

# OVERENSKOMST



Overenskomst  
mellem

Alvina Shipping A/S

og

3F Privat Service,  
Hotel og Restauration  
(tjenere)

1. marts 2025 - 29. februar 2028

2025 - 2028





# OVERENSKOMST

---

MELLEM

ALVINA SHIPPING

OG

3F PRIVAT SERVICE,  
HOTEL OG RESTAURATION

FOR TJENERE

DANSK INTERNATIONALT SKIBSREGISTER

**1. MARTS 2025 – 29. FEBRUAR 2028**



# INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 - Ansættelse og opsigelse .....	6
§ 2 – Lønninger.....	11
§ 3 - Diverse tillæg .....	16
§ 4 - Arbejdsområder .....	17
§ 5 - Arbejdstid.....	18
§ 6 - Feriebestemmelser.....	20
§ 7 - Tørmønster og arbejdstidsregler for gruppe 2 (flyvere).....	21
§ 8 - Pension .....	24
§ 9 - Uddannelse .....	25
§ 10 - Sygdom.....	27
§ 11 - Løn under barsel, forældre- og fædreorlov.....	30
§ 12 - Seniorordning.....	34
§ 13 - Effekterstatning .....	35
§ 14 - Almindelige bestemmelser.....	36
§ 15 - Dok.....	36
§ 16 - Tillidsrepræsentantregler .....	37
§ 17 - Strejke, lockout, blokade .....	42
§ 18 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser.....	43
§ 19 - Overenskomstens varighed.....	45
Protokollater .....	46
<b>LOKALAFTALE mellem ALVINA SHIPPING og tillidsrepræsentanterne i ALVINA SHIPPING .....</b>	<b>51</b>

Herværende overenskomst er gældende for tjeneste i passagerskibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), jf. DIS-lovens § 10, stk. 2.

## **§ 1 - Ansættelse og opsigelse**

### **Stk. 1 - Forhyring**

Alt tjenerpersonale i passagerskibe forhyres på de i denne overenskomst indeholdte betingelser.

Der indgås en hyrekontrakt i henhold til gældende bestemmelser i bekendtgørelsen om hyrekontrakter til søs.

### **Stk. 2 - Påmønstring**

Påmønstring finder sted i henhold til gældende sømandslov og neden for anførte forhyringsregler.

### **Stk. 3 - Tre former for ansættelse**

Hvis ikke andet er angivet er overenskomsten gældende for alle tre former for ansættelse.

**Gruppe 1:** Fastansatte på fuld tid med normale arbejdstidsregler. Gruppe 1 er skibsansatte.

Ved længerevarende fravær i gruppe 1 sker der tidsbegrænset ansættelse i henhold til reglerne for gruppe 1.

Desuden er det lokalt aftalt, at det er muligt at ansætte tjenere for en tidsbegrænset periode på ned til 2 måneder, i perioden mellem starten af vinterferien og til efterårsferiens afslutning.

Der kan på hvert skib ikke være mere end 10 sæson basic ansat på samme tid.

På nær tidsbegrænsningen i ansættelsen er samtlige vilkår de samme som gruppe 1.

Den samlede lokalaftale er indsat bagerst i overenskomsten.

**Gruppe 2:** Fastansatte på fuld tid med fleksible arbejdstidsregler ("Flyvere") (jf. § 7). Ansat på Osloruten.

Ansættelser i henhold til gruppe 2 skal ikke træde i stedet for ansættelse i henhold til gruppe 1, der udgør den normale grundbemanning.

Ved nyansættelse i henhold til gruppe 2, ansættes i videst muligt omfang faglærte eller erfarne tjenere.

Ved en sådan nyansættelse har tillidsrepræsentanten høringsret.

Ansatte i gruppe 2 har fortrinsret til ledige stillinger i gruppe 1, herunder tidsbegrænsede stillinger.

Ved ansættelse af personer fra gruppe 2 til gruppe 1, inddrages tillidsrepræsentanten med høringsret før den endelige afgørelse. Der bør så vidt mulig tages hensyn til ancienniteten.

Det kan aftales med tillidsrepræsentanten, at andre kan ansættes i gruppe 1 selv om der er ansatte i gruppe 2, men under samme forudsætninger som gælder ved ansættelse i gruppe 2.

**Gruppe 3:** Tidsbegrænset ansatte til kortvarige arbejdsopgaver (afløsere).

Sådanne korttidsansatte påmønstrer og afmønstrer for hver periode hvor længden fremgår af hyrekontrakten.

En tidsbegrænset periode kan maksimalt svare til en normal udeperiode.

Korttidsansatte kan dække fravær af kortere varighed samt spidsbelastninger.

Korttidsansatte kan ikke træde i stedet for ansættelse i henhold til gruppe 1 og 2.

Faglærte eller erfarne afløsere skal i videst muligt omfang tilbydes afløservagter før andre.

#### **Stk. 4 - Opsigelsesvarsler**

Tjenere ansættes med 7 dages gensidig opsigelse i det første ansættelsesår.

Opsigelsesvarsler herudover fra rederiets side:

Ved ansættelse over 1 år	1 måned
Ved ansættelse over 2 år	6 uger
Ved ansættelse over 3 år	8 uger
Ved ansættelse over 4 år	10 uger
Ved ansættelse over 5 år	12 uger

Fra tjenerens side 14 dage

Dog bibeholdes sømandslovens normale 7 dages opsigelsesfrist, når afmønstring sker i forbindelse med skibets dokning/oplægning, og der samtidig gives tilsagn om genansættelse.

#### **Stk. 5 - Beregning af anciennitet**

Ved beregning af anciennitet i forhold til regler baseret på anciennitet i ALVINA SHIPPING, medregnes al ansættelsestid i ALVINA SHIPPING. For tjenere, der har været ansat hos DFDS, medtages denne anciennitet også.

Det er dog en betingelse, at den pågældende ikke har været fraværende fra rederiet i over 12 måneder.

Lønanciennitet (jf. § 2, stk. 2) bevares dog ved fravær under 24 måneder.

Tidligere ansættelse i henhold til overenskomst mellem Metal Maritime og ALVINA SHIPPING på cateringområdet samt ansættelse som tjener, før ansættelse under Metal Maritimes cateringområde, medregnes ved beregning af anciennitet som tjener, forudsat 12 eller 24 måneders-reglen er overholdt.

Ved beregning af anciennitet indgår ansættelsesperioder i gruppe 3 (afløser) således, at 15 hyredage tæller som en måned.

### **Stk. 6 - Afskedigelser**

Ved udnyttelse af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelser må vilkårlighed ikke finde sted. Såfremt der foretages afskedigelser af tjener, har den pågældende arbejder ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

### **Stk. 7 - Genansættelse og opsigelse på grund af sygdom**

Ved saglige opsigelser på grund af længerevarende sygdom, genansættes den pågældende ved raskmelding inden for et år efter sygemeldingen. Tidspunktet for genansættelsen forudsætter, at raskmeldingen sker i så god tid, at sygevikaren kan opsiges med den pågældendes personlige varsel.

Retten bortfalder ved fornyet sygdom af samme årsag inden for et år efter genansættelsen. I sådanne tilfælde kan evt. opsigelse ske med det personlige varsel, dog maksimalt svarende til ansættelse over 2 år.

Tillidsrepræsentanten på det berørte skib kan, hvis der er saglige grunde hertil, i konkrete tilfælde aftale med ALVINA SHIPPING, at der ses bort fra genansættelsesretten.

### **Stk. 8 - Ret til genansættelse**

Ved opsigelse, der alene skyldes rederiets forhold, tilbydes for tjenerne med minimum et halvt års anciennitet genansættelse på den pågældende rute ved første ledige tidsubegrænsede stilling inden for et år fra fratrædelsen. Rederiet står frit i forhold til gruppen af opsagte.

Genansættelsespligten bortfalder, såfremt tjeneren afslår at tiltræde en tilbudt stilling på den pågældende rute, medmindre det skyldes, at varslet er kortere end den pågældendes eventuelle opsigelsesvarsel i andet job.

### **Stk. 9 - Fratrædelsesgodtgørelse**

Ved opsigelser, der sker uden egen skyld, betales en fratrædelsesgodtgørelse efter følgende regler:

Efter 6 års ansættelse	1 måneds løn
Efter 9 års ansættelse	2 måneders løn
Efter 12 års ansættelse	3 måneders løn

En månedsløn indeholder alle fast påregnelige tillæg samt arbejdsgivers pensionsbidrag (sidstnævnte i brutto).

Vedr. beregning af anciennitet, se § 1, stk. 5.

Ved opsigelse på grund af langtidssygdom, hvor den opsagte vælger at sige ja til en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til ovennævnte, bortfalder genansættelsesretten i henhold til § 1, stk. 7.

Ved Oslorutens ophør eller reducere til et skib med tilhørende nedskæringer, betales en fratrædelsesgodtgørelse, svarende til 2 måneders personlig løn i henhold til reglerne for fratrædelsesgodtgørelse. Det forudsættes, at der arbejdes indtil rutens/skibets ophør i det omfang rederiet ønsker dette.

### **Stk. 10 - Frihed til vejledning**

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden berørende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Dette administreres således, at det sker under udeperiodens ophold i København, og betales mod dokumentation for besøget med to timers personlig løn.

## **Stk. 11 - Flexibilitet mellem skibene**

Hvis ledelsen på det enkelte skib fremsætter ønske herom og der er saglige grunde hertil, kan der forhandles og aftales frivilligt skifte til andet skib under tillidsrepræsentanternes medvirken.

I særlige situationer, hvor der er saglige grunde til omplacering mellem skibene, kan tillidsrepræsentanter og ledelse aftale overflytning til andet skib, selvom den pågældende ikke har et ønske herom.

En sådan omplacering kan ikke sidestilles med ret til opsigelse på grund af vilkårsændringer.

Der henvises i øvrigt til paragraf vedr. flexibilitet ved dok.

## **§ 2 – Lønninger**

### **Stk. 1 - Fast månedsløn**

Der udbetales til gruppe 1 og 2 (flyvere) en fast månedsløn på fuld tid, der svarer til 160,33 time pr. kalendermåned.

Lønnen er gældende frem til 29. februar 2028 og indeholder de tidligere kostpenge i hjemmeperioden samt de hidtidigt gældende skattekompensationstillæg pr. 1. januar 2009.

### **Stk. 2 - Hyrebilag**

Nedenstående satser er i nettokroner.

I lønningerne er indregnet kostpenge.

## Tjenere – faste stillinger

Løn pr. måned (30 dage):

Tjenere	u/ 2 år	Efter 2 år	Efter 5 år
1. marts 2025	21.122	21.922	22.422
1. marts 2026	21.579	22.379	22.879
1. marts 2027	22.012	22.812	23.312

Overtid	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Tjenere	90,64	93,36	96,16

Diverse tillæg	1. juli 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Fagtillæg, nuværende	657	657	657
Fagtillæg, ny ordning *	5% af grund- hyren*	5% af grund- hyren*	5% af grund- hyren*
Rengøringstil- læg **	45,32	46,68	48,08
Øresunds- kryds ***	125,00	127,85	130,55
Overtjener ****	880/59	880/59	880/59

## Afløser

	<b>1. juli 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
<b>Pr. tur</b>	2.732	2.766	2.799
<b>Pr. ekstra dag</b>	1.199	1.216	1.232

## Afløser med svendebrev

	<b>1. juli 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
<b>Pr. tur</b>	2.998	3.032	3.097
<b>Pr. ekstra dag</b>	1.300	1.317	1.333

- \* Der henvises til protokollat 7 vedr. fagtillæg.
- \*\* Serveringspersonalet, der i særlige tilfælde udfører rengøring, fejning, pudsning eller lignende arbejde.
- \*\*\* Afløser Gruppe 3 pr. time.
- \*\*\*\* Der udbetales til overtjenere et personligt tillæg, der indgår i den faste månedsløn og dermed også udbetales under sygdom.

## Værdi af fridage (pr. dag) ved kontanterstatning:

Månedshyre divideret med 30 gange antal fridøgn der skal kontanterstattes. (hyre/30\* antal fridøgn).

Vedr. beregning af anciennitet, se § 1, stk. 5.

## Stk. 3 - Fagtillæg til gruppe 1 og 2

### For ansatte før 1/3 2025 gælder følgende:

Tjenere med 5 års relevant brancheerfaring forud for ansættelsen i ALVINA SHIPPING oppebærer et månedligt fagtillæg, der indgår som en del af den faste månedsløn.

Tillært-tillæg udgør 1. marts 2014: 657,00 kr. pr. måned.

Tillært-tillæg indgår ved beregning af den personlige timeløn.

Der skal være tale om erfaring som tjener i hotel- og restaurationsbranchen i relevante forretninger, hvor tjeneren har været beskæftiget med modtagelse af bestilling, bordservice (gælder dog ikke kvalificeret bararbejde), afrydning samt modtagelse af penge.

### **For ansatte efter 1/3 2025 gælder følgende:**

Tjenere med Svendebrev, som tjener, oppebærer et månedligt fagtillæg på 5 % til lønnen der er fastsat i § 2 stk. 2.

Fagtillægget indgår ved beregning af den personlige timeløn.

Ufaglærte tjenere ansat efter d. 1/3-25 har jf. § 9 stk. 2 mulighed for at opnå svendebrev som faglært.

Ufaglærte tjenere der er ansat før 1/3 2025 og har opnået det tidligere fagtillæg efter 5 års anciennitet, kan efter bestået svendeprov, i stedet opnå fagtillæg på 5% til den fastsatte løn i § 2 stk. 2.

### **Stk. 4 - Løn gruppe 3 (afløser)**

Afløser aflønnes med fast hyre uden overtidsberegning iht. hyrebilaget.

Det er den enkelte tjener, der skriftligt skal dokumentere fagbrev (jf. § 2 stk. 3).

Der henvises i øvrigt til § 1, stk. 3 vedrørende regler for afløser.

### **Stk. 5 - Betaling for overarbejde**

Overtimer, der ikke afspadseres jf. § 5, stk. 8, betales i henhold til hyrebilaget

Vedrørende beregning af overtid se § 5, stk. 3.

## **Stk. 6 - Øresundskryds**

Øresundskryds er særlige turistudflugter i den periode, hvor skibet ligger i havn i København.

Afløsere (gruppe 3) aflønnes i henhold til hyrebilaget. Der aflønnes med et minimumstimetal på 5 timer.

Fastansatte deltager kun i Øresundskryds på skiftedage, hvis der ikke er afløsere til rådighed, medmindre det er frivilligt.

Fastansatte aflønnes på skiftedage ved deltagelse i Øresundskryds med personlig timeløn pr. time og et minimumstimetal på 5 timer, der udbetales uafhængig af månedslønnen.

På baggrund af, at skiftedagen beregnes som en halv hjemmedag, kan fastansatte kun beordres til at deltage i Øresundskryds, hvis rejsen fra bopæl ikke nødvendigvis skal påbegyndes før kl. 10 eller rejsen hjem senest er afsluttet kl. 18.

Det samme er gældende, hvis den fastansatte tjener er i en særlig familiesituation i forhold til ansvar for mindreårige børn.

## **Stk. 7 - Fritvalgsordning.**

Medarbejderen opsparer pr. 1. marts 2024 9% af lønnen som særlig opsparing til brug efter eget valg.

Beløbet udgør pr. 1. marts 2026 10% og pr. 1. marts 2027 11%

I beløbet er indeholdt feriepenge ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Alternativt kan rederiet og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til fritvalgsordningen udbetales løbende sammen med lønnen.

Ordningen omfatter ikke tjenere, der har så korte beskæftigelsesperioder, at de ikke skal opfylde kravet om sikkerhedskursus.

## **Stk. 8 - Udligning for skattefradrag**

Da lønnen er skattefri (nettohyre), kan de normale skattefradrag ikke anvendes.

For at den søfarende, der er omfattet af Ligningslovens § 33 C, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag der ikke kan anvendes, tillægges nettohyren et beløb, som udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

Evt. skattefradrag skal altid først anvendes i forhold til evt. skattepligtig landindtægt, hvorfor udligningen normalt ikke vil være relevant for afløsere og korttidsansatte samt ved ansættelse og ophør efter et begrænset antal måneder i ALVINA SHIPPING.

Udligningen omfatter ikke de normale lønmodtagerfradrag, der er indregnet i månedslønnen.

## **Stk. 9 - Oplysninger**

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jf. stk. 8, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompenstationstillægget, derunder ved sin underskrift giver Udligningskontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

## **§ 3 - Diverse tillæg**

### **Stk. 1 - Rengøring m.v.**

Serveringspersonalet, der i særlige tilfælde udfører rengøring, fejning, pudsning eller lignende arbejde, betales herfor i henhold til hyrebilaget.

### **Stk. 2 - Overtjener**

Der udbetales til overtjenere et personligt tillæg, der indgår i den faste månedsløn og dermed også udbetales under sygdom.

Beløbet udgør 880 kr. pr. måned (59 kr. pr tjenestedag).

### **Stk. 3 - Rejseordning**

Der henvises til protokollat 3.

## **§ 4 - Arbejdsområder**

### **Stk. 1 - Servering m.m.**

Serveringspersonalets arbejde er servering, opdækning, afdækning, herunder af buffet, i restaurant og bar, samt glasvask i bar.

Det påhviler personalet at servere for skibets fører, maskinchef, overstyrmand og hovmestre i salonen - eventuelt på broen.

Tjenernes hidtidige arbejdsområder fortsætter uændret, herunder arbejdet i Skagerrak / Buffet Restauranten.

### **Stk. 2 - Opbæring af øl, vand m.v.**

Tjenerne skal ikke deltage i opbæring af øl, vand, tobak, spiritus og lignende. Udlevering af øl og vand til besætningen er tjenerne uvedkommende.

### **Stk. 3 - Rengøring, fejning m.v.**

Rengøring, fejning, pudsning eller lignende arbejde må ikke udføres af tjenerne, dog skal serveringspersonalet i særlige tilfælde udføre sådant arbejde, og betaling ydes da i henhold til hyrebilaget.

### **Stk. 4 - Mulighed for lokalaftale om fagfleks**

Der kan med de to tillidsrepræsentanter på det enkelte skib indgås lokalaftaler (opsigelse med maks. 3 måneders varsel) vedrørende fagfleks i relation til de ansatte under Metal Maritimes catering-område.

Disse aftaler skal dog godkendes af Metal Maritime før de er gyldige, hvilket forudsætter, at de først afleveres til den lokale 3F-afdeling, der ikke skal godkende aftalen, men sikre, at formalia er overholdt.

## **§ 5 - Arbejdstid**

### **Stk. 1**

Forholdet mellem tjeneste- og friheds-/ferieperioder er 1:1.

### **Stk. 2**

For hver tjenestedag optjenes 1 dags frihed/ferie/feriefridag. Under eventuel sygdom optjenes ikke frihed.

Optjeningen består af 0,8 dags frihed (5 feriefridage pr. år indregnet) pr. tjenestedag, og 36 (kalenderdage) feriedage pr. år.

På skiftedage afvikles og optjenes der ikke frihed.

### **Stk. 3**

Den daglige gennemsnitlige arbejdstid udgør 10,5 timer. På skiftedage udgør den gennemsnitlige arbejdstid 5,25 timer.

Betaling for denne arbejdstid er indeholdt i de til enhver tid aftalte lønninger. Arbejdstiden opgøres ved en kalendermåneds udgang, eller ved fratrædelse, hvor også eventuel overtidsbetaling beregnes, idet overtid kun forekommer hvis den samlede arbejdstid i opgørelsesperioden overstiger den ovenfor anførte gennemsnitlige norm.

Arbejde ud over arbejdstidsnormen honoreres pr. påbegyndt time med overtidsbetaling i henhold til gældende satser indeholdt i hyretillægget.

Overtid kan konverteres til fridøgn med faktor 8:1, hvilket vil sige at 8 timer udgør 1 fridøgn.

#### **Stk. 4**

Den søfarendes arbejdstid kan planlægges op til 12,5 timer dagligt.

#### **Stk. 5**

Der udarbejdes tørn plan, som angiver forholdet mellem ude- og hjemmeperiode. Tørner for tjenere tilrettelægges i den enkelte skib/afdeling under hensyntagen til skibets sejlplan og fartsområde.

Tørner kan ændres når driftsmæssige hensyn gør dette påkrævet. En gang årligt skal der ske en tørn regulering, så det ikke er de samme personer som er ude i julen og til nytår 2 fortløbende år.

Tørn reguleringen skal ske i samråd med den enkelte afdeling/tilidsrepræsentant og gennemføres med mindst 2 måneders varsel.

#### **Stk. 6**

En negativ frihedssaldo på maksimalt 7 dage kan overføres fra måned til måned.

#### **Stk. 7 - Kompensation ved forlænget tørn**

Ansatte, der som følge af fravær af en kollega på grund af sygdom, kursus eller lignende, aftaler forlænget tjenesteperiode, kan få kontanterstattet den forlængede tjenesteperiode jf. Hyrebilag stk. 4 (afløsere).

Under den forlængede tjenesteperiode optjenes og afvikles ikke frihed. Frihed, der som følge af en forlænget tjenesteperiode ikke afspadseres, vil kunne henstå til senere afvikling, eller udbetales kontant med 1/30 af månedshyren pr. fridøgn.

#### **Stk. 8 - Arbejdstidsskema**

Arbejdstidsskema skal forefindes for mindst 14 dage, og skal indeholde arbejdstidens begyndelse for hver enkelt ansat. Arbejdstidsskemaet skal være tilgængeligt for de ansatte ved en arbejdsperiodes påbegyndelse.

Arbejdstidsskema kan ændres med 7 dages varsel.

## **§ 6 - Feriebestemmelser**

### **Stk. 1**

Der tilkommer tjeneren ferie jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie for søfarende, under hensyntagen til bestemmelserne i nærværende paragraf.

### **Stk. 2**

For hver måneds ansættelse optjenes 3 feriedage, der afholdes som løbende dage. I løbet af et kalenderår optjenes således 36 (kalenderdage) feriedage.

De 3 feriedage eller en forholdsmæssig andel heraf, der optjenes i løbet af hele måneden, afholdes fra dagen efter afmønstringsdagen, selvom en del af feriedagene først optjenes i hjemmeperioden. Hvis tjeneren er forhindret i at holde ferie, afholdes feriedagene umiddelbart efter, at feriehindringen ophører.

Hvis de tre feriedage ikke kan afholdes i hjemmeperioden, anses de for afholdt i den eller de umiddelbart næstfølgende hjemmeperioder.

### **Stk. 3**

I forbindelse med afholdelse af de 3 feriedage i hjemmeperioden ydes et ferietillæg på 12,5% af den feriegivende hyre. Ferietillægget udbetales sammen med den månedlige hyre.

### **Stk. 4**

Tjeneren modtager 12,5 % af værdien af kontanterstattede fridage samtidig med udbetalingen af ferietillæg.

### **Stk. 5**

Når en tjener fratræder, vil al optjent ferie som hovedregel være afholdt. Hvis en tjener fratræder umiddelbart efter

afmønstringsdagen, vil den under seneste udmønstring optjente ferie (en forholdsmæssig andel af 3 feriedage) blive afregnet via Danske Rederiers feriekortordning.

Tilsvarende vil tjeneren, der i øvrigt fratræder uden at al optjent ferie er afholdt (f.eks. på grund af sygdom), få afregnet feriedage via Danske Rederiers feriekortordning.

Hvis en tjener fratræder på et tidspunkt, hvor vedkommende har afholdt feriedage, der ikke er optjent til, vil den søfarendes sidste månedshyre blive reduceret tilsvarende.

## **Stk. 6**

Feriefridage indtjenes og afvikles løbende som en del den faste månedlige hyre.

## **§ 7 - Tørnmønster og arbejdstidsregler for gruppe 2 (flyvere)**

### **Stk. 1 - Formål**

Ansættelse i henhold til gruppe 2 sker med henblik på at betjente ugedage med særlige høje passagertal samt dække fravær af kortere varighed i forhold til gruppe 1.

### **Stk. 2 - Ansættelsen**

Flyvere er omfattet af overenskomsten i sin helhed på linje med normalt ansatte i gruppe 1, men med nedennævnte fravigelser.

### **Stk. 3 - 1:1-ordning**

Ansættelsen sker lige som de normalt ansatte i gruppe 1 i henhold til månedsnormen på 160,33 timer samt 1:1-ordningen, men opgjort over tre måneder.

Det angives på lønsedlen hvilken måned af de tre der er tale om.

Som følge heraf skal der over de tre måneder gennemsnitligt være lige mange hjemmedage som udedage hvor der ses væk fra skiftedage.

Er der flere udedage end hjemmedage, afregnes disse efter reglerne om ekstrature.

Inden for opgørelsen over tre måneder baseret på 1:1-ordningen er normalarbejdstiden 480 timer. Timer herudover afregnes som overtid eller afspadseres (jf. § 2, stk. 5). Her medregnes timer for ekstrature ikke, idet de afregnes selvstændigt.

Som konsekvens af ovenstående, betales de første to måneder i turnusperioden på tre måneder den faste personlige månedsløn, således at evt. afregning for overtid og ekstrature først foretages af ALVINA SHIPPING ved afregningen for den tredje måned på baggrund af den samlede periode på 3 måneder.

#### **Stk. 4 - Tørnplan**

Der udarbejdes med en måneds varsel en tørnplan, omfattende en kalendermåned, for den enkelte tjener med angivelse af de udeperioder der på udsendelsestidspunktet er et kendt behov for.

Tørnplanen udarbejdes i videst muligt omfang efter aftale med den enkelte tjener.

#### **Stk. 5 - Garanteret frihed**

I hver kalendermåneds tørnplan er tjeneren garanteret 7 dages sammenhængende frihed i hjemhavn, der ikke indeholder rejsedage og sikrer en weekendfri (minimum fredag kl. 24 til søndag kl. 24).

#### **Stk. 6 - Frivillig indkaldelse**

Herudover kan tjeneren efter tørnplanens udsendelse frivilligt indkaldes til udeperioder, der indgår i den samlede opgørelse af 1:1-ordningen og opgørelse af arbejdstid.

### **Stk. 7 - 1:1-ordning og vagtplan**

Der kan i de udsendte tårnplaner i den samlede turnusperiode på 3 måneder ikke af ledelsen vagtplaneres med systematisk overtid eller brud på 1:1 ordningen.

Arbejde herudover er frivilligt og aflønnes særskilt som ekstratur.

### **Stk. 8 - Udeperioders varighed**

Udeperioder i den af ledelsen udsendte tårnplan kan maksimalt have en varighed som en normal udeperiode for gruppe 1, og skal i givet tilfælde i tårnplanen efterfølges af en uges frihed.

Udeperioden kan efter aftale med den enkelte undtagelsesvist være af 3 ugers varighed, men skal så i tårnplanen efterfølges af 3 ugers frihed.

### **Stk. 9 - Tidsbegrænset ansættelse**

Ansættelse som flyver er en tidsubestemt fastansættelse ligesom gruppe 1.

Der er adgang til at ansætte flyvere i en tidsbegrænset ansættelse, men dette skal være sagligt begrundet og minimum have en varighed på 3 måneder. Årsagen skal angives i kontrakten.

### **Stk. 10 - Afbrydelser**

Ved ophør før udløbet af turnusperioden på 3 måneder afregnes i henhold til følgende:

- a) Er der gennemsnitligt flere udedage end hjemmedage afregnes disse i henhold til reglerne for ekstrature.
- b) Der betales forholdsmæssig månedsløn (1/30 af månedslønnen pr hyredag), dog skal afregningen minimum svare til den personlige timeløn for det antal timer, der er arbejdet. Her ses væk fra de timer, der er afregnet som ekstrature.

Det medfører, at der udover daglønnen betales personlig timeløn for timer ud over 5,3 i gennemsnit.

## **§ 8 - Pension**

### **Stk. 1 - Pensionsbidrag**

Aftale vedrørende indbetaling af pensionsmidler for ansatte under overenskomsten:

- a) Pensionsbidraget beregnes på basis af nettohyren omregnet til et bruttobeløb.
- b) Det samlede pensionsbidrag udgør 12% af pensionsberettiget indtægt, hvoraf 8% betales af rederiet og 4% betales af den søfarende. Pr. 1. juni 2023 ændres rederiets andel til 10% og den søfarendes til 2%.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 procentpoint, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens, for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 procentpoint.

- c) Midlerne indbetales til PensionDanmark.

### **Stk. 2 - Betingelser**

Retten til pension er gældende for alle, der i forvejen er omfattet af en dansk eller udenlandsk arbejdsmarkedspension.

For nyansatte, der ikke i forvejen er omfattet, opnås retten til pension efter opnåelse af 3 måneders anciennitet (vedr. beregning af anciennitet - se § 1, stk. 5).

Afløsere, der ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, er undtaget fra retten til at optjene pension.

## **§ 9 - Uddannelse**

### **Stk. 1 - Uddannelsesudvalg og efteruddannelse**

Der nedsættes et uddannelsesudvalg med alle relevante repræsentanter i relation til tjenerområdet. Der kan tilknyttes særligt sagkyndige på område.

ALVINA SHIPPING har ansvar for indkaldelse.

Udvalgets opgave er fortløbende at udvikle uddannelsesplaner for de ansatte tjenere, der minimum omfatter:

- a) Mulighed for efteruddannelse som tjener løbende i ansættelsesperioden.
- b) Generel opkvalificering af almen karakter.
- c) Mulighed for at deltage i uddannelsesforløb, der giver nye jobmuligheder generelt på arbejdsmarkedet.
- d) Mulighed for efteruddannelse i forbindelse med opsigelser uden egen skyld.

Udvalget skal sikre et overblik over bestående muligheder i uddannelsessystemet, herunder mulighed for refusion og tilskud fra det offentlige samt tilskud fra Søfartens Kompetenceudviklingsfond i henhold dennes målsætning.

### **Stk. 2 - Mulighed for at opnå svendebrev som faglært**

Som et led heri skal fastansatte tjenere med minimum 1 års anciennitet i ALVINA SHIPPING gives mulighed for at opnå svendebrev som faglært på baggrund af arbejdet om bord og evt. tidligere arbejde i land.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev § 9, stk. 2), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Der betales løn under såvel det kompetenceafklarende forløb forud (ca. 1 til 2 uger) samt efterfølgende skoleperioder. Undervisningen er gratis, men ALVINA SHIPPING betaler udgift til lærebøger inden for en rimelig ramme.

Det forudsættes, at ALVINA SHIPPING kan modtage VEU-godtgørelsen i disse perioder.

### **Stk. 3 - Uddannelse af nye**

Pr. 1. oktober 2008 er der indgået aftale om rekruttering af nye samt uddannelse af disse.

I forbindelse med rekruttering og oplæring indgår aftale om udlevering af fælles orienteringsmateriale om vilkårene samt særligt orienteringsmateriale fra 3F (sidstnævnte udleveres af 3F ud fra orientering fra ALVINA SHIPPING).

### **Stk. 4 - Kompetenceudviklingsfond**

ALVINA SHIPPING er omfattet af den mellem 3F og rederiforeningerne oprettede Søfartens Kompetenceudviklingsfond, der har til formål at yde tilskud til tjenernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Der henvises til Rederiforeningens hjemmeside.

Parterne er enige om, at der endvidere kan søges i fonden til følgende formål med tilhørende ret til frihed og betaling af løn fra fonden efter de sædvanlige retningslinjer:

- a) Screening til FVU- og ordblindeundervisning som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.
- b) Støtte til danskundervisning for voksne udlændinge.

Ud over de uger til selvvalgt efteruddannelse, en medarbejder med 6 måneders anciennitet minimum har ret til at søge i

kompetenceudviklingsfonden, opnås fra 1. maj 2014 i tilfælde af opsigelser på grund af nedskæringer eller omstruktureringer yderligere ret til en uges selvvalgt uddannelse betalt af fonden efter de sædvanlige retningslinjer.

I forlængelse af ovenstående opgaver indbetaler ALVINA SHIPPING til fonden 780 kr. pr. år pr. medarbejder i henhold til det mellem parterne i fonden aftalte.

## **§ 10 - Sygdom**

### **Stk. 1 - Sygehyre**

Der ydes sygehyre i henhold til Sømandsloven samt bestemmelserne i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om dagpenge til søfarende ved sygdom og fødsel.

Der ydes fuld sædvanlig løn under sygdom.

### **Stk. 2**

Under uarbejdsdygtighed som følge af sygdom opstået om bord, afvikles ikke frihed i form af fridage.

### **Stk. 3**

Ved sygdom under frihed fortsætter frihedsafviklingen (dog maksimalt 6 dage), indtil den dato hvor man efter vagtplanen skulle have være mødt til tjeneste.

### **Stk. 4**

På anmodning skal der fremsendes lægeerklæring. Omkostningerne til lægeerklæring afholdes af skibet, når der samtidigt fremsendes kvittering herfor.

### **Stk. 5 - Sundhedsordning**

Tjenerne er omfattet af en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning i regi af PensionDanmark. Se PensionDanmarks hjemmeside.

Den er ikke gældende for afløserne.

Denne ordning anvendes før rederiets betaling i henhold til sømandsloven på tilsvarende område.

### **Stk. 6 - Barns hospitalsindlæggelse**

Til søfarende med mindst 9 måneders anciennitet (vedr. beregning, se § 1, stk. 5) indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den søfarende indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed vedrører alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn for en 12 måneders periode.

Lønnen betales af rederiet og beregnes som ved barselsorlov.

Den søfarende skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommune/Søfartsstyrelsen tilfalder rederiet.

Det er en forudsætning for ovennævnte betaling, at den søfarende er påmønstret et skib.

Såfremt den søfarende indlægges på hospital sammen med sit barn under 14 år i løbet af den sidste uge af en hjemmeperiode, udskydes den planlagte udmønstringsdato således, at der betales fuld løn for det antal dage, udmønstringen udskydes, dog maksimalt i 1 uge.

### **Stk. 7 - 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 helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 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 efter omstændighederne 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 ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn.

### **Stk. 8 - Ret til 2 børn og børnebørns-omsorgsdage**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår til børnebørn under 14 år, uanset antallet af børnebørn. Dagene placeres efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Omsorgsdagene afholdes uden løn.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne desuden enige om at ændre oplysningen i overenskomstens § 10 så nuværende stk. 5 bliver til stk. 6. Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedage, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn.

### **Stk. 9 - Løn under orlov i henhold til sømandslovens § 18C**

Ved orlov i henhold til sømandslovens § 18C (søfarendes ret til tjenestefrihed som følge af tvingende familiemæssige årsager), sker der ikke fradrag i lønnen, dog maksimalt i 3 dage.

Der betales ikke rejse til og fra ud over det normale.

## **§ 11 - Løn under barsel, forældre- og fædreorlov**

### **Stk. 1 - Forud for fødslen**

I henhold til gældende offentligt fastsatte regler, skal en gravid ophøre med arbejde om bord ved udgangen af 6. måned.

Der ydes herefter fuld sædvanlig løn frem til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

### **Stk. 2 - Barselorlov**

Til fastansatte kvindelige medarbejdere med 9 måneders anciennitet (vedr. beregning, se § 1, stk. 5), udbetales løn under barsel/adoption (barselorlov) i indtil 10 uger samt i 4 uger forud for det forventede fødselstidspunkt.

Anciennitetskravet skal være opfyldt på det skønnede fødselstidspunkt.

Ved adoption skal det være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

### **Stk. 3 - Fædreorlov**

Under samme betingelser betales der i indtil 2 ugers løn under fædreorlov, der afholdes i forbindelse med fødslen/adoptionen.

### **Stk. 4 - Forældreorlov**

Herudover ydes yderligere orlov (forældreorlov) i 20 uger, der kan deles mellem forældrene. Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orlov, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betaling i de resterende 3 uger ydes til den ene eller anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for de 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 20 uger af tjeneren varsles i henhold til barselsloven (gældende varsler kan findes på [borger.dk](http://borger.dk)).

Forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder.

### **For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere tildeles følgende:**

Herudover ydes yderligere orlov (forældreorlov) i 24 uger, der kan deles mellem forældrene. Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orlov, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betaling i de resterende 5 uger ydes til den ene eller anden forælder eller til deling.

For børn født eller modtaget efter den 1. juni 2025 udvides den del af orloven med løn, med 2 uger der kan deles mellem forældrene.

De 24 uger skal afholdes inden for de 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 24 uger af tjeneren varsles i henhold til barselsloven.

For børn født eller modtaget efter den 1. juni 2025 udvides de 24 uger til 26 uger.

Forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder.

### Stk. 5

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 11, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barsels dagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 11 stk. 2.

De samlede barselsregler 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 Jf. §11 stk. 1 og 2	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 søloforælderen)
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.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

### Stk. 6 - Løn og refusion

Der betales i ovennævnte situationer fuld sædvanlig løn inklusive pension.

Det er en forudsætning for betaling af hyre i ovennævnte orlovsperioder samt i 4 uger før forventet fødselstidspunkt, at rederiet er berettiget til refusion svarende til maksimal dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den pågældende pro rata.

Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til den pågældende.

Efter anvendelse af forældreorlov med løn fra ALVINA SHIPPING, giver lovgivningen adgang til yderligere forældreorlov med dagpenge.

Lovgivningen giver adgang til, at forældrene i fællesskab har ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge, men ved forældreorlov med løn fra ALVINA SHIPPING reduceres de 32 uger tilsvarende, idet ALVINA SHIPPING modtager dagpengene som refusion.

### **Stk. 7 - Særlige pensionsforhold under barsel**

Under de 10 ugers barselsorlov betaler ALVINA SHIPPING et ekstra pensionsbidrag (brutto), der pr. 1. juli 2023 udgør kr. 2.957 pr. måned (forud for 1. juli 2023 1.360 kr. pr. måned).

## **§ 12 - Seniorordning**

### **Stk. 1 - Ret til selvbetalt frihed**

Den fastansatte tjener, der er fyldt 55 år, har efter eget valg ret til at benytte sig af en af følgende muligheder for selvbetalt frihed:

- a) Fast reducere af udeperiodens længde med tilsvarende nedsættelse af månedslønnen.
- b) Frihedsperioder af 6 ugers varighed med tilsvarende reducere af månedslønnen over en passende periode.

- c) Mulighed for løbende efter aftale at reducere udeperioden variabelt efter behov i konkrete situationer (seniordage).

Der skal i ovennævnte tilfælde gives passende varsel over for ALVINA SHIPPING.

### **Stk. 2 - Mulighed for at supplere lønnen**

I forhold til ovenstående situationer, har den pågældende mulighed for, efter eget valg, at supplere lønnen på en eller flere af følgende muligheder:

- a) Opspare overtid til afspadsring fra det fyldte 55. år, der kan hensættes til senere brug (jf. § 2, stk. 5).
- b) Udbetaling af op til 6% af arbejdsgiverbidraget til pension fra 5 år før vedkommendes pensionsalder, samtidig med at der ikke trækkes 4%.

Ved ophør udbetales det hensatte, der ikke kan pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.

Aftalen er omkostningsfri for ALVINA SHIPPING.

### **Stk. 3 - Forudsætter konkret aftale**

Der indgås i hvert tilfælde en konkret aftale underskrevet af ALVINA SHIPPING, afdelingen og vedkommende med henblik på at fastlægge hvad der vælges og hvilke konsekvenser det har.

## **§ 13 - Effekterstatning**

Hvis et medlem af tjenerbesætningen ved skibets forlis eller på anden måde, f.eks. ved ildløs, havari eller lignende, mister sine effekter, erstatter rederiet vedkommendes tab, dog højst med det i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller andet havari, fastsatte beløb.

## **§ 14 - Almindelige bestemmelser**

### **Stk. 1 - Kosten**

Kosten for tjenerne skal svare til den almindelige messekost.

### **Stk. 2 - Påklædning**

Tjenerne bærer den i erhvervet sædvanlige påklædning (sort/mørkeblå tjeneruniform). Hvis arbejdsgiveren påbyder anden uniform, afholder denne udgifterne til anskaffelse og vask.

Tjenerne skal endvidere bære de af selskabet anskaffede og udleverede numre, knapper og emblemer. Disse afleveres eller erstattes ved fratrædelse af tjenesten.

### **Stk. 3 - Manglende betaling**

Såfremt en gæst ikke kan eller vil betale de af serveringspersonalet for det pågældende selskab serverede varer, erstatter selskabet det således manglende beløb, dog under forudsætning af, at dette fastslås over en leder, inden passagererne er gået fra borde.

Hvis serveringspersonalet imod udtrykkeligt forbud fra en leder vedbliver at servere uden at kræve betaling, hæfter dette dog selv for beløbet.

## **§ 15 - Dok**

### **Stk. 1 - Dok og opsigelse**

Hvis der i aftaleperioden ikke sker opsigelser af ansatte på Metal Maritimes cateringområde, vil det samme være tilfældet på tjenernes område.

### **Stk. 2 - Kursus og arbejde under dok**

Under dokophold er parterne enige om at samarbejde om at bruge den ekstra frihed i de udeperioder hvor der ikke er arbejde på det pågældende skib konstruktivt samtidig med at rederiets udgifter minimeres.

- 1) Parterne indleder i god tid planlægning af relevante kurser under planlagt dok med offentlig refusion, evt. suppleret med tilskud fra kompetencefonden.

Hvis planlagte obligatoriske kurser placeres i hjemmeperioden, kompenseres med tilsvarende frihed i udeperioden.

- 2) 3F medvirker til at fremme, at tjenere tager selvvalgte kurser i dokperioden betalt af kompetencefonden under forudsætning af refusion.
- 3) Hvis den enkelte ønsker det, giver ALVINA SHIPPING tilsagn om, at der kan aftales orlov uden løn i forbindelse med dokperioden. Det vil være med aftalt tidspunkt for genindtræden og uden det udløser fratrædelsesgodtgørelse.
- 4) Alle fastansatte på det skib, der er i dok, er forpligtet til uden særskilt betaling at tage arbejde i tørnens udeperiode på de to andre skibe, hvis det ønskes.

Det skal så vidt mulig planlægges forud, men herudover står øvrige tjenere til rådighed for tilkaldelse i tørnens udeperiode.

## **§ 16 - Tillidsrepræsentantregler**

### **Stk. 1 - Valg og antal**

I ethvert skib, der beskæftiger 6 tjenere og derover, udvælger den dér beskæftigede tjenerbesætning af sin midte en tillidsrepræsentant, samt en suppleant, der skal være talsmand over for skibsføreren eller dennes stedfortræder om bord i skibet. Den valgte suppleant er i ansættelsesforholdet omfattet af tillidsrepræsentantreglerne.

Valgene foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.

## **Stk. 2 - Godkendelse**

Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan rederiet inden 8 dage over for forbundet gøre indsigelse mod det foretagne valg, dersom den valgte tillidsrepræsentants forhold antages at gøre den pågældende uegnet til hvervet.

## **Stk. 3 - Pligt til samarbejde**

Det er tillidsrepræsentantens og skibsledelsens pligt, såvel over for deres organisation som over for skibsføreren eller dennes stedfortræder, at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde om bord.

## **Stk. 4 - Klager**

Når to eller flere af hans kolleger, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, begærer det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstilling for skibsføreren eller dennes stedfortræder om bord i skibet.

Føler tjeneren sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for gennem tillidsrepræsentanten at anmode 3F Privat Service, Hotel og Restauration om at tage sig af sagen, men det er tjenerens pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden overenskomstmæssig afgørelse er truffet mellem selskabet og forbundet.

Ligeså må tillidsrepræsentanten, når skibsføreren eller dennes stedfortræder fremfører klage over en eller flere af tjenerne, medvirke til en forsvarlig løsning af det påklagede forhold.

## **Stk. 5 - Kontakt til 3F**

Tillidsrepræsentanten kan omkostningsfrit (telefon, telex) kontakte 3F Privat Service, Hotel og Restauration med henblik på en løsning af konkrete faglige spørgsmål om bord.

## **Stk. 6 - Inddragelse ved ansættelser og opsigelser**

Ved nyansættelser af fastansatte har tillidsrepræsentanten høringsret (jf. i øvrigt § 1, stk. 3).

Ved opsigelser og bortvisninger bør tillidsrepræsentanten inddrages før gennemførelsen.

Forud for møder med de berørte vedrørende advarsler, opsigelser eller bortvisninger, skal tillidsrepræsentanten orienteres, således at der er mulighed for at deltage i det pågældende møde, hvis den berørte ønsker dette.

## **Stk. 7 - Forhandlingsret i forhold til normering**

- 1) Der drøftes med tillidsrepræsentanterne en aftale pr. 1. oktober 2008 om antallet af fastansatte i gruppe 1 i lyset af servicekrav og et forsvarligt arbejdsmiljø. Ved uenighed har ALVINA SHIPPING afgørelsen.
- 2) Der kan løbende optages forhandlinger om grundbemandingen.
- 3) Der sikres så vidt mulig indkaldelse af tjenere i god tid, når særlige spidsbelastninger kendes.
- 4) Tillidsrepræsentanterne har ret til løbende at påpege behovet for ekstra bemanning i særlige situationer som fravær og spidsbelastninger.
- 5) På foranledning af en af parterne afholdes hvert kvartal møde med afdelingen og tillidsrepræsentanterne med henblik på at drøfte erfaringen med normeringen.

## **Stk. 8 - Frihed til tillidsrepræsentantarbejde**

Den enkelte tillidsrepræsentant sikres tid om bord til at varetage tillidsrepræsentantopgaverne. Tiden indgår i arbejdstidsregistreringen. I hver udetur sikres 2 timer.

Herudover gives tillidsrepræsentanter mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af den overenskomstbærende organisation.

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i informationsmøde, hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. 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 og eventuel overnatning dækkes af forbundet.

### **Stk. 9 - Opsigelse af tillidsrepræsentant**

Agter rederiet at opsi en tillidsrepræsentant, underrettes 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

Har en tillidsrepræsentant et års uafbrudt anciennitet i rederiet, kan pågældendes arbejdsforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før forbundet har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling.

Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Opsiges en tillidsrepræsentant, er opsigelsesvarslet 5 måneder. I tilfælde af arbejdsmangel bortfalder det forlængede varsel.

## **Stk. 10 - Sømandsloven**

Det er tillidsrepræsentantens såvel som den øvrige besætnings pligt til enhver tid at efterkomme Sømandslovens bestemmelser, og nærværende overenskomst fratager ikke skibsføreren, under nogen som helst form, den ham ifølge Sømandsloven tilkendte ret og pligt til at udøve den højeste myndighed om bord i skibet.

## **Stk. 11 - Beløb til styrkelse af tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktion**

Med henblik på at styrke tillidsrepræsentantfunktionen, indbetaler ALVINA SHIPPING 20 øre pr. time pr. medarbejder til 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Beløbet indbetales to gange om året og er øremærket til tillidsrepræsentantaktiviteter.

Beløbet kan efter aftale mellem parterne reguleres i lyset af opgaverne.

Når et medlem af 3F PSHR vælges som Sikkerhedsrepræsentant øges indbetalingen med 5 øre pr. time for hver ansat som basic. Indbetalingen stopper, hvis der ikke er et medlem af 3F PSHR, der er valgt som sikkerhedsrepræsentant.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

## **Stk. 12 - Sikkerhedsrepræsentanter**

Er en søfarende valgt som sikkerhedsrepræsentant, er den pågældende omfattet af samme regler vedrørende beskyttelse mod opsigelse som tillidsrepræsentanten.

Sikkerhedsrepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Sikkerhedsrepræsentanten kan efter aftale med rederiet gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

### **Stk. 13 - Uddannelsesrepræsentant**

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant(-erne) kan tillidsrepræsentant(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelse, og herudover være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af regler for TR opsigelsesbeskyttelse.

## **§ 17 - Strejke, lockout, blokade**

### **Stk. 1**

Søfarende, omfattet af herværende overenskomst, er ikke under lovlig strejke og blokade i dansk havn forpligtet til at optage det arbejde, som er nedlagt af andre. I udenlandsk havn er besætningen frit stillet i så henseende, og eventuel nægtelse af at udføre sådant arbejde må ikke medføre afskedigelse eller forfølgelse af de pågældende.

## **Stk. 2**

Agter en part at iværksætte arbejdsstandsning, skal dette tilkendes den anden part med særlig anbefalet skrivelse mindst 14 dage før, at arbejdsstandsningen agtes iværksat.

Der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen om iværksættelse af arbejdsstandsning, mindst 7 dage forinden denne iværksettes.

## **Stk. 3**

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter organisationens love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med stk. 2.

## **Stk. 4**

Arbejdsnedlæggelse og sympatikonflikt kan varsles og iværksettes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

# **§ 18 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser**

## **Stk. 1**

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

## **Stk. 2**

Fællesmøder afholdes snarest, og senest 3 hverdage efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

## **Stk. 3**

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst, afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens

parter. Opnås ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. stk. 4.

#### **Stk. 4**

Voldgiftsretten består af 2 medlemmer, udpeget af hver overenskomstpart til den enkelte sags behandling, samt 1 opmand, evt. under medvirken af Arbejdsrettens formand. Det tilstræbes, at opmanden har indsigt i såvel overenskomstfortolkning som søerhvervet.

Opmanden leder voldgiftsrettens forhandlinger. Opnås ikke stemmeflerhed blandt voldgiftsrettens medlemmer, afgøres sagen af opmanden. Kendelse tilsendes overenskomstparterne snarest og sædvanligvis senest 14 dage efter sagens forhandling.

Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger.

#### **Stk. 5**

Såfremt betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde hertil, kan arbejdsstandsning iværksættes uanset ovenstående regler.

#### **Stk. 6**

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

#### **Stk. 7 - Adgang til lønoplysninger**

I de situationer, hvor forbundet på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der forekommer brud på gældende aftaler, har forbundet ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere om det skulle være tilfældet.

## **§ 19 - Overenskomstens varighed**

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og kan af begge parter opsiges med 3 måneders skriftligt varsel til ophør til en første marts, dog tidligst i 2028.

Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtiget til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

København august 2025

For  
ALVINA SHIPPING

For  
3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

Klaus Tindborg

Peter Lykke Nielsen

## **Protokollater**

### **1. Omregning af nettohyre til bruttohyre**

Ved udbetaling af erstatning som følge af uberettiget afskedigelse, opsigelse, efterhyre og lignende sker omregning til bruttohyre, som fastlagt af Arbejdsdirektoratet i den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som omtaler dagpengeberegninger for a-kasse-medlemmer, der gør tjeneste på skibe registreret i DIS.

### **2. Udlændinge**

I nordeuropæisk fart forhyres udlændinge i stillinger omfattet af denne overenskomst ikke på ringere vilkår end personer omfattet af DIS-lovens § 10, stk. 2, i samme skib i tilsvarende stillinger.

Rederiet kan slutte aftale med forbundet om fravigelse af ovenstående.

### **3. Rejseordning**

Ansatte under denne overenskomst er omfattet af ALVINA SHIPPING' rejseordning i den nye udgave pr. 1. oktober 2008.

Som tilføjelse er følgende gældende:

- a) Der vil blive betalt for alle aftalte ekstra rejser som følge af ansættelse i gruppe 2 samt for gruppe 1 ved ekstrature uden forbindelse med den normale tøm.
- b) Det udbetalte beløb ændres i begge retninger ved ændring af bopæl i forhold til den bopæl, der var gældende ved forhyringen.
- c) Ansatte med bopæl i udlandet får betalt rejse fra dansk grænse. For så vidt angår personer med bopæl i Sverige, udbetales en fast godtgørelse, der udgør et beløb svarende til en togbillet fra bopæl til København.

Afløsere er ikke omfattet af rejseordningen.

#### **4. Aftale om samarbejde om arbejdsmiljø**

Parterne er enige om at en central opgave i den kommende overenskomstperiode er at sætte fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for tjenerne til gavn for begge parter.

Der nedsættes en arbejdsgruppe der på grundlag af gældende regler, undersøgelser og erfaringer opstiller en samlet plan over de nødvendige initiativer med efterfølgende ansvar for realisering, opfølgning og løbende evaluering af resultaterne.

Hvis en af parterne ønsker det samles overenskomstforhandlingsudvalget halvårligt med henblik på at vurdere resultaterne, herunder drøftelse af ev.t ændringer som følge af udvalgets arbejde.

Som led heri kan inddrages særligt sagkyndige, herunder Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Arbejdsgruppen består minimum af repræsentanter fra ALVINA SHIPPING, 3F Privat Service, Hotel og Restauration og TR/SR.

#### **5. Øvrige aftaler**

- a) Der oprettes Samarbejdsudvalgs-ordning.
- b) Der indgås aftale om overtjenernes fremtidige arbejdsområde.
- c) Der afholdes hvert kvartal møde med 3F PSHR med gennemgang af de ny aftaler om gruppe 1, 2 og 3 med henblik på at vurdere erfaringerne og evt. korrigere arbejdsreglerne.
- d) På foranledning af afdelingen udleveres hver måned kopi af lønsedler og ansættelseskontrakter.
- e) Sagligheden af opsigelser og afsked behandles ved faglig voldgift med mulighed for genansættelse, hvis 3F nedlægger påstand herom eller tilkendelse af godtgørelse.

Dette er ikke aftalt hvis der er tale om afsked under henvisning til sømandslovens § 17.

- f) Parterne er enige om at der til den eksisterende kompetenceudviklingsfond yderligere indbetales et særligt bidrag, der udgør 40 øre pr. time pr. medarbejder pr. 1. marts 2023.

Det særlige bidrag opkræves sammen med det bidrag til kompetenceudviklingsfonden, der i forvejen betales, men beløbet holdes separat således, at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

Betalingen øges 2. kvartal 2025 med kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 med kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime.

- g) Hvis medarbejderen er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

## **6. Sæsonbasic - Lokalaftale**

Parterne er enige om at tilføje til § 2 - Gruppe 1:

At det er muligt at ansætte tjenere for en tidsbegrænset periode på ned til 2 måneder, i perioden mellem starten af vinterferien og til efterårsferiens afslutning.

Der kan på hvert skib ikke være mere end 10 sæson basic ansat på samme tid.

På nær tidsbegrænsningen i ansættelsen er samtlige vilkår de samme som gruppe 1.

Ansættelser af sæsonbasic skal ikke træde i stedet for ansættelse i henhold til gruppe 1, der udgør den normale grundbemanding.

Ved nyansættelse i henhold til sæsonbasic ansættes i videst muligt omfang faglærte eller erfarne tjenere.

Ved en sådan nyansættelse informeres tillidsrepræsentanten, der også har høringsret.

Sæsonbasic har fortrinsret til fastansættelse.

Ved ansættelse af personer fra sæsonbasic til gruppe 1 inddrages tillidsrepræsentanten med høringsret, før den endelige afgørelse. Der bør så vidt mulig tages hensyn til ancienniteten.

Det kan aftales med tillidsrepræsentanten, at andre kan ansættes i gruppe 1 selv om der er ansatte sæsonbasic, men under samme forudsætninger som gælder ved ansættelse i gruppe 2.

Lokalaftalen er uopsigelig i hele overenskomstperioden og ophører, medmindre parterne aftaler andet 28/2 2028.

10/6 2025

Fagligt Fælles Forbund

Virksomheden

## 7. Fagtillæg

1. Personer ansat før og efter 1/7-25 **med dansk svendebrev** - fik tildelt det nye 5% svendebrevstillæg. Det tidligere fagtillæg fjernes.
2. Personer ansat før 1/7-25, **uden dansk svendebrev** med fik fagtillæg enten pga. udenlandske uddannelser eller at man havde vurderet erhvervserfaring – fik ikke det nye 5% svendebrevstillæg, men bibeholder det tidl. fagtillæg.
3. Personer ansat både før og efter 1/7-25 **med udenlandske papirer**, kan selv vælge at få dem vurderet et af de steder som 3F har anvist, hvor der kan vurderes om deres kurser / beviser kan *sidestilles* med et dansk svendebrev. Bliver disse vurderet som værende sidestillet, kan der skiftes fra det gamle fagtillæg til det nye 5% svendebrevstillæg.
4. Personer ansat før 1/7-25 som fik det gamle fagtillæg baseret på *en vurdering af deres erhvervserfaring*, får **ikke** det nye 5% svendebrevstillæg, men **bibeholder deres gamle fagtillæg**.
5. Parterne har drøftet at der er et lille antal ansatte der var ansat før 1/7-25, som har modtaget fagtillæg på baggrund af udenlandsk uddannelsesbevis på tjenerniveau. For disse foretages et individuelt skøn.

København d. 10. oktober 2025

## **LOKALAFTALE mellem ALVINA SHIPPING og tillidsrepræsentanterne i ALVINA SHIPPING**

- 1) Parterne er enige om at samarbejde om at sikre, at der er et tilstrækkeligt antal tjenere til rådighed i forbindelse med selskaber hvert år den 24. december og den 31. december.
- 2) Parterne er enige om, at det kræver, at der indkaldes flere tjenere end de to faste hold, der normalt vil være på arbejde i henhold til deres faste tørn.

Parterne er også enige om, at der ikke skal sendes flere ud end der er brug for.

Parterne er derfor enige om at drøfte arbejdsgange den 24. og 31. december med henblik på at forsøge at kunne undgå, at der kommer flere tjenere ud end nødvendigt. Tillidsrepræsentanten indleder drøftelse heraf med ledelsen senest 1. december.

- 3) Parterne er enige om, at det som udgangspunkt skal ske ad frivillighedens vej. Muligheden herfor skal undersøges grundigt før andre bliver beordret til at deltage. Det betyder, at første skridt ikke er at udsende en ny tørnplan fra ledelsens side, der sender tre hold ud før alt andet er forsøgt.
- 4) Parterne arbejder derfor sammen om at undersøge, hvor mange fra følgende områder, der er parat til at tage ud frivilligt de to nævnte dage:
  - a) Fastansatte tjenere i hjemmeperiode. Der udleveres liste til TR over hvem der er spurgt og hvad svaret var.
  - b) Afløsere. Der udleveres liste til TR over samtlige afløsere med tlf. eller mailadresse, herunder med angivelse af hvem der er blevet kontaktet og hvad de har svaret. Der er enighed om, at det skal ske ved direkte personlig kontakt (tlf. eller mail) og ikke blot som et generelt udbud.

c) Den 24. december: Tjenere i hjemmeperiode fra det skib, der ikke sejler d. 24.

Tjenere der giver tilsagn via afdelingen. ALVINA SHIPPING giver begrundelse på evt. afslag.

Ansættelse af flyvere, der kan arbejde de to dage

- 5) En TR friholdes i en udeperiode med henblik på at bidrage til at finde frem til tilstrækkelige antal tjenere. Betales af kompetencefonden.
- 6) Der kan indgås fagflexsaftaler, der muliggør, at rederiassistenter kan bidrage til at løse bestemte aftalte opgaver den 24. og 31. december.
- 7) Hvis ovennævnte tiltag ikke sikrer tilstrækkelig bemanning, er der enighed om, at fastansatte tjenere i hjemmeperiode fra det pågældende skib kan beordres til at deltage.

Det aftales med TR, hvem der skal have opgaven på grundlag af følgende kriterier:

- Hvis de det forudgående år har været ude både jul og nytår, fritages de.
- De tjenere, der i henhold til tønnen hverken er ude jul eller nytår, er de første, der skal påtage sig opgaven.
- Herefter spørges de resterende, om der er nogen, der melder sig efter der er tale om at det skal beordres.
- Hvis ovennævnte ikke løser opgaven, tages sociale hensyn, dvs. primært i forhold til familiesituation og familierejseplaner.

- 8) Der ydes en lønkompensation til alle, der påtager sig opgaven uanset om der er tale om frivillighed eller beordret.

Der ydes også kompensation til afløserne.

Det er aftalt pr. jul og nytår 2025, at der betales prisen for en ekstratur tillagt kr. 1.000.

Fremadrettet reguleres betalingen således, at der betales den til en hver tid aftalte pris for en ekstratur tillagt kr. 1.000, der reguleres som genetillæg ved overenskomstforhandlingerne.

- 9) I januar opsamles og drøftes erfaringen med henblik på at forberede samme års jul og nytår.
- 10) Aftalen kan opsiges af begge parter til simpelt bortfald med tre måneders varsel til en 1. august i året, hvor der skal arbejdes jul og nytår.

Der optages straks efter evt. opsigelse drøftelse af årsagen til opsigelsen med henblik på at undgå, at den træder i kraft.

København d. 13. august 2025

Klaus Tindborg  
ALVINA SHIPPING

TR på Osloruten

Peter Lykke Nielsen  
3F Privat Service, Hotel og  
Restauration





Best.nr. 3575

