



MOLSLINJEN

**OVERENSKOMST
2023-2025**

mellem

MOLSLINJEN A/S

og

METAL MARITIME

og

3F PRIVAT SERVICE HOTEL OG RESTAURATION

for

CATERINGMEDARBEJDERE OG FAGLÆRTE KABYSMEDARBEJDERE

Gældende fra 1. marts 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	3
§ 2 ARBEJDETS ART	3
§ 3 ANCIENNITET	4
§ 4 LØNNINGER OG PENSION	4
§ 5 ARBEJDSTID.....	6
§ 6 DELTIDSANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR.....	7
§ 7 AFLØSERE.....	7
§ 8 VAGTPLANER.....	8
§ 9 FRIDAGE	8
§ 10 OVERTID.....	9
§ 11 FERIE	9
§ 12 FERIEFRIDAGE	10
§ 13 SENIORORDNING.....	11
§ 14 SYGDOM.....	12
§ 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 TILLIDS-/OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTSREGLER.....	16
§ 21 KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDE.....	16
§ 22 FAGRETSLIGE REGLER/HOVEDAFTALE	16
§ 23 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	17
BILAG 1 - TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTREGLER FOR ALS- OG LANGELANDSLINJEN.....	18
BILAG 2 - TILLIDS_ OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTREGLER FOR SAMSØLINJEN.....	22

Denne overenskomst er gældende for cateringmedarbejdere, kokke, 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 teamledere samt tjenere, idet sidstnævnte ikke aktuelt beskæftiges på nævnte overfarter.

§ 1 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1

Den ansatte modtager en 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. Den del af lønnen udgjorde pr. 30. april 2012 kr. 2.500,00 pr. måned og pr. 1. marts 2022 udgjorde tillægget kr. 2.923,26 pr. måned. Beløbet indgår som en del af lønnen i det til enhver tid gældende hyrebilag og udgør

- pr. 1. marts 2023 kr. 3.054,81 pr. måned
- pr. 1. marts 2024 kr. 3.161,73 pr. måned

Derudover ydes årligt et særligt løntillæg (Fritvalgskonto), således at

Pr. 1. marts 2023 udgør indbetalingen i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen til i alt 9,0 pct. 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 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 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. Rederiet betaler 8 % og den ansatte 4 %. Pr. den 1. juni 2023 betaler Rederiet 10 % og medarbejderen 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 Pension Danmark 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 aftalt i indeværende OK periode)

På virksomheder, hvor der er etableret 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 førstkommande 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 ARBEJDSSTID

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 465 timer pr. kvartal med en gennemsnitlig månedlig arbejdstid på maximum 172 timer og minimum på 138 timer, incl. spisepauser.

Arbejdstiden lægges i henhold til den til enhver tid gældende fartplan. Spisepauser skal ydes besætningen i nødvendigt omfang.

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 4 timer beregnes som gennemgående arbejdstid.

Stk. 5

Båd- og brandøvelser og møder med mødepligt er arbejdstid, men udløser ikke gennemgående tid.

Stk. 6

For mønstret besætning tilskrives af den krævede (påtvungne) ombordtid minimum 50% som arbejdstid.

Ved den krævede (påtvungne) ombordtid forstås tjeneste der er forbundet med, at den pågældende medarbejder forlanges at skulle blive ombord i skibet når dette ligger ved land, selv om der ikke kræves tjeneste af den pågældende. Dette er gældende for døgnsejlads.

Stk. 7

Juleaftens- og nytårsaftensdag betragtes som arbejdsfrie dage. Til medarbejdere, der på disse dage udfører arbejde, erstattes sådant arbejde med frihed i forholdet 1 arbejdstime = 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 med mindre 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 timetillæg 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.

§ 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 lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

Derudover kan vagtplanændring i forbindelse med haveri, herunder motorhaveri, ske uden varsel for de vagter, der påbegyndes efter haveriet – dog kan der kun ske vagtplanændring uden varsel som følge af haveri 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 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 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 per måned eller pro rata) og afvikles i timer.

Ferien holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Ved afvikling af feriedage fradrages ferietimer svarende til den tjenestetid, den pågældende skulle have udført på feriedagen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Når ikke vagtsatte 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. 2

Hvis en medarbejder afmønstrer og udtræder af rederiet, afregnes vedkommende med 12½ % af den oppebårne ferieberettigede indtægt og der udstedes feriekort for beløbet. Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmarks Rederiforenings feriekortordning.

Stk. 3

- a) Cateringmedarbejder:
Fuldtidsansatte med 2 års kontinuerlig anciennitet i rederiet, har ferie med løn. Der ydes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn.

- b) Faglærte kabysmedarbejdere og holdledere:
Fuldtidsansatte med 1 års kontinuerlig anciennitet i rederiet, har ferie med løn. Der ydes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn.

Stk. 4

Ferietillæg udbetales 1 gang årligt ved lønudbetaling for april måned.

Stk. 5

Der er adgang til ved lokalaf tale 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 lokalaf tale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomstens gældende regler.

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende betalingen i henhold til overenskomstens § 4, stk. 1 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 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, incl. tillæg i overensstemmelse med gældende lovgivning.

I forbindelse med sygdom tilskrives timer som vagtplaneret.

Stk. 2

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

Stk. 3

Ved sygdom i forbindelse med planlagt afspadsring, 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 dags afspadsring, gælder afspadseringshindringen på første afspadseringsdag også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 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.

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.

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

§ 16 GRAVIDITET OG BARSEL

Der ydes fuld løn frem til fødslen efter fratræden i henhold til gældende bekendtgørelse herom.

Der ydes for fastansatte fuld løn i den lovsikrede barselsperiode (14 uger), hvor arbejdsgiver kan modtage refusion. Under samme forudsætning ydes fuld løn under 2 ugers fædreorlov.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Der ydes for fastansatte medarbejdere fuld løn i den lovsikrede barselsperiode (10 uger), hvor arbejdsgiver kan modtage refusion.

Rederiet betaler løn under fravær i indtil 16 uger (forældreorlov) indenfor 52 uger efter fødslen.

Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 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.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles af lønmodtager med minimum 6 uger.

For børn født 1. juli 2023 eller senere betaler Rederiet løn under fravær i indtil 24 uger (forældreorlov) indenfor 52 uger.

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 eller deles imellem dem.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med mindre andet aftales, skal de 24 uger varsles af lønmodtager med minimum 6 uger.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiver er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen tilsvarende. Hvis rederiet ikke kan oppebære refusion bortfalder betalingen til den søfarende.

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

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

§ 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, incl. tillæg.

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Efter 3 års tjeneste	5.000 kr.
Efter 6 års tjeneste	1 månedsløn incl. tillæg

Efter 9 års tjeneste	2 månedslønninger incl. tillæg
Efter 12 års tjeneste	3 månedslønninger incl. tillæg
Efter 14 års tjeneste	4 månedslønninger incl. tillæg (dog ikke ved lukning af rederiet)

Stk. 4

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

Stk. 5

Det tilstræbes, at alle ansatte under denne overenskomst ydes enekammer. Hvis dette er umuligt tildeles ikke-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 incl. tillæg forstås 7/30 af månedshyren pr. kalenderuge.

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

Stk. 3

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

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

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

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

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

Der kan efter aftale mellem den søfarende og rederiet ydes større beløb til deltagerbetaling.

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor søfarende, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller det offentlige.

Stk. 4

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

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

§ 20 TILLIDS-/OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTSREGLER

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 DIS-overenskomsten mellem Molslinjen A/S og Metal Maritime for Cateringassistenter og Faglærte Kabysmedarbejdere (se bilag 2).

§ 21 KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDE

Der henvises til henholdsvis Danske Rederiers, Færgerederierne, HORESTA Arbejdsgiver og CO-Søfart Kompetenceudviklingsfond for Samsølinjen, samt 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 pr. arbejdstime (160 timer pr. måned).

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.

§ 22 FAGRETSLIGE 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.

§ 23 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Denne overenskomst fornyes for en periode fra den 1. marts 2023 til og med den 28. februar 2025.

Der tages forbehold for godkendelse af kompetent forsamling.

Den 15. december 2023

For Molslinjen A/S

For 3F Privat Service Hotel og Restaurant

Mija Lønvig Frandsen
CHRO

Lotte Knudsen
Konsulent

For Metal Maritime

Kirsten Østergaard Jensen
Faglig Konsulent

Bilag 1 – Tillids- og Sikkerhedsrepræsentantregler for Als- og Langelandslinjen

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

Tillidsrepræsentantregler

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, f.eks. 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 medarbejderes 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.

Mæglingensmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingensbegæringens 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 mæglingensmødet begyres.

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.

Bilag 2 – Tillids- og Sikkerhedsrepræsentantregler for Samsølinjen

Fra DIS-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 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.

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.