



MOLSLINJEN

OVERENSKOMST

mellem

MOLSLINJEN A/S

og

METAL MARITIME

og

3F PRIVAT SERVICE, HOTEL OG RESTAURATION

for

**CATERINGMEDARBEJDERE OG
FAGLÆRTE KABYSMEDARBEJDERE**

2025-2028

Gældende fra 1. marts 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE.....	4
§ 2. ARBEJDETS ART.....	5
§ 3. ANCIENNITET.....	6
§ 4. LØNNINGER OG PENSION.....	6
§ 5. ARBEJDSSTID.....	9
§ 6. DELTIDSANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR.....	11
§ 7. AFLØSERE.....	12
§ 8. VAGTPLANER.....	13
§ 9. FRIDAGE.....	14
§ 10. OVERTID.....	15
§ 11. FERIE.....	15
§ 12. FERIEFRIDAGE.....	16
§ 13. SENIORORDNING.....	17
§ 14. SYGDOM.....	19
§ 15. BØRNS SYGEDAGE.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
§ 16. GRAVIDITET OG BARSEL.....	23
§ 17. KIROPRAKTOR OG FYSIOTERAPEUTBEHANDLING M.V.....	26
§ 18. TRYGHEDSBESTEMMELSER.....	26
§ 19. UDDANNELSE OG MØDER.....	28
§ 20. TILLIDS-/OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTSREGLER.....	30
§ 21. KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDE.....	30
§ 22. FAGRETTLIGE REGLER/HOVEDAFTALE.....	31
§ 23. OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	32

Bilag 1 - Tillids- og sikkerhedsrepræsentantregler for Als- og Langelandslinjen	33
Bilag 2 - Tillids- og sikkerhedsrepræsentantregler for Samsølinjen .	41

Denne overenskomst er gældende for cateringmedarbejdere, kokke og smørrebrødsjomfruer, der gør tjeneste i skibe på Molslinjens Vestruter. Ansættelsesvilkår er i henhold til den enhver tid gældende sømandslov, suppleret med bestemmelserne i denne overenskomst.

Nærværende overenskomst omfatter ikke supervisorer samt tjenerne, idet sidstnævnte ikke aktuelt beskæftiges på nævnte overfarter.

§ 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 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.

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 på et hovedarbejdsområde i henhold til ovennævnte stillingsbetegnelse, men medarbejderen er efter rederiets/ledelsens anvisning pligtig til at udføre alt arbejde ombord, herunder rengøring i passagerområder.

Kokke og smørrebrødsjomfruer må udføre alt arbejde i kabyssen, som de efter deres uddannelse må kunne forventes at bestride.

§ 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. 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. 3.505,47 pr. måned

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.

Fritvalgskontoen beregnes af den ferieberettigede løn og udbetales to gange om året med lønnen i juni måned henholdsvis med lønnen i december måned.

Såfremt medarbejderen 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.

Afløsere får den fulde fritvalgskonto udbetalt med lønnen i december måned. Medarbejdere, der fratræder rederiet, får tillægget udbetalt med den sidste løn.

Fritvalgskontoen kan anvendes til finansiering af frihed til fx børneomsorgsdage og seniordage.

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 værftsoophold 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. 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.

Alslinjen og Langelandslinjen benytter PensionDanmark som pensionselskab, mens Samsølinjen benytter PFA som pensionselskab.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing 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.

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

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokal hyre efter nærværende bestemmelse.

Lokal hyre kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time (ingen ændringer er aftalt i indeværende overenskomstperiode)

På virksomheder, hvor der er etableret lokal hyre, reduceres normalt timelønnen 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 overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningensperiode 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 lønningensperiode.

§ 5. ARBEJ DSTID

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 466,3 timer pr. kvartal med en gennemsnitlig månedlig arbejdstid på maksimum 172 timer og minimum på 138 timer, inkl. spisepauser.

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 indgås lokalaftale med tillidsrepræsentanten om planlægning af ikke lovpligtige kurser, informationsmøder og korte events/arrangementer med faktisk tidsforbrug. Fremmøde er frivilligt for medarbejderen.

Stk. 4

Frihed på mindre end 3,5 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, selvom der ikke kræves tjeneste af den pågældende. Dette er gældende for døgnejlads.

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. DELTIDSANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR

Stk. 1

Medarbejderen kan ansættes på deltid og er omfattet af overenskomsten i sin helhed medmindre andet er angivet.

Det garanterede timetal pr. måned aftales ved ansættelsen og fremgår af ansættelsesbeviset.

Stk. 2

Det garanterede timetal udgør minimum 60 timer på 4 uger. Dette kan dog fraviges ved lokalaftale.

Det garanterede timetal skal ikke nødvendigvis være indeholdt i den udsendte vagtplan. Efterfølgende timer og vagter medregnes, uanset hvordan de er betalt.

Hvis den udsendte vagtplan indeholder mindre end det aftalte antal timer, er den deltidsansatte forpligtet til at sige ja til ekstravagter op til de 60 timer.

Stk. 3

For vagtplanerede arbejdsdage betales altid minimum for 4 timer.

Stk. 4

Ekstra vagter, efter udsendelse af vagtplanen, betales med et time-tillæg på 15%. Sådanne ekstravagter skal tilbydes de deltidsansatte før afløserne.

Stk. 5

Der betales overtid i følgende tilfælde:

- 1) Ved arbejde før eller efter den aftalte vagt
- 2) Ved arbejde på de garanterede fridage og friweekender
- 3) Ved arbejde udover arbejdstiden for fuldtidsansatte

Stk. 6

Under sygdom betales løn i henhold til de aftalte timer forud for sygdommens indtræden, dog minimum på grundlag af gennemsnittet de sidste 4 uger forud for sygdommens indtræden eller på grundlag af de sidste 13 uger, hvis de 4 uger ikke er normale.

Ovenstående beregning anvendes også ved løn i forbindelse med barsel, fritstilling og lignende situationer.

Stk. 7

Der oprettes fuldtidsstillinger hvor det driftsmæssigt er muligt. Ved ledige fuldtidsstillinger skal de tilbydes de deltidsansatte før andre.

§ 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 oppebærer løn under sygdom efter udførelse 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.

Stk. 3

Vagtplanen skal varsles 1 måned forud for ikrafttræden og skal bekendtgøres for tillidsrepræsentanten. 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 lokalaf tale 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:

- a) Ferie og feriefridage
- b) Uddannelse
- c) Tjenestefri afspadsering og sygdom

beregnes og tilskrives fridage pro rata månedsvis.

Stk. 3

Medarbejderen har som minimum en friweekend pr. måned. En friweekend skal være på minimum 62 timer og skal ligge 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 bemandsmæssigt 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 indtjenes overtid i følgende tilfælde:

- a) Ved arbejdstid udover vagtplanen og normen
- b) Jævnfør § 8 stk. 3
- c) Vedrørende deltid - se § 6

§ 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 pr. 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 cateringmedarbejder afvikler løbende feriedage, nedskrives feriesaldoen med 5,2 timer pr. dag, dog maksimalt 37 timer pr uge. Tjenestetidsregnskabet tilskrives pr. dag et antal normtimer svarende til den gennemsnitlige dagsnorm.

Stk. 3

Fuldtidsansatte har ferie med løn. Der ydes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn.

Stk. 4

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.

Stk. 5

Ved fratræden anvendes Danske Rederiers feriekortordning, den ansatte afregnes med 12,5% af den oppebårne ferieberettigede løn.

§ 12. FERIEFRIDAGE

Stk.1

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.

§ 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 overenskomstparteme 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

Alternativ

Som alternativ til seniorfridage kan medarbejder og rederi – på medarbejderens foranledning – aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx 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 (dog under hensyntagen til § 7, stk. 5).

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.

§ 15 BARNES SYGDOM, BARNES HOSPITALSINDLÆGELSE, 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.

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 led-sagelse 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.

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.

Den søfarende anbefales at gøre brug af sundhedsforsikringen i PFA, som udgør en del af pensionsordningen i PFA.

§ 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 som af helbredsmæssige grunde ikke kan få fornyet det lovbestemte 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 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-enekammer 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 fx 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 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.

For Langelandslinjen og Alslinjen gælder, at 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.

For Samsølinjen gælder, at 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. TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTSREG- LER

Alslinjen og Langelandslinjen er omfattet af reglerne i DIS organisationsoverenskomsten mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (se bilag 1).

Samsølinjen er omfattet af reglerne i overenskomsten mellem Molslinjen A/S og Metal Maritime for Cateringassistenter og Faglærte Kabysmedarbejdere (se bilag 2).

§ 22. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Stk. 1.

For Alslinjen og Langelandslinjen gælder:

Der henvises til aftale mellem Færgerederierne og 3F Privat Service Hotel- og Restauration for Alslinjen og Langelandslinjen.

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 på 0,40 kr. pr. arbejdstime (160 timer pr. måned). Bidraget forhøjes med 5 øre pr. år pr. 2. kvartal hvert år og udgør således 0,55 kr. pr 2. kvartal 2027.

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.

Stk. 2

For Samsølinjen gælder

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. hyrebilaget.

I hyrebilaget 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.

§ 23. FAGRETLIGE REGLER/HOVEDAFTALE

Stk. 1

Den til enhver tid gældende hovedaftale og samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere Landsorganisationen i Danmark) 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 uddannelsesfonden mellem FH (tidligere LO) og DA efter gældende regler.

§ 24. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst fornys for en periode fra den 1. marts 2025 til og med den 29. februar 2028.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Den 3. november 2025

For Molslinjen A/S

For 3F Privat Service, Hotel
og Restauration

Mija Lønvig Frandsen
CHRO

Peter Lykke Nielsen
forhandlingssekretær

For Metal Maritime

Kirsten Østergaard
faglig konsulent

Bilag 1 - Tillids- og sikkerhedsrepræsentantregler for Als- og Langelandslinjen

Fra DIS-organisationsoverenskomst (2023 – 2025) mellem Færgederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration

Valg af tillidsrepræsentant

De organiserede kan vælge en tillidsrepræsentant, hvor der på en færge er beskæftiget mindst 5 søfarende omfattet af nærværende overenskomst.

I rederier, der driver flere overfarter/ruter, og på færger, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter, kan der blandt de valgte tillidsmænd vælges en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, fx arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lign., kan være samtlige arbejderes repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg, skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen af valget.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanten er talsmand over for rederiet i faglige spørgsmål og er herudover kontaktperson i forhold til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder, eller dennes stedfortræder, forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderen, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sin af sagen, men det er tillidsrepræsentanten og kollegaernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten gives meddelelse om afskedigelser og ny ansættelser. Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid indhente oplysninger om ny ansættelser ved henvendelse til personalekontoret.

Tillidsrepræsentanten kan deltage i eventuelt møde forud for rederiets udstedelse af advarsel, og modtager kopi af skriftlige advarsler udstedt til medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

I forbindelse med opsigelse eller bortvisning af en ansat, kan den pågældende ansatte tage tillidsrepræsentanten med til møder herom.

Frihed til virket som tillidsrepræsentant

På grund af virksomhedens særlige beskaffenhed, skal det tilstræbes, at der som minimum gives frihed med løn op til 12 timer pr. måned til hver tillidsrepræsentant på færgerne.

Det kan lokalt aftales, at friheden helt eller delvist overføres til fællestillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten kan efter aftale med den lokale leder, som led i det daglige arbejde, bruge den tid, der er nødvendigt til at udføre arbejdet som tillidsrepræsentant forsvarligt.

På et af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det tilladt at opslå faglige bekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Der skal tages hensyn til arbejdspladsens størrelse og eventuelle forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre hvervet på en sådan måde, at det er til mindst gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder, bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskurser og lignende for tillidsrepræsentanter.

Hvis selskabet lægger beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, får medarbejderen samme løn, eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som vedkommende ville have fået ved i det pågældende tidsrum at have udført sit sædvanlige arbejde.

Den tid ud over den normale arbejdstid, som medarbejderen på foranledning af selskabet bruger til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår på sædvanlig vis i arbejdstidsopgørelsen.

Opsigelse af en tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants opsigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende opsiges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Hvis rederiet finder, at der foreligger tvingende årsager til opsigelse af en valgt og anerkendt tillidsrepræsentant, skal rederiet rette henvendelse til Færgerederierne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremsendelse og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Den fagretlige behandling har ikke opsættende virkning for opsigelsesperiodens begyndelse. Opsigelsesperioden regnes fra tidspunktet, hvor mæglingsmødet begæres.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektiv overenskomst, og inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få opsigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved opsigelse.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget i rederiet, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen deltager i sådan uddannelse uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved deltagelse i sådan generel uddannelse kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Sikkerhedsrepræsentanter

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Sikkerhedsrepræsentanten tilkaldes til deltagelse i forbindelse med besøg fra Søfartsstyrelsen. Sikkerhedsrepræsentanten skal desuden have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i sikkerhedsarbejdet.

Relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives sikkerhedsrepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser i forhold til søfarende.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling.

Vederlag til tillidsrepræsentanter

Fra 1. juli 2007 bidrager rederiet med 20 øre pr. præsteret arbejdstime til en særlig tillidsrepræsentantkonto, som administreres omkostningsfrit af 3F Privat Service.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt på området for overenskomsten vil modtage et årligt vederlag fra tillidsrepræsentantkontoen, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra starten af 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på brutto kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 50 personer eller derover vil fra starten af 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på brutto kr. 16.500.

Fællestillidsrepræsentanten opgøres som summen af de repræsenterede.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres som gennemsnittet i de foregående tre år.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

Parterne er enige om, at indeståender på tillidsrepræsentantkontoen i øvrigt er øremærket til tillidsrepræsentantaktiviteter, der styrker tillidsrepræsentantfunktionen.

3F Privat Service, Hotel og Restauration udleverer hvert år oversigt over indbetalinger og udbetalinger fra kontoen, med tilhørende regnskab, der er underkastet uafhængig revision. Færgerederierne har til enhver tid ret til at få indsigt i bilag og relevante oplysninger vedrørende tillidsrepræsentantkontoen.

Vederlag til organiserede sikkerhedsrepræsentanter

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af 3F PSHR, modtager et årligt vederlag på (brutto) 9.000 kr. Vederlaget - der udbetales af rederiet - kommer til udbetaling med 50% pr. halvår (ved udgangen af juni og december).

3F PSHR påser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem og vederlag kommer først til betaling, når 3F PSHR har meddelt rederiet om medlemskabet. 3F PSHR 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."

Anm: Parterne er på baggrund af ovenstående enige om, at vederlaget første gang kommer til udbetaling ved udgangen af juni 2025 med et beløb svarende til 4/12 af det fulde beløb - dvs. (brutto) kr. 3.000 (eller pro rata i forhold til betingelserne i bestemmelsen jf. ovenfor mv.).

Bilag 2 - Tillids- og sikkerhedsrepræsentantregler for Samsølinjen

Fra overenskomsten mellem Molslinjen A/S og Metal Maritime for Cateringassistenter og Faglærte Kabysmedarbejdere (Bornholm).

Stk. 1

Ansatte på denne overenskomst kan vælge 1 tillidsrepræsentant pr. skib og ingen suppleant.

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 supervisoren/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 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 opsiges/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 har 2 måneders forlænget opsigelsesvarsel.

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.

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.

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.

Bilag 3 - Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor 3F Privat Service, Hotel og Restauration er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/lokalafdelinger

