Stk. 7.

En søfarende der afskediges efter § 16 er som minimum berettiget til sygehyre efter ansættelsesforholdets ophør i en periode svarende til mindst halvdelen af den søfarendes opsigelsesvarsel.

§ 2 – Lønninger

Stk. 1.

Den søfarende oppebærer de til enhver tid gældende hyrer anført i tillæg til særoverenskomsten, hvori er inkluderet de i basisoverenskomsten forekommende tillæg, kostpenge under ferie og frihed samt kompensation for 5 feriefridage, samt de særlige arbejdsopgaver, der følger af skibets opgaver. Hyren ydes under ansættelsen såvel under

tjeneste om bord som under frihed.

Stk. 2.

Med mindre andet er aftalt forfalder hyren/lønnen ved månedens udgang og udbetales ved overførsel til den søfarendes konto i pengeinstitut hvor den normalt vil være til disposition den sidste bankdag i måneden. Hvor særlige behov gør sig gældende, kan den søfarende undtagelsesvist kræve at få forfalden hyre udbetalt kontant. Rederiet kan imødekomme et sådant krav ved at stille et for den søfarende omkostningsfrit kontantkort til rådighed.

Stk. 3.

Søfarende, der er omfattet af ligningslovens § 5 i Lov nr. 131 af 07/02/2020 om beskatning af søfolk, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle ligningsmæssige fradrag (renteudgifter mv.). Beløbet (kompensationstillæg) udbetales af rederiet samtidig med månedslønnen. Det er en forudsætning, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationstillægget, herunder ved sin underskrift giver Udligningskontoret fuldmagt til at indhente nødvendige oplysninger hos SKAT.

Stk. 4.

Hyren dækker 330 timers arbejde pr. 30 dages tjeneste. Arbejde herudover honoreres med overtidsbetaling pr. påbegyndte halve time, efter satserne i hyrebilaget.

Stk. 5.

Rederiet udbetaler løbende sammen med lønnen et særligt bidrag, der pr. 1. marts 2023 udgør 7% og pr. 1. marts 2024 udgør 9% af den ferieberettigede løn optjent i den foregående måned. Feriepenge er indeholdt i beløbet.

Parterne er enige om, at der i tiden indtil 1. marts 2024 kan udbetales i henhold til de eksisterende regler, herunder kan evt. aftaler om indbetaling af pensionsbidrag bibeholdes.

§ 3 – Tjeneste

Stk. 1.

Den søfarende er efter skibsledelsens anvisninger pligtig til at udføre alle arbejdsopgaver i relation til skibet og dets operationer under skyldig hensyntagen til den ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

Udmønstrings/tjenesteperioden meddeles af rederiet i forhold til de projektopgaver, som rederiet har for skibene. Ved sejlads i nordeuropæisk fartsområde er tjenesteperioden normalt 30 dage. Ved andre sejladser normalt 60 dage.

Stk. 3.

Tjenesteperioden regnes pr. kalenderdøgn fra påmønstring om bord. Der optjenes 0,8 dages frihed pr. tjenstedag (5 feriefridage pr. år indregnet). På- og afmønstringsdage, samt rejsedage, tæller som "nul-dage" hvor der ikke optjenes eller afvikles frihed. Tilsvarende gælder kursusdage samt under sygdom.

I tilfælde af længerevarende sygdom indsætter rederiet en afløser, såfremt det vil medføre forlænget tjeneste udover 14 dage for den påmønstrede.

Stk. 4.

For hver påbegyndt 4 døgn overskridelse af den aftalte udmønstringsperiode optjenes 1 ekstra fridag.

§ 4 - Ferie

Stk. 1. Ferieloven samt den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie for søfarende er gældende for ansættelsesforholdet. For hver måneds ansættelse optjenes 3 feriedage, der afholdes som løbende dage. Med mindre andet er aftalt, anses ferien påbegyndt afholdt, dagen efter ankomst til bopælslandet. Optjent ferie afholdes i de første dage af hjemmeperioden. Kan hele ferien ikke afholdes i den første hjemmeperiode, anses resterende ferie for afholdt i den eller de umiddelbart næstfølgende hjemmeperioder.

Stk. 2. For søfarende, der holder ferie uden af have optjent fuld ferieret, sker fradrag i lønnen.

Stk. 3. Med mindre andet er aftalt, ydes der ferietillæg på 1 % af den feriegivende løn. Ferietillæg optjent i perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens optjent ferietillæg for perioden 1. juni til 31. august udbetales sammen med lønnen for august måned.

Stk. 4. Ved en søfarendes fratræden anvendes Danske Rederiers feriekortordning.

Stk. 5. Medarbejderen og arbejdsgiveren kan ved opstået feriehindring skriftligt indgå en aftale om overførsel af indtil maksimalt 10 dages ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb

§ 5 – Frihed

Stk. 1.

Frihed kan efter gensidig aftale gives som hele eller halve dage i forbindelse med ophold i havn, herunder oplæg og dokning.

Stk. 2.

Frihed kan afvikles i en opsigelsesperiode uden at denne forlænges tilsvarende.

Stk. 3.

Deltagelse i kurser efter rederiets anvisning eller lovpligtige kurser af kortere varighed er frihed (max. 1 uge pr. år). Kursusafgift samt rimelige udgifter til ophold og fortæring afholdes af rederiet.

Stk. 4.

Overskydende fridage kan efter gensidig aftale kontanterstattes.

§ 6 – Sygdom og barsel

Stk. 1.

Under uarbejdsdygtighed som følge af sygdom afvikles ikke frihed.

Stk. 2.

Der oppebæres almindelig hyre under sygdom.

Stk. 3.

På anmodning skal der fremskaffes lægeerklæring. Omkostninger til lægeerklæring afholdes af rederiet, når der samtidig fremsendes kvittering herfor.

Stk. 4.

I tilfælde af sygdom om bord, betragtes den ansatte som værende under tjeneste. Der optjenes og forbruges dog ikke frihed.

Stk. 5.

En kvindelig søfarende er berettiget til hyre i overensstemmelse med lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (sømandsloven) § 18 d i forbindelse med graviditet og barsel.

Stk. 6.

Til søfarende med mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse i samme rederi ydes hyre under 4 ugers graviditetsorlov samt under 10 ugers barselorlov. Under samme forudsætninger ydes mandlige søfarende overenskomstmæssig hyre under 2 ugers fædreorlov som skal placeres inden udløbet af 10 uger efter fødslen. For børn født før 1. juli 2023 betaler rederiet hyre under fravær i indtil 20 uger indenfor 52 uger efter fødslen. Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 20 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For børn der fødes den 1. juli 2023 eller senere, betaler rederiet hyre under fravær i indtil 24 uger indenfor 52 uger efter fødslen. Af disse uger har den forælder, der afholder barselsorloven, 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 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen af hyre under graviditets-, barsels- og forældreorlov, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den søfarende pro rata. Hvis rederen ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til den søfarende.

Stk. 7.

Der gives frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den søfarende indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

§ 7 – Fratrædelse

Stk. 1.

Søfarende, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 9 måneder, 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 uddannelsesstilbud, 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 samlede 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 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

§ 8 – Diverse forhold

Stk. 1.

Rederiet stiller arbejdstøj herunder wirehandsker til rådighed i fornødent omfang og i særlig grad ved udførelse af snavset eller smudsigt arbejde.

Endvidere stiller rederiet køjetøj bestående af madras, hovedpude med betræk, dyne med betræk, lagner og tæppe til rådighed. Sengelinned udskiftes mindst hver 14. dag.

Stk. 2.

Indtagelse af alkohol eller narkotika under enhver form vil medføre øjeblikkelig afskedigelse (bortvisning).

Den udmønstrede accepterer at lade sig underkaste lægeundersøgelse til kontrol for alkohol- og/eller narkotikaindtagelse, når og hvis dette beordres af skibsledelse eller rederi.

Enhver form for besiddelse af narkotika om bord vil ligeledes medføre øjeblikkelig afskedigelse.

Stk. 3. En søfarende, der er valgt som sikkerhedsrepræsentant skal have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i sikkerhedsarbejdet.

§ 9 – Tals- og tillidsmandsordning

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Stk. 1.

Såfremt de søfarende og rederiet finder det ønskeligt, kan de søfarende vælge en talsmand.

Stk. 2.

Hvor der i et rederi er beskæftiget mere end 4 søfarende omfattet af overenskomster mellem samme parter gældende for menige søfarende, kan disse imellem sig vælge en tillidsrepræsentant. I øvrigt henvises til reglerne om tillidsrepræsentanter fastsat i overenskomsten gældende for skibsassistenter.

§ 10 – Behandling af fagretlige uoverensstemmelser

Stk. 1.

I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes snarest efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 2.

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jfr. de mellem overenskomstens parter aftalte regler herom.

Stk. 3.

Overenskomstens parter er enige om ikke at udsende fortolkende cirkulære vedrørende denne overenskomsts forståelse, førend cirkulæret har været forelagt den respektive modpart, og tilslutning til cirkulæret er forsøgt.

§ 11 – Overenskomstens varighed

Stk. 1.

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023 og kan med 3 måneders skriftlig varsel opsiges til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

Stk. 2.

Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dennes bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom, jævnfør Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation.

PROTOKOLLATER

KOMPETENCEUDVIKLING

Rederiet indbetaler et beløb på 780 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder, omfattet af parternes overenskomst, til rederiforeningernes og CO-Søfarts Kompetenceudviklingsfond. For deltidsansatte indbetales pro rata. Der betales ikke bidrag for skibsansatte eller løsarbejdere/reserver. Parterne er endvidere enige om, at der til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime (160 pr. måned), der udgør kr. 0,20. 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 til overenskomstparterne, i fald midlerne ikke er forbrugt.

SENIORORDNING

Overenskomstparterne er enige om, at seniorordninger kan medvirke til, at medarbejdere over en vis alder i længere tid kan varetage og fastholde deres stillinger. Samtidigt er overenskomstparterne opmærksomme på, at seniorordninger bedst udformes i det enkelte rederi under behørig hensyntagen til rederiets drift og personalegruppernes sammensætning. Derfor opfordres de enkelte rederier og dets medarbejdere til at drøfte og vurdere mulighederne for at etablere seniorordninger. Rederierne er på begæring af CO-Søfart forpligtet til at gennemføre og udforme retningslinjer for ”seniorsamtaler”, der gennemføres senest det år, hvor medarbejderen fylder 59.

I det omfang der til finansiering af den i øvrigt omkostningsneutrale seniorordning skal ske reduktion i overenskomstmæssig løn, anvendelse af den ansattes/rederiets pensionsbidrag, reduktion af daglig/månedlig arbejdstid, ændring af forholdet mellem tjeneste- og ferie-/fridage, arbejdsomlægninger eller andre afvigelser fra det i denne overenskomst aftalte, kan retningslinjerne kun udformes af det enkelte rederi efter forudgående godkendelse af overenskomstparterne.

Overenskomstparterne vil til inspiration for rederierne udarbejde en vejledning til udformning af seniorordninger, herunder hvilke elementer af fx økonomisk, restitutionsmæssig karakter samt de ledelsesmæssige og kollegiale hensyn, der i den anledning bør tages i betragtning.

EFTERUDDANNELSE

Overenskomstens parter er enige om, at der, såfremt det er driftsmæssigt muligt, bør ydes den ansatte ulønnet orlov til videre uddannelse som skibskok. Parterne er enige om, at man vil se velvilligt på ansøgninger om støtte fra kompetenceudviklingsfonden, ligesom man vil bestræbe sig på at finde relevante praktikpladser.

**HYREBILAG
TIL
DIS - OVERENSKOMST
(Specialskibe)
MELLEM
METAL MARITIME
OG
DRA(D)**

Løn pr. 1. marts 2023	Under 3 år	Over 3 år	Over 5 år	Over 10 år
Befaren kok (faglært)	20.406	20.639	20.881	21.257
Øvrigt cateringpersonale	19.278	20.296	20.540	20.917

Løn pr. 1. marts 2024	Under 3 år	Over 3 år	Over 5 år	Over 10 år
Befaren kok (faglært)	21.047	21.280	21.522	21.898
Øvrigt cateringpersonale	19.919	20.937	21.181	21.558

OVERTIDSBETALING pr. ½ time:

	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Over 6 måneders fartstid kr.	42,79	44,03
.....		
Under 6 måneders fartstid kr.	34,47	35,47