

Overenskomst

for tjenere



mellem
DFDS A/S
og
3F Privat Service,
Hotel og Restau-
ration

2023-2025

3F Privat Service,
Hotel og Restauration

OVERENSKOMST

MELLEM

DFDS A/S

OG

3F PRIVAT SERVICE,
HOTEL OG RESTAURATION

FOR TJENERE

DANSK INTERNATIONALT SKIBSREGISTER

1. MARTS 2023 – 28. FEBRUAR 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 - Ansættelse og opsigelse	9
Stk. 1 - Forhyring	9
Stk. 2 - Påmønstring	9
Stk. 3 - Tre former for ansættelse	9
Stk. 4 - Opsigelsesvarsler.....	10
Stk. 5 - Beregning af anciennitet	11
Stk. 6 - Afskedigelser	12
Stk. 7 - Genansættelse og opsigelse på grund af sygdom	12
Stk. 8 - Ret til genansættelse	12
Stk. 9 - Fratrædelsesgodtgørelse.....	12
Stk. 10 - Frihed til vejledning.....	13
Stk. 11 - Flexibilitet mellem skibene	13
§ 2 - Lønninger	14
Stk. 1 - Fast månedsløn	14
Stk. 2 - Løn gruppe 1 og gruppe 2 (flyvere)	14
Stk. 3 - Fagtillæg til gruppe 1 og 2	14
Stk. 4 - Løn gruppe 3 (afløsere).....	15
Stk. 5 - Betaling for overarbejde	15
Stk. 6 - Betaling for frivillige ekstrature (gruppe 1 og 2)	15
Stk. 7 - Pligt til ekstratur.....	16
Stk. 8 - Øresundskryds	16
Stk. 9 - Fritvalgsordning	17
Stk. 10 - Beregning af løn ved på- og afmønstring.....	17
Stk. 11 - Udligning for skattefradrag	17
Stk. 12 - Oplysninger	18
§ 3 - Diverse tillæg	18
Stk. 1 - Rengøring m.v.....	18
Stk. 2 - Overtjener	18
Stk. 3 - Rejseordning.....	19
§ 4 - Arbejdsområder	19
Stk. 1 - Servering m.m.	19
Stk. 2 - Opbæring af øl, vand m.v.....	19
Stk. 3 - Rengøring, fejning m.v.....	19

Stk. 4 - Mulighed for lokalaftale om fagfleks	19
§ 5 - Arbejdstid.....	20
Stk. 1 - Månedsnorm og overtid	20
Stk. 2 - Afspadsering.....	20
Stk. 3 - Børneomsorgsdage.....	20
Stk. 4 - Arbejdstidsskema.....	21
§ 6 - Ferie	21
Stk. 1 - Feriegodtgørelse.....	21
Stk. 2 - Feriekortordningen.....	21
Stk. 3 - Ferieafmønstring.....	21
Stk. 4 - Administration af ferieplanlægning.....	22
Stk. 5 - Arbejdstid og løn ved ferieafmønstring	22
§ 7 - Tørmønster gruppe 1	23
Stk. 1 - Ude- og hjemmeperioder gældende for gruppe 1	23
§ 8 - Tørmønster og arbejdstidsregler for gruppe 2 (flyvere)	24
Stk. 1 - Formål	24
Stk. 2 - Ansættelsen.....	24
Stk. 3 - 1:1-ordning	24
Stk. 4 - Tørnplan	25
Stk. 5 - Garanteret frihed	25
Stk. 6 - Frivillig indkaldelse.....	25
Stk. 7 - 1:1-ordning og vagtplan.....	25
Stk. 8 - Udeperioders varighed.....	25
Stk. 9 - Tidsbegrænset ansættelse.....	26
Stk. 10 - Afbrydelser	26
§ 9 - Pension	26
Stk. 1 - Pensionsbidrag	26
Stk. 2 - Betingelser.....	27
§ 10 - Uddannelse	27
Stk. 1 - Uddannelsesudvalg og efteruddannelse.....	27
Stk. 2 - Mulighed for at opnå svendebrev som faglært.....	28
Stk. 3 - Uddannelse af nye.....	28

Stk. 4 - Kompetenceudviklingsfond.....	28
§ 11 - Sygdom	29
Stk. 1 - Sygehyre	29
Stk. 2 - Sundhedsordning.....	29
Stk. 3 - Barns hospitalsindlæggelse	29
Stk. 4 - Løn under orlov i henhold til sømandslovens § 18C..	30
§ 12 - Løn under barsel, forældre- og fædreorlov	30
Stk. 1 - Forud for fødslen	30
Stk. 2 - Barselorlov	31
Stk. 3 - Fædreorlov.....	31
Stk. 4 - Forældreorlov.....	31
Stk. 5 - Løn og refusion.....	32
Stk. 6 - Særlige pensionsforhold under barsel.....	32
§ 13 - Seniorordning.....	32
Stk. 1 - Ret til selvbetalt frihed	32
Stk. 2 - Mulighed for at supplere lønnen	33
Stk. 3 - Forudsætter konkret aftale	33
§ 14 - Effekterstatning	33
§ 15 - Almindelige bestemmelser.....	34
Stk. 1 - Kosten	34
Stk. 2 - Påklædning.....	34
Stk. 3 - Manglende betaling.....	34
§ 16 - Dok.....	34
Stk. 1 - Dok og opsigelse	34
Stk. 2 - Kursus og arbejde under dok.....	34
§ 17 - Tillidsrepræsentantregler	35
Stk. 1 - Valg og antal.....	35
Stk. 2 - Godkendelse.....	36
Stk. 3 - Pligt til samarbejde	36
Stk. 4 - Klager	36
Stk. 5 - Kontakt til 3F.....	36
Stk. 6 - Inddragelse ved ansættelser og opsigelser.....	36

Stk. 7 - Forhandlingsret i forhold til normering	37
Stk. 8 - Frihed til tillidsrepræsentantarbejde	37
Stk. 9 - Opsigelse af tillidsrepræsentant	38
Stk. 10 - Sømandsloven	38
Stk. 11 - Beløb til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen...	38
Stk. 12 - Arbejds miljørepræsentanter	38
Stk. 13 - Uddannelsesrepræsentant	39
§ 18 - Strejke, lockout, blokade	39
§ 19 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser.....	40
§ 20 - Overenskomstens varighed	41
Protokollater	43
1. Omregning af nettohyre til bruttohyre	43
2. Udlændinge	43
3. Rejseordning	43
4. Buffetrestaurant - Sirena Seeways.....	44
5. Aftale om samarbejde om arbejdsmiljø	44
6. Øvrige aftaler	45
LOKALAFTALE mellem DFDS og tillidsrepræsentanterne i DFDS	45

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 (jf. § 7). Skibsansatte.

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

Gruppe 2: Fastansatte på fuld tid med fleksible arbejdstidsregler ("Flyvere") (jf. § 8). 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 for 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 DFDS medregnes al ansættelsestid i DFDS A/S.

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.

Ferieafmønstring reducerer ikke optjening af anciennitet.

I brudte måneder, hvor der ikke er tale om ferieafmønstring, beregnes ancienniteten i halve måneder.

Tidligere ansættelse i henhold til overenskomst mellem Metal Maritime og DFDS A/S 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 DFDS 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. fleksibilitet 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 28. februar 2025 og indeholder de tidligere kostpenge i hjemmeperioden samt de hidtidigt gældende skattekompensationstillæg pr. 1. januar 2009.

Stk. 2 - Løn gruppe 1 og gruppe 2 (flyvere)

	01-03-2023	01-03-2024
Lønnen udgør pr. måned	20.088 kr.	20.641 kr.
Efter 2 års anciennitet i DFDS	20.888 kr.	21.441 kr.
Efter 5 års anciennitet i DFDS	21.388 kr.	21.941 kr.

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

Stk. 3 - Fagtillæg til gruppe 1 og 2

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

Fagtillægget udgør 1. marts 2014 657,00 kr. pr. måned

Fagtillægget 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, bordservering (gælder dog ikke kvalificeret bararbejde), afrydning samt modtagelse af penge.

Ved nyansættelse af tjenere medregnes tidligere arbejde i DFDS

som tjener som relevant brancheerfaring.

Stk. 4 - Løn gruppe 3 (afløser)

Afløser aflønnes med fast hyre uden overtidsberegning.

Hyren pr. tur (3 dage) udgør:

Pr. 1. marts 2023 2.613 kr. med tillæg af 1.139 kr. pr. ekstra udedag.

Pr. 1. marts 2024 2.696 kr. med tillæg af 1.181 kr. pr. ekstra udedag.

For faglærte eller tjenere med minimum 5 års relevant tjenerarbejde udgør hyren pr. tur (3 dage):

Pr. 1. marts 2023 2.879 kr. med tillæg af 1.240 kr. pr. ekstra udedag.

Pr. 1. marts 2024 2.962 kr. med tillæg af 1.282 kr. pr. ekstra udedag.

Det er den enkelte tjener, der skriftligt skal dokumentere fagbrev eller 5 års relevant tjenererfaring (jf. § 2 stk. 3).

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

Stk. 5 - Betaling for overarbejde

Overtimer, der ikke afspadses jf. § 5, stk. 2, betales pr. 1. marts 2023 med 86 kr. pr. påbegyndt time og pr. 1. marts 2024 med 88 kr. pr. påbegyndt time.

Vedrørende beregning af overtid se § 5, stk. 1.

Stk. 6 - Betaling for frivillige ekstrature (gruppe 1 og 2)

Hvis en tjener frivilligt påtager sig ekstrature (3 dage), aflønnes med de satser, der er gældende for de afløser, der er faglærte eller erfarne (jf. § 2, stk. 4).

Ekstrature kan konverteres til afspadsning i henhold til § 5, stk. 2. En ekstratur udgør 24 timer og en ekstra udedag minimum 8 timer.

En samlet udeperiode med ekstrature kan maksimalt være på 19 udedage inklusive skiftedage.

Er der flere, der ønsker at påtage sig ekstraturen, skal de så vidt muligt fordeles ligeligt over en passende periode.

Hvis ekstraturen sker i forlængelse af en udeperiode, afgør tjenerne, hvem der påtager sig opgaven.

Vedr. ekstrature jul og nytår, se lokalaftale, side 45.

Stk. 7 - Pligt til ekstratur

Tjenere er i tilknytning til deres sædvanlige arbejdsperiode forpligtet til at påtage sig en ekstra tur ved fraværsmedling med kort varsel fra tjenere på det nye hold.

Hvis ekstraturen sker i forlængelse af en udeperiode, afgør tjenerne, hvem der påtager sig opgaven.

Sådanne ekstrature (3 dage) aflønnes:

Pr. 1. marts 2023 med 3.279 kr. Ekstradage med 1.745 kr.

Pr. 1. marts 2024 med 3.362 kr. Ekstradage med 1.787 kr.

Stk. 8 - Øresundskryds

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

Afløser (gruppe 3) aflønnes pr. 1. marts 2023 med 119 kr. pr. time og pr. 1. marts 2024 med 122 kr. pr. time. Der aflønnes med et minimumstimetalt på 5 timer.

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

Fastansatte aflønnes på skiftedage ved deltagelse i Øresundskryds med personlig timeløn pr. time og et minimumstimetalt 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. 9 - Fritvalsordning.

Medarbejderen opsparer pr. 1. marts 2022 7% af lønnen som særlig opsparing til brug efter eget valg. I beløbet er indeholdt feriepenge.

Beløbet udgør pr. 1. marts 2024 9%.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

I 2020 sker udbetalingen ved kalenderårets udløb.

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

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

Stk. 10 - Beregning af løn ved på- og afmønstring

Ved beregning af løn i brudte kalendermåneder (på- og afmønstring), betales en dagløn pr. kalenderdag (1/30 af månedslønnen for den enkelte), dog minimum et beløb svarende til den personlige timeløn for det faktiske timetal (eksklusive ekstrature).

Som konsekvens betales der ud over daglønningerne personlig timeløn for samtlige timer i den brudte periode ud over 5,3 time i gennemsnit (vedr. ferieafmønstring se § 6, stk. 5).

Stk. 11 - 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 afløserne og korttidsansatte samt ved ansættelse og ophør efter et begrænset antal måneder i DFDS.

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

Stk. 12 - Oplysninger

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jf. stk. 11, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationsstillægget, 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 med:

Pr. 1. marts 2023 43 kr. pr. dag.

Pr. 1. marts 2024 44 kr. pr. dag

Stk. 2 - Overtjenere

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, side 43.

§ 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 Seven Seas.

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, pudning eller lignende arbejde må ikke udføres af tjenerne, dog skal serveringspersonalet i særlige tilfælde udføre sådant arbejde, og betaling ydes da i henhold til § 3, stk. 1.

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 - Månedsnorm og overtid

Tjenestetiden udgør 160,33 timer pr. måned eksklusive spisetid.

Arbejdstiden opgøres over to hele sammenhængende kalendermåneder, således at overtid beregnes efter 320,66 timer og betales i henhold til § 2, stk. 5, når det er beordret af skibets ledelse.

Ved hele enkeltstående måneder opgøres overtid selvstændigt.

Vedr. beregning i brudte måneder (på-og afmønstring, herunder ferieafmønstring) henvises til § 2, stk. 10 og § 6, stk. 5.

Stk. 2 - Afspadsering

Tjenere kan hensætte overtid indtjent i sædvanlig tørn og ekstrature til konvertering til fridage.

Konvertering af overtid til frihed sker i forholdet 8 timer lig 1 fridag.

Tidspunktet for afspadsering sker efter aftale.

Afspadsering i en opsigelsesperiode forudsætter således en aftale herom.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Ved afspadsering betales fuld sædvanlig løn.

Ved afmønstring og endelig fratrædelse kontanterstattes hensatte overtimer og ekstrature med de satser der er anført i nærværende overenskomst.

Stk. 3 - Børneomsorgsdage

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. 4 - 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 - Ferie

Stk. 1 - Feriegodtgørelse

Der ydes feriegodtgørelse af det faktisk indtjente nettobeløb, og - ud over den sædvanlige feriegodtgørelse - ydes feriekostpenge. Beløbet udgør 83,80 kr. pr feriedag.

Stk. 2 - Feriekortordningen

Fastansatte modtager kun et samlet feriekort ved ferieårets udløb og ved endeligt ophør, dvs. der modtages ikke feriekort ved midlertidige afmønstringer.

Afløsere modtager ligeledes kun et feriekort ved ferieårets udløb og ved endeligt ophør af tilknytningen der registreres af rederiet.

Stk. 3 - Ferieafmønstring

Der sker ferieafmønstring for gruppe 1 og 2 efter hidtidige regler.

Der kan i henhold til gældende lovgivning om ferie kun ske ferieafmønstring på rederiets foranledning i det omfang den pågældende har optjent tilsvarende ret til ferie med feriegodtgørelse fra tidligere arbejde og disse feriedage ikke er afholdt hos tidligere arbejdsgivere i indeværende ferieår.

Ved nyansættelser oplyses antallet af feriedage der ikke er afholdt.

Som skibsansat ophører ansættelsesforholdet under ferien.

Ved ferieafmønstring der sker på rederiets foranledning, genindtræder tjeneren igen i ansættelsen ved feriens udløb.

Dette er gældende, selvom der opstår sygdom under ferien der medfører sygemelding på tidspunktet for genindtræden. Der betales derfor sygehyre i henhold til § 11, stk. 1 fra det tidspunkt hvor genindtræden skulle være sket.

Stk. 4 - Administration af ferieplanlægning

Der sker i hvert ferieår ferieafmønstring i to hele hjemmepreperioder af hver 13 hele dages varighed.

Ferieafmønstringen sker i perioden fra 1. maj til 1. oktober.

Placeringen kan for den enkelte tjener fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten, under forudsætning af den pågældendes godkendelse.

Der fastlægges på hvert skib en samlet ferieplan for alle fastansatte for hele ferieåret, der sikrer, at ferien kendes minimum 3 måneder forud.

Ferieplanen drøftes med tillidsrepræsentanterne, før den udsendes, men det er i sidste instans DFDS, der afgør feriens placering.

Den enkelte har mulighed for at indgå aftale med tillidsrepræsentanten og ledelsen om at fravige ovenstående, således at der i løbet af ferieåret kan afholdes længere sammenhængende ferie, forudsat det ikke indebærer ekstraordinære omkostninger for DFDS.

Stk. 5 - Arbejdstid og løn ved ferieafmønstring

Ved af- og påmønstring på grund af ferie følges afregningsreglerne i § 2, stk. 10 med den fravigelse at den personlige timeløn for

timer ud over 5,3 i snit reduceres med 10 kr.

DFDS har ret til at nedsætte tjenernes timetal i udeperioder før og efter ferieafmønstringen, dog med sikring af minimum 140 timers løn, under forudsætning af, at der alene er tale om den normale ferieafmønstring.

Det skal dog ske under hensyn til en forsvarlig udførelse af arbejdsopgaverne, og at der ikke i stedet er afløser, der udfører arbejdet.

§ 7 - Tørnmønster gruppe 1

Stk. 1 - Ude- og hjemmeperioder gældende for gruppe 1

Der gives så vidt muligt 12,5 fridøgn, som ikke fradrages i den månedlige tjenestetid. Der finder ikke afmønstring sted i forbindelse med afvikling af fridage.

Ovenstående skal administreres efter følgende gensidig forståelse:

På årsbasis skal den ansatte i gennemsnit have adgang til 12,5 fridøgn pr. måned. Hertil kommer lovpligtig ferie i alt 30 dage pr. år.

Ovenstående praktiseres i en tørnplan med lige fordeling mellem ude- og hjemmeperioder f.eks. 15/13 eller tilsvarende fordeling.

Grundlæggende fastsættes en tørnplan i hvert skib, hvilket ikke forhindrer den enkelte ansatte i at aftale ekstra udedage (ekstrature, jf. § 2, stk. 6 og 7).

Tørnplanen skal, medmindre der er tale om force majeure i den konkrete situation, være baseret på hjemmeperioder af min. 9 dages varighed.

På fridøgn aflønnes medarbejderen efter hidtidig praksis.

Under ferie anvendes feriekort.

Tørnplanen forudsætter alene afmønstring svarende til lovpligtig

ferie.

Ordningen giver som sådan ingen ret til reel optjening af fridøgn, og i forbindelse med en afmønstring er disse derfor uden værdi.

Ovenstående ordning er endvidere aftalt således, at den ansatte på intet tidspunkt samlet kan have et tjenestetidsmønster, som er bedre end en ligelig fordeling mellem hjemme- og udeperioder inklusive lovpligtig ferie. Der er herefter ikke adgang til afspadsering i forbindelse med ferie og sæsontilpasning.

§ 8 - Tørmønster og arbejdstidsregler for gruppe 2 (flyvere)

Stk. 1 - Formål

Ansættelse i henhold til gruppe 2 sker med henblik på at bemandle 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. § 5, stk. 2). 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 DFDS 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 rejse-dage 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 (jf. stk. 2).

Stk. 7 - 1:1-ordning og vagtplan

Der kan i de udsendte tørnplaner i den samlede turnusperiode på 3 måneder (jf. stk. 2) 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 tørnplan kan maksimalt

have en varighed som en normal udeperiode for gruppe 1, og skal i givet tilfælde i tørnplanen efterfølges af en ugers frihed.

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

§ 9 - 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%.

- 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).

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

§ 10 - 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.

DFDS 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 DFDS 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 § 10, 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 DFDS betaler udgift til lærebøger inden for en rimelig ramme.

Det forudsættes, at DFDS 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 DFDS).

Stk. 4 - Kompetenceudviklingsfond

DFDS 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 DFDS til fonden 780 kr. pr. år pr. medarbejder i henhold til det mellem parterne i fonden aftalte.

§ 11 - 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 - 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. 3 - 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. 4 - 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.

§ 12 - 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 - Barselsorlov

Til fastansatte kvindelige medarbejdere med 9 måneders anciennitet (vedr. beregning, se § 1, stk. 5), udbetales løn under barsel/adoption (barselsorlov) 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 barselsorloven, 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). 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 barselsorloven, 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.

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.

Forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder.

Stk. 5 - 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 DFDS, 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 DFDS reduceres de 32 uger tilsvarende, idet DFDS modtager dagpengene som refusion.

Stk. 6 - Særlige pensionsforhold under barsel

Under de 10 ugers barselorlov betaler DFDS 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).

§ 13 - 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 nedsettelse 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 DFDS.

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. § 5, stk. 2).
- 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 DFDS.

Stk. 3 - Forudsætter konkret aftale

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

§ 14 - 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.

§ 15 - 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.

§ 16 - 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 DFDS 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.

§ 17 - 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 DFDS 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.

Stk. 9 - Opsigelse af tillidsrepræsentant

Agter rederiet at opsig 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 tillidsrepræsentantfunktionen.

Med henblik på at styrke tillidsrepræsentantfunktionen, indbetaler DFDS 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.

Stk. 12 - Arbejdsmiljørepræsentanter

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

Arbejdsmiljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Arbejdsmiljørepræsentanten 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.

§ 18 - 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

tilkendegives 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 iværksættes.

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 iværksættes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

§ 19 - 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 mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingssmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. stk. 4.

Stk. 4 Voldgiftsretten består af 2 medlemmer, udpeget af hver overenskomstpарт 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.

§ 20 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2023 og kan af begge parter opsiges med 3 måneders skriftligt varsel til ophør til en første marts, dog tidligst i 2025.

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 december 2023

For DFDS A/S

For 3F Privat Service,

Gemma Griffin

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 DFDS' 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 tørn.
- 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 Sydsverige, udbetales en godtgørelse, svarende til omkostningen til Malmø, mens øvrige Sverige godtgøres med et beløb, svarende til Gøteborg. Begge beregnes i henhold til transport med "Säfflebussen".

Afløsere er ikke omfattet af rejseordningen.

4. Buffetrestaurant - Sirena Seeways

På baggrund af de særlige forhold på ruten (herunder begrænset antal ansatte og færre afgang i vinterperioden), kan tillidsrepræsentanten og den lokale ledelse indgå lokalaftaler der tilsidesætter gældende regler uden det skal godkendes af 3F.

Det kan aftales på følgende områder:

1. Fravigelse af det normale tørmønster forudsat det over aftalte perioder respekterer 1:1-ordningen
2. Aftaler om udvidelse af tjenernes arbejdsområder
3. Aftale om rederiassistents deltagelse i tjenerarbejde
4. Aftale om at al overtid og ekstratime ikke kan udbetales men i stedet placeres i perioder med begrænset afgang

Aftalerne skal være skriftlige og tilsendes DFDS og 3F.

Det forudsættes, at Metal Maritime godkender punkt 2 og 3.

5. 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 DFDS, 3F Privat Service, Hotel og Restauration og TR/SR.

6. 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 arbejdstidsreglerne.
- 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.

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

LOKALAFTALE mellem DFDS og tillidsrepræsentanterne i DFDS

- 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) Afløserne. Der udleveres liste til TR over samtlige afløser 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. DFDS 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 fagflexaftaler, 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 familerejseplaner.
- 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 afløser.

Kompensationen udgør for en ekstratur kr. 3.500.

- 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. 12. marts 2014

Henrik Holck
DFDS A/S

TR på Osloruten

Peter Lykke Nielsen
3F Privat Service, Hotel og
Restauration

Varenr. 3575

Overenskomst for
tjenere
mellem
DFDS A/S
og
3F Privat Service,
Hotel og Restau-
ration

2023-2025

 Privat Service,
Hotel og Restauration

