

OVERENSKOMST



Privat Service,
Hotel og Restauration

Overenskomst
mellem

Fjord Line Danmark A/S

og

3F Privat Service,
Hotel og Restauration
(tjenere)

1. marts 2020 - 28. februar 2023

2020 - 2023

fjordline.com



OVERENSKOMST

1. marts 2020 - 28. februar 2023

mellem

Fjord Line Danmark A/S

og

**3F Privat Service, Hotel og Restauration
(tjenere)**

§ 1 - Ansættelse og opsigelse	5
§ 2 - Afløsere, ekstrature og flyvere.....	9
§ 3 - Lønninger	11
§ 4 - Pension	13
§ 5 - Arbejdstid	13
§ 6 - Ferie – gældende fra 1/9 2020	16
§ 7 - Fridage	17
§ 8 - Sygdom og barsel	17
§ 9 - Uniform	19
§ 10 - Rejseomkostninger.....	19
§ 11 - Tillidsmandsregler.....	19
§12 - Sikkerhedsrepræsentant (gældende fra 1. juni 2020)	22
§ 13 - Strejke - lockout - blokade.....	22
§ 14 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser.....	23
§ 15 - Overenskomstens varighed	24
HYRETILLÆG gældende fra 1. marts 2020.....	25
PROTOKOLLATER	28
1. Dokophold	28
2. Afmønstring (fratræden).....	28
3. Bemandingsoversigter.....	28
4. Fagfleks	28
5. Protokollat vedrørende personalepolitik på tjenerområdet.....	29
6. Protokollat vedrørende seniorpolitik.....	29
7. Protokollat vedrørende Uddannelse	30

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

§ 1 - Ansættelse og opsigelse

Stk. 1. Forhyring sker i henhold til Sømandslovens § 1 og under iagttagelse af nedenstående særlige vilkår.

Stk. 2. Ved nye ansættelser af fastansatte, ansættes i videst mulig omfang faglærte eller erfarne tjenere.

Stk. 3. Den søfarende ansættes i rederiet (rederiansættelse) med en måneds gensidig opsigelse til fratræden i Danmark. De første tre måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel dog 14 kalenderdage.

Efter 12 måneders ansættelse forlænges rederiets opsigelsesvarsel til 2 måneder

Ved mere end 3 års ansættelse, forlænges rederiets opsigelsesvarsel til 3 måneder. Opsigelsesperioden regnes fra dato til dato.

Stk. 4.

Der er adgang til tidsbegrænset ansættelse:

1. i tilfælde af fravær, herunder fravær af andre årsager end sygdom,
2. i tilfælde af særlige situationer (eksempelvis højtider og længerevarende arrangementer) eller
3. i tilfælde af særlige perioder, herunder sæsonbetinget spidsbelastninger, der medfører behov for ansættelse af tidsbegrænset ansatte.

Sådanne ansættelser, der ikke handler om fravær, skal være begrundet i saglige driftsmæssige årsager.

Ansættelsesperioden og årsagen til etableringen af den tidsbegrænsede ansættelse skal fremgå af hyrekontrakten. Ved tidsbegrænset ansættelse som følge af fravær skal navnet på den fraværende medarbejder angives. Tidsbegrænsede ansættelser er derudover omfattet af overenskomsten i sin helhed.

Tillidsrepræsentanter har i konkrete tilfælde adgang til at få oplyst ansættelsesperiode og årsag.

Stk. 5. Ved beregning af anciennitet medregnes al ansættelsestid i Fjordline som tjener i henhold til denne overenskomst, forudsat den pågældende ikke har været fraværende fra rederiet i over 12 måneder.

Stk. 6. Opsiges et ansættelsesforhold, hvor den pågældende søfarende har været uafbrudt beskæftiget i mindst 3 måneder, har denne ret til at begære grunden til opsigelsen oplyst. Antages opsigelsen ikke at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, kan sagen indbringes for den i § 13 nævnte voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen findes ikke at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller skibets forhold, bestemme, at opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig skade, eller at der betales en godtgørelse, som dog ikke kan overstige 52 ugers løn.

Såfremt genansættelse har fundet sted efter endt dokophold, eller i henhold til stk. 8, gælder bestemmelsen om 3 måneders uafbrudt anciennitet i stk. 6 ikke. Tilsvarende gælder for § 8, stk. 3 for så vidt angår uafbrudt ansættelse.

Stk. 7. Ved den fagretlige behandling kan relevant lovgivning lægges til grund.

Stk. 8. Ved opsigelser, der skyldes dok, midlertidigt driftsstop, nedskæringer og lignende, tilbydes de pågældende genansættelse ved første ledige stilling. Rederiet står frit i forhold til gruppen af opsagte. Fortrinsretten kan fraviges, når rederiet skal ansætte en medarbejder straks og

den fortrinsberettigede søfarende ikke vil kunne varsles til tiltrædelse i tide.

Stk. 9. Ved opsigelse pga. længerevarende sygdom, tilbydes genindtræden ved raskmelding inden for 1 år efter sygemeldingen. Den sygemeldte skal give varsel om raskmelding i så god tid, at aftale med vikaren kan afvikles.

Ovenstående kan, hvis rederiet har et ønske herom, fraviges efter aftale med det pågældende skibs tillidsrepræsentanter i situationer, hvor særlige forhold taler herfor.

Hvis rederiet i en konkret situation har et sådant ønske, skal 3F-afdelingen orienteres herom før en aftale indgås.

Stk. 10. En ansat sygevikar i henhold til stk. 9 kan ved raskmelding fra den tidligere kollega opsiges med 2 dages varsel. Dette skal fremgå af hyrekontrakten. Opsigelsesvarslet på 2 dage gælder også, selvom den sygemeldte medarbejder ikke er opsagt, eller den sygemeldte medarbejder er opsagt men endnu ikke er fratrukket.

Stk. 11. Før overflytning til anden rute i rederiet, skal overflytningen aftales med den søfarende.

Overflytning mellem de to ruter kan ske uden den pågældendes accept, hvis der indgås en aftale herom mellem rederiet og tillidsrepræsentanter i situationer, hvor særlige forhold taler herfor.

Har rederiet i en konkret situation et sådant ønske, skal 3F-afdelingen orienteres herom før en aftale indgås.

Stk. 12. I et skib med besætning omfattet af denne overenskomst, forhyres ikke med ens kvalifikationskrav menige udlændinge på ringere vilkår end den i henhold til DIS-lovens § 10, stk. 2 nævnte personkreds om bord. Rederiet kan slutte aftale med 3F Privat Service, Hotel og Restauration om fravigelse af ovenstående.

Stk. 13. Ved opsigelse, der skyldes planer om flagskifte eller indstilling af ruten, optages forhandling med tjenernes tillidsrepræsentanter og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om en bonus, der udbetales under forudsætning af, at de opsagte fortsætter i jobbet frem til ophøret.

Som minimum ydes der en bonus efter følgende retningslinjer:

Efter 1 års ansættelse ydes en bonus på 1 månedsløn.

Efter 2 års ansættelse ydes en bonus på 2 måneders løn.

Efter 3 års ansættelse ydes en bonus på 3 måneders løn

Stk. 14.

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange kr. 5.000,-.

2. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1., og i forbindelse med genansættelse indtræder i den optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den ny ansættelse.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidigt. Såfremt en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der først var midlertidigt, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Stk. 15. Søfarende, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 1 år, og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af rederiet eller andre hos rederiet beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for den søfarende relevant kursus af indtil 2 ugers varighed,

indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet. Rederiet dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.500. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Ud over de 2 uger til selvvalgt uddannelse, som en medarbejder med 6 måneders anciennitet minimum har ret til at søge i kompetenceudviklingsfonden, opnås fra 1. maj 2014 i samme situation yderligere ret til en uges ekstra selvvalgt uddannelse, betalt af fonden efter de sædvanlige retningslinjer.

§ 2 - Afløsere, ekstrature og flyvere

Stk. 1. Afløsere ved fravær

Der kan ansættes afløsere for navngivne fraværende (herunder fravær ved ophør med kort eller intet varsel) på daglønsbetingelser og med et opsigelsesvarsel på 24 timer. Ansættelsesperioden vil dog altid minimum være gældende til hjemhavnen.

Afløserens kontrakt skal i hvert tilfælde indeholde navn på den fraværende.

Der optjenes ikke frihed, idet kompensation herfor er indregnet i den dagløn til afløsere, der fremgår af hyrebilaget.

Der kan med 3F-afdelingen indgås lokalaftaler vedr. brug af afløsere.

Afløsning på disse betingelser kan ikke ske for en periode, der er længere end en ordinær udeperiode, der normalt er 14 dage, og må ikke ske systematisk.

Afløsning herudover skal ske på overenskomstens almindelige betingelser.

Stk. 2. Ekstrature

Ekstrature forsøges aftalt med den fastansatte gruppe af ombordværende tjenere, før evt. indkaldelse af afløser.

Tilbydes de fastansatte ekstrature afgør gruppen selv, hvem der påtager sig turen. Hvis ingen påtager sig turen, skal rederiet forsøge at indkalde en afløser. Hvis dette ikke er muligt, afgør gruppen selv, hvem der skal påtage sig turen, idet gruppen af ombordværende medarbejdere i så fald har pligt til at påtage sig ekstraturen. Ved manglende enighed om, hvem der skal påtage sig turen, udpeger ledelsen ombord den eller de medarbejdere blandt de ombordværende medarbejdere, der skal påtage sig turen/turene.

Retten til at få tilbudt en ekstratur som følge af fravær omfatter maksimalt 2 sammenhængende ture fra Hirtshals til Bergen og tilbage igen. På ruten mellem Sverige og Norge omfatter det maksimalt tre dage.

Aflønning af ekstrature fremgår af hyrebilaget. Der afregnes overtid efter samme regler som afløser, jf. hyrebilaget. Under ekstrature optjenes og afvikles ikke fridøgn.

Frihed, der som følge af ekstrature ikke afspadseres, kan af den ansatte vælges hensat til senere afvikling eller kontant udbetales selvstændigt i pågældende måned.

Stk. 3. Afløser ved ekstraordinære situationer

Afløser kan indkaldes til dækning af konkrete opgaver i enkeltstående situationer som særlige selskaber, særlige begivenheder, højtid og lignende.

Normalt vil varigheden af sådanne enkeltstående situationer (begivenheder) maksimalt være 5 udedage, og afløseren vil alene være ansat i varigheden af den enkeltstående situation (begivenhed) medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

Er der undtagelsesvist tale om begivenheder af længere varighed end 5 udedage, og hvis der ikke kan opnås enighed med tillidsrepræsentanten om andet, kan rederiet ansætte en afløser til dækning af denne begivenhed. Overenskomstparterne er enige om, at der kun vil være tale om enkeltstående begivenheder med en varighed af mere end 5 udedage, idet en enkeltstående situation (begivenhed) er defineret ved et forøget antal passagerer. Hvis en enkeltstående begivenhed har en varighed af mere end 10 udedage, ansættes i henhold til reglerne for tidsbegrænset ansatte, herunder minimumslængden af ansættelsesforholdet, hvis rederiet måtte finde dette nødvendigt.

Begrundelse for ansættelse af afløser i henhold til dette stk. 3 skal fremgå af hyrekontrakten.

Tillidsrepræsentanten orienteres i hvert tilfælde, hvor der anvendes afløser i henhold til ovenstående.

Tillidsrepræsentanten har mulighed for at få stillet en oversigt til rådighed med oplysninger om anvendelse af afløser i henhold til ovenstående inden for én måned med angivelse af antal dage og begrundelse herfor. I oversigten angives alene navn på afløserne og det af rederiet anvendte medarbejdersnummer.

Stk. 4. Flyvere

Der kan - hvis rederiet ønsker det - indgås aftale om fastansatte på fleksible vilkår, der kan dække fravær og perioder med spidsbelastning. I en sådan lokalaftale kan der ske fravigelse af vilkår i overenskomsten, herunder af ovenstående stk. 2.

§ 3 - Lønninger

Stk. 1. Den søfarende oppebærer de i det til enhver tid gældende hyretillæg anførte lønninger og tillæg. De anførte lønninger er inkl. kostpenge samt betaling for 5 feriefri dage.

Stk. 2. Overarbejde, der betales med overtidsbetaling, honoreres pr. påbegyndte halve time.

Stk. 3. Der ydes et fagtillæg til faglærte tjenere eller tjenere, der har 5 års tjenerfaring. Tillægget fremgår af hyretillægget.

Rederiet fastlægger en procedure, der sikrer at ansatte gøres opmærksom på betingelserne. Dette er derefter den enkelte tjeners ansvar at dokumentere svendebrev eller de 5 års tjenererfaring.

Er rederiets procedure overholdt, vil der i givet tilfælde først være tale om efterregulering fra det tidspunkt, hvor den pågældende gør opmærksom på retten til tillægget.

Stk. 4 Særlig opsparing: Med virkning fra 1. marts 2020 opsparer tjeneren 5%, pr. 1. marts 2021 er satsen 6% og pr. 1. marts 2022 er satsen 7% af den ferieberettigede løn.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fra-træden opgøres saldoen og beløbet udbetales. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede beløb udbetales løbende sammen med lønnen.

I beløbet er indeholdt feriepenge.

Stk. 5. Hvis rederiet ønsker at ansætte overtjenere, ydes et månedligt tillæg på kr. 1.090, der indgår i den faste månedsløn.

Stk. 6. For at den søfarende, der er omfattet af § 5 i lovbekendtgørelse nr. 839 af 9. august 2019 om beskatning af søfolk, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag, tillægges nettohyren et beløb, som udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

Stk. 7. Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jf. stk. 6, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger

for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationsstillægget, derunder ved sin underskrift give Udligningskontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

Stk. 8. Der er aftalt tilslutning til den af Rederiorganisationerne etablerede kompetenceudviklingsfond.

§ 4 - Pension

Stk. 1. De af denne overenskomst omfattede rederiansatte søfarende holdes pensionsforsikret i Pension Danmark med de i det til enhver tid gældende hyretillæg anførte månedlige præmier.

Stk. 2. Præmiebetalingen opretholdes, så længe den søfarende oppebærer hyre. Under bevilget tjenestefrihed uden hyre betaler rederiet ikke pensionspræmie.

§ 5 - Arbejdstid

Stk. 1. Forholdet mellem tjeneste- og friheds-/ferieperioder er 1:1. Tørner tilrettelægges i det enkelte skib/afdeling under hensyntagen til skibets sejlplan og fartsområde, jf. dog stk. 6.

Stk. 2. Den daglige gennemsnitlige arbejdstid udgør 10 timer. På skiftedage udgør den gennemsnitlige arbejdstid 6 timer. Ovenstående arbejdstid er indeholdt i den aftalte hyre, jf. § 3.

Stk. 3. Den søfarende tilskrives som minimum 7,5 time på en udedag og 3 timer på en skiftedag.

Stk. 4. Arbejdstiden opgøres ved en kalendermåneds udgang, eller ved afmønstring fra skibet. Overtid forekommer, hvis den samlede arbejdstid i opgørelsesperioden overstiger den ovenfor anførte gennemsnitlige norm.

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

Stk. 6. Der udarbejdes tørnplan, som angiver forholdet mellem ude- og hjemmeperiode. Tørnplanen er fælles for alle tjenere og fortsætter uændret under sygdom.

Tørnplanen skal som minimum være baseret på 12 hjemmedage og maksimalt 16 hjemmedage.

Der kan aftales afvigelser af tørn mønsteret inden for medarbejdergruppen således at afholdelse af 3 ugers sammenhængende ferie muliggøres. Rederiet kan slutte aftale med 3F Privat Service, Hotel og Restauration om fravigelse fra tørn mønsteret.

Ovenstående er ligeledes gældende for en tidsbegrænset ansat således, at vedkommende i kontrakten skal ansættes for en periode der minimum svarer til den gældende ude- og hjemmeperiode i henhold til tørnplanen.

Stk. 7. Mellem tiltørninger skal der mindst være 2 timer, som dog undtagelsesvis kan nedsættes til 1 time, dog højst 3 gange pr. tjenesteperiode. Undtagelsesmuligheden kan ikke finde anvendelse systematisk.

Stk. 8. Fastansatte medarbejdere kan hensætte overtid og ekstrature til konvertering til afspadsering med bibeholdelse af den normale løn. Konverteringen af ekstrature til frihed sker således, at der gives frihed en tjenestedag og en nulldag pr. dag i ekstraturen. Konverteringen af overtid til frihed sker i forholdet 8 timer er lig med en tjenestedag samt en nulldag. Nulldagen skal bruges således, at medarbejderen kan holde sin normale tørn.

Placeringen af afspadseringen aftales mellem ledelsen og medarbejderen, men skal foretages på tidspunkter, hvor det ikke medfører anvendelse af bestemmelsen om ekstravagter.

Aftale om afspadsering medfører ikke, at de tilbageværende tjenere har krav på kompensation.

Hvis det hensatte efter medarbejderens ønske udbetales, afregnes med den værdi det hensatte ville have haft, hvis det var blevet udbetalt oprindeligt.

Stk. 9. Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg, i overensstemmelse med virksomhedens regler, 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.

Stk. 10. Systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Stk. 11. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde).

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

§ 6 - Ferie – gældende fra 1/9 2020

Stk.1. Ferieloven samt den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ferie for søfarende er gældende for ansættelsesforholdet under hensyntagen til bestemmelserne i nærværende paragraf.

Tjenerne er bortset fra afløserne omfattet af reglerne for ferie med løn.

Stk. 2. Ferieafholdelse er en integreret del af afviklingen af en hjemmeperiode. For hver måneds ansættelse optjenes 3 feriedage, eller pro rata heraf, der afvikles i hjemmeperioden i den efterfølgende måned.

Stk. 3. Ferieåret er det år, der går fra 1. september til 31. august.

Stk. 4. Den søfarende ydes et ferietillæg på 1% beregnet efter ferielovens regler. Ferietillægget udbetales i den måned, hvor den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 5. Ved fratrædelse og for afløsere anvendes Danske Rederiers ferie-kortordning.

§ 7 - Fridage

Stk. 1. For hver tjenstedag optjenes 0,8 dages frihed (5 feriefridage er indregnet). Under evt. sygdom optjenes og afvikles frihed.

På skiftedage optjenes og afvikles ikke frihed.

Stk. 2. En negativ frihedssaldo på maksimalt 7 dage kan overføres fra måned til måned. Såfremt der i forbindelse med opsigelse fra rederiets side er dage i underskud som følge af denne bestemmelse, bærer rederiet udgiften herved.

Stk. 3. Kontanterstatning af fridage udgør 1/30 af den angivne månedlige hyre. Ved kontanterstatning foretages pensionsindbetaling for såvel rederiet som fra den søfarende.

§ 8 - Sygdom og barsel

Stk. 1. Sygehyre er den hyre, der ydes under tjeneste ombord, jf. herværende overenskomsts hyretillæg.

Stk. 2. Til søfarende med mindst 9 måneders anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den søfarende indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. 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.

Retten til frihed gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 3. Til kvindelige søfarende, som på det forventede fødselstidspunkt har mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse i rederiet, ydes sædvanlig hyre under graviditetsorlov i 4 uger fra forventet fødselstidspunkt. I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i forbindelse med barsel og adoption i indtil sammenlagt 14 uger.

Stk. 4. Under forudsætning af, at anciennitetskravet i stk. 2 er opfyldt, ydes forældreorlov i 13 uger med sædvanlig hyre. For forældreorlov der påbegyndes 1. juli 2020 eller senere dog 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

Forældreorloven kan placeres fleksibelt inden for de 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Forældrenes forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder.

Stk. 5. Der ydes søfarende fædre sædvanlig hyre under 2 ugers fædreorlov. De nævnte 2 uger (14 kalenderdage) skal placeres inden udløbet af 14. uge efter fødslen/adoptionen.

Stk. 6. Det er en forudsætning for betaling af hyre under graviditetsorlov i 4 uger fra det forventede fødselstidspunkt og hyren under forældreorloven, at rederiet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den søfarende pro rata. Hvis rederen ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til den søfarende.

Stk. 7. Forudsætningen for hyre under de 14 uger er, at rederen oppebærer refusion af dagpenge i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.

Stk. 8 Under de 14 ugers barselsorlov indbetales af arbejdsgiveren et ekstra pensionsbidrag (brutto), der udgør 1.120 kr. Beløbet udgør pr. 1. juli 2014 1.360 kr. pr. måned.

§ 9 - Uniform

Stk. 1. Rederiet stiller nødvendig uniform til rådighed og er ansvarlig for vedligehold. Ved uniform forstås benklæder, jakke og eventuel vest. Den søfarende skal selv sørge for hvid skjorte samt sorte sko.

§ 10 - Rejseomkostninger

Stk. 1. Rederiet refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra den søfarendes bopæl til mønstringshavn og retur. Det forudsættes, at der er tale om fast bopæl inden for Danmarks grænser (ekskl. Grønland og Færøerne).

Ansatte med bopæl i Sverige eller Norge er ved ansættelsen på ruten mellem Norge og Sverige omfattet af ovenstående fra bopælen.

Der henvises i øvrigt til Fjord Lines aktuelle rejseregler, der er i overensstemmelse med reglerne i § 10.

Ændres disse, skal det godkendes af 3F i det omfang, de fraviger teksten i § 10.

§ 11 - Tillidsmandsregler

Stk. 1. Søfarende omfattet af nærværende overenskomst med mindst 5 ombordværende ansatte på skibet kan vælge 1 tillidsrepræsentant, samt en suppleant i hvert skib. De valgte repræsentanter bør repræsentere

hvert sit skift, og kan derfor ikke pålægges at ændre tørn, medmindre tvingende, nødvendige grunde taler herfor. Den valgte suppleant er i ansættelsesforholdet omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt og anerkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration, underrettes såvel rederiet som skibsføreren i det pågældende skib. Rederiet kan inden 8 dage efter modtagelsen af meddelelse om valg af tillidsrepræsentant gøre indsigelse mod det foretagne valg, dersom den valgte forhold antages at gøre den pågældende uegnet til hvervet. Såfremt der ikke gøres indsigelse mod et valg, skal rederiet returnere en kopi af den modtagne underretning med bekræftelse om, at det foretagne valg er taget til efterretning. Ovenstående er ligeledes gældende i forbindelse med valg af suppleant.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten er talsmand i faglige spørgsmål over for skibsføreren eller dennes repræsentant ombord.

Stk. 4. Ved fastansættelser har tillidsrepræsentanten mulighed for at blive hørt.

Stk. 5. Såfremt en af nærværende overenskomst omfattet søfarende modtager skriftlige advarsler, opsiges eller afskediges af skibsføreren, kan den pågældende anmode om tillidsrepræsentantens tilstedeværelse ved samtalen, hvor skriftlig advarsel, opsigelse eller afsked meddeles.

Tillidsrepræsentanten orienteres forud af ledelsen om at et sådant møde påtænkes afholdt.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten kan under sejladserne omkostningsfrit og uden ledelsens tilstedeværelse kontakte 3F Privat Service, Hotel og Restauration (telefon, fax osv.).

Stk. 7. Det er tillidsrepræsentantens og skibsledelsens pligt at fremme et roligt og godt samarbejde ombord.

Stk. 8. Ved udførelse af det af tillidsrepræsentanten påhvilede hverv, er det ikke tilladt at forsømme arbejdet, medmindre tilladelse er indhentet af skibsføreren eller dennes repræsentant. I sådanne tilfælde skal udvises fornøden fleksibilitet.

Stk. 9 Tillidsrepræsentanten har krav på frihed med løn ved relevante kurser i fagbevægelsen i relation til tillidsrepræsentanterhvervet, dog max. 7 dage med løn pr. kalenderår.

Tillidsrepræsentanten har krav på frihed uden løn ved overenskomstforhandlinger (medlem af forhandlingsudvalget) og møder i fagretligt regi, hvor vedkommende er deltager, samt ved møder i 3F Brancheklubben for Søfart.

Ved fraværsdage i henhold til ovennævnte, der ligger i en udeperiode, tillægges en nulldag pr. fraværsdag.

3F udbetaler til hver af tillidsrepræsentanterne hvert halve år et honorar på 4.000 kr.

Stk. 10. Agtes en tillidsrepræsentant opsagt eller afskediget, underrettes 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

I tilfælde af opsigelse, som følge af et skibs dokning, og der samtidig gives tilsagn om genansættelse, skal 3F Privat Service, Hotel og Restauration dog ikke underrettes. Har en tillidsrepræsentant et års uafbrudt ansættelsesanciennitet, kan pågældendes arbejdsforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes før 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Fagretlig behandling skal søges påbegyndt inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants virke som tillidsrepræsentant kan ikke gyldigt begrundes opsigelse eller forringelse af den pågældendes forhold.

Stk. 11. En tillidsrepræsentant og dennes suppleant har i forhold til § 1, stk. 3 et yderligere opsigelsesvarsel på 2 måneder, dog minimum 5 måneder.

Stk. 12. Er en søfarende, som er omfattet af denne overenskomst, valgt som sikkerhedsrepræsentant, er pågældende beskyttet mod opsigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanten.

§12 - Sikkerhedsrepræsentant (gældende fra 1. juni 2020)

Sikkerhedsrepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

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

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

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

§ 13 - 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 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. Sympatikonflikt kan varsles og iværksættes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

§ 14 - Behandling af fagretlige uoverensstemmelser

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst, afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten. Fællesmøder afholdes snarest, og senest 3 hverdage efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 2. I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst afholdes på begæring mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingssmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. stk. 3.

Stk. 3. Voldgiftsretten består af 2 medlemmer, udpeget af hver overenskomstpart til den enkelte sags behandling, samt 1 opmand, udpeget for en 2-årig periode, eventuelt 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. 4. Såfremt betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grund hertil, kan arbejdsstandsning iværksættes uanset ovenstående regler.

§ 15 - Overenskomstens varighed

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2020, og kan opsiges af begge parter med 3 måneders skriftligt varsel, dog tidligst til den 28. februar 2023.

Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

Fjord Line Danmark A/S

3F Privat Service, Hotel og Restauration

HYRETILLÆG gældende fra 1. marts 2020

Nedenstående satser er i nettokroner (DIS-løn). I lønninger er indregnet kostpenge og skattereftillæg frem til 31. december 2009.

Løn pr. måned (30 dage) inkl. skattereftillæg

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Under 1 år	18.809	19.116	19.419
Efter 1 år	19.007	19.314	19.617
Efter 2 år	19.167	19.474	19.777
Efter 4 år	19.640	19.974	20.250
Efter 6 år	19.670	19.977	20.280
Efter 8 år	19.710	20.017	20.320
Efter 10 år	19.780	20.087	20.390

Overtid pr. time

1/3-2020	kr. 74,23
1/3-2021	kr. 75,40
1/3-2022	kr. 76,57

Pensioner

Pr. 1. juli 2009 udgør det samlede bidrag 12 % af den pensionsgivende hyre, hvoraf 8% betales af rederiet og 4% af den søfarende.

Pensionsgivende hyre (1/3-2020):	kr. 22.550
Rederibidrag:	kr. 1.804
Eget bidrag:	kr. 902

Optjening af fridage/fridøgn:

For hver hele udmønstringsdag tilskrives den søfarende endvidere værdien af 1 fridag. Dette gælder ikke på- og afmønstring.

Værdi af fridage (pr. dag) ved kontantudbetaling
Der ydes 1/30 månedshyre pr. dag.

Ekstratur for fastansatte:

Pr. dag ydes 1/30 månedshyre tillagt værdien af en afløser's hyre pr. dag.

Overtjenertillæg pr. måned:

1/3-2020: kr. 1.090

Fagtillæg pr. måned: (Tjenere med svendebrev eller med 5 års erhvervs erfaring fra lignende stilling)

1/3-2020: kr. 500

Aflønning af afløser:

Løn pr. dag til afløser er i overenskomstperioden aftalt til følgende: (inkl. 2/30-del skattereftormtillæg)

1/3 2020 kr. 928

1/3 2021 kr. 943

1/3 2022 kr. 958

Pension pr. dag til afløser afregnes med 2/30-del

Rederibidrag: kr. 120

Eget bidrag: kr. 60

Afløser er omfattet af følgende vilkår uden at denne liste nødvendigvis er udtømmende:

- Afløser er kun ansat i udeperioder (ingen 1:1 ordning)
- Afløser er ikke omfattet af overenskomstens opsigelsesvarsler i § 1.
- Afløser optjener ikke fridage/fridøgn, da disse er indregnet i hyren
- Afløser har kun ret til løn under sygdom, hvis sygdommen er opstået under ansættelsesforholdet.
- Overtid for timer ud over gennemsnitligt 10/6 timer, dvs. i en enkelt tur på tre hyredage overtid for timer udover 22 timer og ved en dagstur overtid for timer ud over 10 timer.

- Afløserne har ret til rejsebetaling iht. gældende politik og praksis, der er gældende for fastansatte
- Afløserne er berettigede til fagtillæg, der afregnes med 1/15-del pr. arbejdsdag, hvis de opfylder betingelserne for at modtage fagtillæg.
- Afløserne er berettigede til det særlige tillæg/frit-valgs tillæg
- Afløserne har ret til uniform iht. Uniformspolitikken

PROTOKOLLATER

I tilknytning til overenskomsten for tjenere mellem Fjord Line Danmark A/S og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er der enighed om følgende:

1. Dokophold

Der er mellem parterne enighed om, at opsigelse af medarbejdere, i forbindelse med dokophold af mindre end 14 dages varighed, alene kan ske, såfremt der mellem parterne er truffet aftale herom.

2. Afmønstring (fratræden)

Ved afmønstring inde i en måned, skal de søfarende omfattet af 1:1 ordningen garanteres en samlet afregning, der minimum svarer til det præsterede timetal.

Af tekniske årsager og uden præjudice fastsættes timelønnen ved at dividere månedslønnen med 150.

3. Bemandingsoversigter

3F Privat Service, Hotel og Restauration modtager efter anmodning besætningsoversigter over ansatte i henhold til overenskomsten. En sådan anmodning kan fremsættes 1 gang månedligt.

4. Fagfleks

Der kan mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne på det enkelte skib indgås skriftlig lokalaftale vedrørende fagfleks i relation til rederiassistenternes område.

Sådanne aftaler kan opsiges med en måneds varsel og forudsætter godkendelse fra den/de relevante tillidsrepræsentanter på rederiassistenternes område.

5. Protokollat vedrørende personalepolitik på tjenerområdet.

- 1) Ved fravær i forhold til den udsendte vagtplan, er det rederiets afgørelse, om fraværet skal dækkes på baggrund af en vurdering af såvel servicebehov over for kunderne som forsvarlige arbejdsforhold for tjenerne. Tjenerne bør inddrages i vurderingen.

Vælger rederiet at undlade at dække vagten, deler den tilbageværende berørte gruppe af tjener den hyre, der svarer til lønnen for de fraværende.

Dette er ikke gældende ved afspadsring i henhold til aftalen herom eller situationer, hvor ledelsen efter samråd med tjenerne giver adgang til enkelte tjeneres eget ønske om frihed i udeperioden uden løn.

- 2) I situationer, der er omfattet af sømandslovens § 18 E, betales sædvanlig løn og rejse under følgende forudsætninger:
 - a) Nærtstående familie omfatter egne forældre, ægtefælles/samlevers forældre, ægtefælle/samlever samt egne og ægtefælles/samlevers børn.
Det forudsættes at denne definition ikke går videre end lovens betydning.
 - b) Uanset fraværsperiodens længde i henhold til loven dækker lønnen kun fravær i maksimalt 3 dage.
- 3) Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes der ikke elektronisk overførte dokumenter.

6. Protokollat vedrørende seniorpolitik

Den fastansatte tjener har fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen under iagttagelse af et passende varsel 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).

Retten til at benytte de i pkt. b og c nævnte ordninger forudsætter, at de kan praktiseres uden ekstra udgift for rederiet.

Det kan mellem den enkelte ansatte og rederiet aftales at hele eller dele af pensionsbidraget (dog ikke deri indeholdte forsikringspræmier) kan konverteres til seniorfridage.

7. Protokollat vedrørende Uddannelse

Stk. 1. Opnåelse af svendebrev

Parterne er enige om at samarbejde om at give erfarne tjenere med minimum 9 mdr.s anciennitet i rederiet mulighed for at opnå svendebrev som faglært på baggrund af arbejdet om bord og evt. tidligere arbejde i land.

Der indgås konkrete aftaler med den pågældende tjener om et forløb med kompetenceafklaring på skole (1 til 2 uger) samt efterfølgende skoleperioder.

Den normale løn bevares, men under forudsætning af, at rederiet i disse perioder kan modtage VEU-godtgørelse eller anden godtgørelse på samme niveau.

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

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

Stk. 2. Kompetenceudviklingsfonden

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

Almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for udenlandske medarbejdere.

Parterne er enige om, at der til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond yderligere indbetales et særligt bidrag, der pr. 1. marts 2020 udgør 30 øre pr. time pr. medarbejder.

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.

Fjord Line Danmark A/S

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Best.nr. 3576



Containerkajen 4
9850 Hirtshals
+ 45 9796 3000
fjordline.com



Kampmannsgade 4
1790 København V
+ 45 70 300 300
www.3f.dk