

## Overenskomst

for Catering Kattegat

mellem

Molslinjen A/S

og

3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

og

HK/Privat

2025 - 2028





# OVERENSKOMST

---

for

**Catering Kattegat**

mellem

**Molslinjen A/S**

og

**3F Privat Service,  
Hotel og Restauration**

og

**HK/Privat**

**2025 - 2028**

# Indholdsfortegnelse

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 1 - Overenskomstens faglige område .....</b> | <b>7</b>  |
| § 1 - Gyldighedsområde .....                            | 7         |
| <b>Kapitel 2 - Ansættelse .....</b>                     | <b>7</b>  |
| § 2 - Sømandslov .....                                  | 7         |
| § 3 - Ansættelseskontrakter .....                       | 7         |
| § 4 - Møde-/afslutningssted .....                       | 7         |
| § 5 - Hovedarbejdsområde .....                          | 8         |
| § 6 - Anciennitet .....                                 | 10        |
| § 7 - Tidsbegrænset ansættelse .....                    | 10        |
| § 8 - Fuldtidsstillinger med disponible vagter .....    | 10        |
| <b>Kapitel 3 - Løn .....</b>                            | <b>11</b> |
| § 9 - Månedsløn .....                                   | 11        |
| § 10 - Natarbejde .....                                 | 12        |
| § 11 - Anciennitetstillæg .....                         | 12        |
| § 12 - Tillært/faglært .....                            | 13        |
| § 13 - Fritvalgskonto .....                             | 13        |
| § 14 - Tillæg på særlige dage .....                     | 14        |
| § 15 - Rejseudgifter .....                              | 14        |
| § 16 - Arbejdsmarkedspension .....                      | 14        |
| <b>Kapitel 4 - Arbejdstid .....</b>                     | <b>15</b> |
| § 17 - Månedlig arbejdstid .....                        | 15        |
| § 18 - Nedsat arbejdstid ved natarbejde .....           | 15        |
| § 19 - 12-ugers turnus .....                            | 16        |
| § 20 - Vagtplan .....                                   | 16        |
| § 21 - Arbejdstidens længde .....                       | 16        |
| § 22 - Fridage .....                                    | 17        |
| § 23 - Spisepauser .....                                | 17        |
| § 24 - Arbejdstidens start og afslutning .....          | 18        |
| § 25 - Overarbejde .....                                | 18        |
| § 26 - Deltid på fleksible vilkår .....                 | 19        |
| § 27 - Weekendansættelse .....                          | 20        |

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 5 - Ferie og frihed med løn .....</b>                                                | <b>21</b> |
| § 28- Ferie .....                                                                               | 21        |
| § 29 - Feriefridage .....                                                                       | 22        |
| § 30 - Helligdage .....                                                                         | 23        |
| <b>Kapitel 6 - Arbejdsvilkår .....</b>                                                          | <b>25</b> |
| § 31 - Erstatningspersonale .....                                                               | 25        |
| § 32 - Indflydelse på normeringen .....                                                         | 25        |
| § 33 - Uniform .....                                                                            | 26        |
| § 34 - Kokkeuniform .....                                                                       | 26        |
| § 35 - Forplejning .....                                                                        | 26        |
| <b>Kapitel 7 - Opsigelse og genansættelse .....</b>                                             | <b>27</b> |
| § 36 - Opsigelse .....                                                                          | 27        |
| § 37 - Opsigelsesvarsler .....                                                                  | 27        |
| § 38 - Frihed til jobsøgning og vejledning ved afskedigelse .....                               | 27        |
| § 39 - Opsigelse og afvikling af ferie .....                                                    | 28        |
| § 40 - Andre arbejdsgivere .....                                                                | 28        |
| § 41 - Indskrænkning af personale .....                                                         | 28        |
| § 42 - Fratrædelsesgodtgørelse .....                                                            | 29        |
| § 43 - Genansættelse .....                                                                      | 30        |
| <b>Kapitel 8 - Sygdom og barsel .....</b>                                                       | <b>31</b> |
| § 44 - Sygdom .....                                                                             | 31        |
| § 45 - Kiropraktor-/fysioterapeutbehandling m.v. ....                                           | 32        |
| § 46 - Børns sygdom, barns hospitalsophold, børneomsorgsdage<br>og børnebørns-omsorgsdage ..... | 32        |
| § 47 - Barsels-, forældre- og fædreorlov .....                                                  | 33        |
| § 48 - Ledsagelse af nærtstående .....                                                          | 37        |
| § 49 - Dødsfald .....                                                                           | 38        |
| <b>Kapitel 9 - Reserver .....</b>                                                               | <b>38</b> |
| § 50 - Anvendelse af reserver .....                                                             | 38        |
| § 51 - Mindstegaranti .....                                                                     | 38        |
| § 52 - Tillæg .....                                                                             | 39        |
| § 53 - Afløsning af reservevagter samt betaling herfor .....                                    | 39        |
| § 54 - Aflønning .....                                                                          | 39        |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| § 55 - Sygdom .....                                         | 40        |
| § 56 - Tryghed.....                                         | 40        |
| <b>Kapitel 10 - Orlov og uddannelse .....</b>               | <b>40</b> |
| § 57 - Efter- og videreuddannelse .....                     | 40        |
| § 58 - Løn under efter- og videreuddannelse.....            | 40        |
| § 59 - Aftalt uddannelse .....                              | 41        |
| § 60 - Orlov .....                                          | 42        |
| <b>Kapitel 11 - Organisationsmæssige bestemmelser .....</b> | <b>42</b> |
| § 61 - Tillidsrepræsentantbestemmelser .....                | 42        |
| § 62 - Lokalaftaler .....                                   | 42        |
| § 63 - Organisationsaftaler .....                           | 42        |
| § 64 - Uddannelsesfond.....                                 | 42        |
| § 65 - Entreprise/bortforpagtning .....                     | 43        |
| § 66 - Vikarbureauer og underleverandører .....             | 43        |
| § 67 - Særlige ansættelsesforhold .....                     | 45        |
| § 68 - Ikrafttrædelse og udløbstid .....                    | 46        |
| <b>Protokollater .....</b>                                  | <b>47</b> |
| Protokollat 1 - Lønnens sammensætning.....                  | 47        |
| Protokollat 2 - Turnus og vagtplan .....                    | 47        |
| Protokollat 3 - Lokalaftaler .....                          | 48        |
| Protokollat 4 - Fordeling af helligdage .....               | 49        |
| Protokollat 5 - Seniorordning .....                         | 50        |
| Protokollat 6 - Regulering af forskudttidstillæg .....      | 52        |
| Protokollat 7 - Nedsættelse af den daglige arbejdstid ..... | 53        |
| Protokollat 8 - Pursere.....                                | 53        |
| Protokollat 9 - Militærtjeneste.....                        | 53        |
| Protokollat 10 - Aftale om kompetenceudvikling .....        | 53        |
| Protokollat 11 - Aftale om særligt bidrag .....             | 53        |
| Protokollat 12 - Funktionærlovens regler om opsigelse ..... | 54        |
| Protokollat 13 - Systematisk overarbejde .....              | 55        |
| Bilag 1 - Tillidsrepræsentantregler (§ 61) .....            | 57        |
| Bilag 2 - Systematisk overarbejde (protokollat 14) .....    | 63        |
| Bilag 3 - Sikkerhedsrepræsentanter .....                    | 64        |
| Bilag 4 - Uddannelsesrepræsentant .....                     | 65        |

## **KAPITEL 1 - OVERENSKOMSTENS FAGLIGE OMRÅDE**

### **§ 1 - Gyldighedsområde**

Overenskomsten omfatter alt arbejde inden for 3F Privat Service, Hotel og Restaurations og HK's faglige områder (catering og kiosk) på Molslinjen om bord på skibe og på landjorden (jf. § 5) i tilknytning til færgeoverfarten.

## **KAPITEL 2 - ANSÆTTELSE**

### **§ 2 - Sømandslov**

Sømandsloven er gældende for det sejlende personale. på grundlag af lovens § 1.

### **§ 3 - Ansættelseskontrakter**

Enhver ansættelse er skriftlig i henhold til den af rederiet anvendte ansættelseskontrakt. Kontrakten udfyldes i henhold til Bekendtgørelsen om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søførende om ansættelsesvilkårene samt tilsvarende lovgivning for ansatte på landjorden.

Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har været, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og - i tilfælde af opsigelse - på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen.

### **§ 4 - Møde-/afslutningssted**

Som led i ansættelsesvilkårene indgår ansættelse med ombordstigning i Jylland eller på Sjælland. Ændring heraf kan kun ske ved frivillig aftale.

I Jylland sker ansættelsen med Ebeltøft eller med Århus som hjemhavn. Dette angives for alle andre end reserver på ansættelsesbeviset. Ændring heraf kan kun ske ved frivillig aftale.

I særlige situationer, som havari, maskinskade eller værftsophold, kan der ske skift af hjemhavn, forudsat den forøgede transporttid indregnes i arbejdstiden, ligesom merudgifter til transport skal betales.

### **Protokollat:**

Ved krav om fremmøde i modsat havn, tages der så vidt muligt hensyn til den enkeltes situation og bopæl, ligesom det forudsætter at der er køremuligheder i egen eller andres bil. Det kan ikke forudsætte at nuværende ansatte skal anskaffe en bil som forudsætning for ansættelsesforholdet.

Hvis den enkelte vagt ikke begynder og slutter i samme havn, tilskrives arbejdstiden 1 time. Det sikres at den pågældende, hvis det ønskes, kan medtage egen bil om bord.

## **§ 5 - Hovedarbejdsområde**

### **Stk. 1 - Ansættelse**

Ansættelse i henhold til de i § 5, stk. 2 nævnte hovedarbejdsområder, er et ansættelsesvilkår, der medfører, at ingen mod deres egen vilje kan overflyttes til et nyt hovedarbejdsområde. Ved skift til nyt hovedarbejdsområde, overføres den hidtidige anciennitet. Hovedarbejdsområdet angives på ansættelsesbeviset.

### **Stk. 2 - De 4 hovedarbejdsområder**

Ansættelse sker i henhold til et af nedennævnte 4 hovedarbejdsområder:

#### A) - Ansættelse med arbejde om bord

Medarbejdere om bord ansættes til alt forefaldende service- og cateringsarbejde inden for overenskomstens område, dog med ansættelse ud fra et af nedennævnte 3 hovedarbejdsområder:

Medarbejdere med 3 hovedarbejdsområder:

- a) Selvbetjenings- og serveringsafdeling (stewardesse/steward)
- b) Tilberedning og anretning af mad (gastronom)
- c) Skyllere

Medarbejdere om bord ansættes som udgangspunkt til at varetage et af de 3 nævnte hovedarbejdsområder, men med mulighed for fleksibilitet på alle arbejdsområder om bord, når det løbende er nødvendigt - herunder lettere rengøring og opvask, men ikke grovere rengøring og toiletrengøring.

Lettere rengøring omfatter fjernelse af affald og løst snavs fra gulve og inventar i betjeningsområde, betjening, opfyldning og tømning af opvaskemaskine samt håndopvask efter behov.

Skyllere som hovedarbejdsområde c) kan også udføre arbejde i land iht. gruppe B, d).

#### B) - Ansættelse med arbejde i land

- d) Servicemedarbejdere i land: Servicemedarbejdere i land beskæftiget med alt forefaldende lagerarbejde, proviantering, indkøb, edb og truckkørsel samt alt forefaldende cateringarbejde i land, proviantering og lager. Der kan lejlighedsvis arbejdes om bord.

Herudover skal servicemedarbejdere i land være fleksible, hvis det kniber med rengøring og lignende i kantinen.

## **§ 6 - Anciennitet**

Anciennitet bevares ved genansættelse inden for et år.

## **§ 7 - Tidsbegrænset ansættelse**

Tidsbegrænset ansættelse i tilfælde af længerevarende spidsbelastning, længerevarende sygdom, orlov, barsel, ferie m.v. kan finde sted i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Tidsbegrænset ansættelse omfatter ansættelsesforhold af 2 ugers varighed og mere.

Årsagen til tidsbegrænset ansættelse angives i hvert tilfælde på ansættelsesbeviset.

Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

Kopier af tidsbegrænsede kontrakter udleveres løbende til den berørte tillidsrepræsentant.

Optjent anciennitet i relation til opsigelsesvarslerne i § 37 skal ikke udgøre en hindring for tidsbegrænset ansættelse af kortere varighed end den pågældendes opsigelsesvarsel som følge af optjent anciennitet.

## **§ 8 - Fuldtidsstillinger med disponible vagter**

Der udbetales fuld månedsløn, og overenskomsten følges i sin helhed med følgende fravigelser:

- 1) Der udarbejdes efter samme regler som for fuldtidsansatte en vagtplan. Vagtplanen skal indeholde de kendte vagter på udstedestidspunktet, samt de garanterede fridage og friweekender i henhold til overenskomstens regler.
- 2) Medarbejderen er herefter disponibel til at overtage vagter på de øvrige dage, uden der skal betales overtid. Varsles vagterne dagen før inden kl. 16.00 er medarbejderen forpligtet til at påtage sig vagten. Vagter varslet samme dag kan medarbejderen sige nej til. Der indgås lokalt praktiske aftaler om formen for telefonkontakt.
- 3) Der indgås i hvert enkelt tilfælde aftale med tillidsrepræsentanten om den pågældendes arbejdsområde (overfarter og hovedarbejdsområde).
- 4) Ansatte i henhold til denne paragraf har fortrinsret til ledige fuldtidsstillinger på normale vilkår forud for deltidsansatte i henhold til § 43, stk. 5.
- 5) Antallet af fuldtidsstillinger med disponible vagter aftales med fællestillidsrepræsentanten. Antallet udgør 1. juni 2012 minimum 2.

## **KAPITEL 3 - LØN**

### **§ 9 - Månedsløn**

Månedslønnen udgør pr. 1. marts 2025 35.017,42 kr. pr måned.

Månedslønnen udgør pr. 1. marts 2026 35.976,72 kr. pr måned.

Månedslønnen udgør pr. 1. marts 2027 36.902,86 kr. pr måned.

Der henvises i øvrigt til protokollat 1 vedr. lønnens sammensætning.

Alle fastansatte er månedslønnede. Fuld løn i henhold til overenskomstens bestemmelser omfatter aflønning i henhold til §§ 9, 10, 11 og 12.

## **Protokollat:**

Ved ændrede forudsætninger for nærværende overenskomsts indgåelse i form af nye arbejdsopgaver og arbejdsbyrder som følge af et nyt koncept og/eller ny teknik, kan der på foranledning af en af parterne optages forhandling om en lønkomensation. Sådanne tillæg indgår i defineringen af fuld løn i denne overenskomst i det omfang, de udbetales som et fast månedligt tillæg.

## **§ 10 - Natarbejde**

For arbejde i perioden fra kl. 22.00 - 06.00 betales et tillæg pr. time. Tillægget reguleres som genetillæg. Tillægget udbetales også ved overarbejde. Nattillægget indgår ikke i beregningen af overtidstillæg.

**Bem.:** Tillæg udgør pr. 28-02-2025 kr. 28,34 pr. time, og procentreguleres som genetillæg.

Tillægget udgør pr. 28-02-2025 kr. 28,34

Tillægget udgør pr. 01-03-2025 kr. 29,33

Tillægget udgør pr. 01-03-2026 kr. 30,36

Tillægget udgør pr. 01-03-2027 kr. 31, 42

## **§ 11 - Anciennitetstillæg**

Efter to års ansættelse ydes et anciennitetstillæg pr måned i henhold til følgende skala:

|            |         |
|------------|---------|
| Efter 2 år | 690,75  |
| Efter 3 år | 815,75  |
| Efter 4 år | 940,75  |
| Efter 5 år | 1065,75 |

|             |          |
|-------------|----------|
| Efter 6 år  | 1.190,75 |
| Efter 7 år  | 1.315,75 |
| Efter 8 år  | 1.440,75 |
| Efter 9 år  | 1.565,75 |
| Efter 10 år | 1.690,75 |
| Efter 11 år | 1.815,75 |
| Efter 12 år | 1.940,75 |
| Efter 13 år | 2.065,75 |
| Efter 14 år | 2.190,75 |
| Efter 15 år | 2.315,75 |
| Efter 16 år | 2.440,75 |

## **§ 12 - Tillært/faglært**

Ansatte med relevant faglært uddannelse eller 5 års relevant brancherfaring fra tiden før ansættelsen (indplaceres med to ekstra trin ud over den normale indplacering efter anciennitet.

For ansatte, der har nået eller når årsloftet, tillægges der to trin herudover hvis de opfylder ovennævnte krav.

## **§ 13 - Fritvalgskonto**

Den ansatte opsparer pr. 1. marts 2024 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Opsparingen forhøjes pr. 1. marts 2026 til 10,0 % af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen til i alt 11% af den ferieberettigede løn.

Beløbet indeholder feriepenge.

Den særlige opsparing opgøres og udbetales to gange om året med lønnen i juni måned henholdsvis med lønnen i december måned. Ved fratræden, opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Såfremt den søfarende fremsætter ønske herom senest den 1. november, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag.

Medarbejderen kan i øvrigt disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær, hvor det er angivet i overenskomsten.

## **§ 14 - Tillæg på særlige dage**

Ved arbejde hele jule- og nytårsaftensdag samt efter kl. 12.00 på grundlovsdag og 1. maj, udbetales et tillæg på 100 % (vedrørende helligdage se § 30).

## **§ 15 - Rejseudgifter**

Såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet o. lign., har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil bæres af arbejdsgiveren.

## **§ 16 - Arbejdsmarkedspension**

Der ydes arbejdsmarkedspension til personalet efter følgende regler: Pensionsbidraget beregnes af den skattepligtige indkomst. Bidragene indbetales til Pension Danmark.

Pr. 1. maj 2025 udgør arbejdsgiverbidraget 11% og lønmodtagerbidrag 2%.

Alle fastansatte (fuldtid, deltid og tidsbegrænset ansættelse) på 18 år og derover er omfattet af ovennævnte. Reserver er kun omfattet i det omfang, de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

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

pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Arbejdsgiver indbetaler for fastansat personale til sundhedsordningen, samtidig med at der indbetales pensionsbidrag. Når indbetaling er registreret, er medarbejderen omfattet af sundhedsordningen.

## **KAPITEL 4 - ARBEJ DSTID**

### **§ 17 - Månedlig arbejdstid**

Den månedlige arbejdstid udgør 160,33 timer.

### **§ 18 - Nedsat arbejdstid ved natarbejde**

Ansatte optjener nedsat arbejdstid for timer mellem kl. 24.00 og 06.00.

Der opspares 10 % pr. time, der tilskrives afspadseringspuljen, og følger reglerne her.

Ansættelse til fast natarbejde på fuldtid fraviger gældende regler og opnår i stedet en nedsættelse af den normale månedlige arbejdstid med 10 timer med fuld løn.

Efter aftale med tillidsrepræsentanten og den berørte kan den nedsatte arbejdstid opspares til senere frihed med fuld løn, der placeres efter aftale med den berørte.

Under sygdom og andet fravær med løn optjenes nedsat arbejdstid i henhold til denne bestemmelse.

## **§ 19 - 12-ugers turnus**

Med virkning fra den 31. marts 2025 iværksættes nye normperioder på 444 timer over 12 uger (3 vagtplansperioder af 4 uger /148 timer); idet der maksimalt kan vagtplaneres med 154 timer i en 4 ugers vagtplan.

Det tilstræbes i vagtplanlægning, at der højst udsættes 4 vagter med mødetid før kl. 05:00 i træk.

## **§ 20 - Vagtplan**

Arbejdstiden (start/slut dagligt) fordeles på en 4 ugers vagtplan og lægges i samråd med tillidsrepræsentanten under videst muligt hensyn til de ansattes ønsker.

Protokollat vedr. regler i forhold til turnus og vagtplan se protokollat 2.

## **§ 21 - Arbejdstidens længde**

Den daglige vagtplanerede arbejdstid og arbejde på fridage udgør minimum 6 timer. På hurtigfærgerne udgør den daglige arbejdstid maksimalt 9½ time, dog op til 12 timer efter aftale med tillidsrepræsentanten. Mellem to arbejdsdage skal der minimum være 11 timers hvile. Arbejdstiden kan ikke deles.

Rederiet og tillidsrepræsentanten kan indgå lokalaftale om at fravige reglerne om mindste tiltørning.

For eksempel kan der i samarbejde med tillidsrepræsentanten planlægges nedenstående til afholdelse med faktisk tidsforbrug:

- Ikke lovpligtige kurser
- informationsmøder
- korte events/arrangementer

Fremmøde er frivillig for medarbejderen.

Det er mellem parterne aftalt, at dette er en prøveordning, der bortfalder ved udløb af overenskomstperioden, medmindre andet aftales parterne imellem.

## **§ 22 - Fridage**

Der gives to ugentlige fridage. Fridagene skal gives sammenhængende (i alt 58 timer).

Der skal gives frihed hver anden weekend (gennemsnit over 6 uger). En weekend medfører sikring af frihed fra fredag kl. 24.00 til søndag kl. 24.00 (i alt 58 timer).

Fuldtidsansatte sommerferieaflødere på tidsbegrænsede kontrakter og reserver har dog kun krav på fri hver 3. weekend.

Der kan ikke aftales arbejde på de garanterede friweekender, da der ikke i overenskomsten er aftalt en kompensation herfor.

Deltidsansatte i henhold til § 27 kan dog arbejde på friweekender med betaling i henhold til reglerne for reserver.

## **§ 23 - Spisepauser**

Spisepauser á ½ time afholdes i forhold til naturlige spisetider, og indregnes i arbejdstiden.

Tidspunkterne for pausernes afholdelse aftales indbyrdes mellem medarbejderne og skal - under hensyntagen til de naturlige spiseperioder - placeres således, at der ikke forekommer unaturlige stop i produktions- og serviceomfanget.

Antallet af sammenhængende spisepauser á ½ times varighed afhænger af vagtens længde i relation til de naturlige tidspunkter for indtagelse af måltider.

Personalet skal have adgang til at forlade arbejdsstedet med henblik på afholdelse af spisepauser i messen.

Hvis en spisepause undtagelsesvist ikke kan afholdes, betales denne som overtid. Dette skal i hvert tilfælde godkendes af teamlederen.

## **§ 24 - Arbejdstidens start og afslutning**

Vagten påbegyndes og afsluttes i samme havn. Arbejdstiden beregnes fra det tidspunkt personalet er tilsagt og til arbejdspladsen igen forlades.

## **§ 25 - Overarbejde**

Der udføres kun overarbejde undtagelsesvist. Alt arbejde ud over vagtplanen betales som overarbejde med 80% af den oppebårne løn, dog altid 100% efter kl. 24.00 samt ved overarbejde på fridage.

Parterne er enige om, at alt overarbejde afspadseres. Medarbejderne skal meddele afspadseringsønsker med et passende varsel i relation til udarbejdelse af vagtplanen, hvorefter parterne aftaler placeringen under hensyntagen til den enkeltes ønsker og virksomhedens drift. Alt overarbejde skal være afspadseret inden for en periode på 3 måneder.

I en opsigelsesperiode kan den pågældende dog vælge at få den op-tjente overtid udbetalt ved fratræden.

Ved sygdom, der forhindrer afholdelse af aftalt afspadsering af overtid, sker der ikke fradrag i afspadseringspuljen, forudsat medarbejderen - i overensstemmelse med virksomhedens regler - 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.

Der kan for den enkelte maksimalt udføres 12 timers overarbejde pr. 4 ugers turnus. Herudover kan der udføres uundgåeligt overarbejde ved forsinkelser og vagtplansforlængelser i pludselig opståede situationer.

Overarbejde beregnes pr. halve påbegyndte time. Fridage kan kun inddrages under særligt tvingende omstændigheder og under forudsætning af, at afdelingen ikke kan anvise reserver.

Ved overarbejde og arbejde på fridage på tidspunkter, hvor offentlige transportmidler ikke forefindes, betaler rederiet transport (i egen bil efter statens takster ellers efter regning).

## **§ 26 – Deltid på fleksible vilkår**

Der er adgang til at beskæftige fleksible deltidsstillinger. Sådanne stillinger oprettes efter følgende regler:

- a) Deltidsansatte ansættes med et fast garanteret minimumtimeantal på mellem 240 timer og 360 timer på en 12 ugers turnus. Timeantallet aftales ved ansættelse og skal fremgå af kontrakt. Der udarbejdes en vagtplan for 4 uger mellem 80 og 120 timer (+/- 6). Vagtplanen skal indeholde de kendte vagter på udsendelsestidspunktet, samt de garanterede fridage og friweekender i henhold til overenskomstens regler.
- b) Medarbejderen er herefter disponibel til at overtage vagter på de øvrige dage (maksimum 3 dage på en 4 ugers periode), uden at der skal betales overtid. Varsles vagterne dagen før inden kl. 12.00, er medarbejderen forpligtet til at påtage sig vagten. Vagter varslet samme dag, kan medarbejderen sige nej til. Der indgås lokalt praktiske aftaler om formen for telefonkontakt.

- c) Der kan vagtplaneres 2 ud af 4 weekender med mulighed for frivilligt at aftale arbejde i 3. (tredje) weekend uden ekstra betaling, hvis det er aftalt frivilligt inden for de timer, man er ansat til.
- d) Deltidsansatte aflønnes forholdsmæssigt i forhold til fuldtidsansattes månedsløn. Deltidsansatte ydes faste månedlige tillæg pro rata, herunder anciennitets- og fagtillæg.
- e) Feriefridage afregnes med 2,25% af den optjente løn.
- f) Der optjenes ikke SH, men der afregnes tillæg (100%) for at arbejde på en helligdag samt at arbejde på særlige dage jf. § 14.
- g) Betaling af løn i diverse situationer (længerevarende sygdom og lignende) beregnes på grundlag af den kendte vagtplan, dog minimum det antal timer der gennemsnitligt er arbejdet 13 uger forud og aldrig mindre end det garanterede timetal.
- h) Der kan maksimalt ansættes 35 deltidsansatte efter denne paragraf.

## **§ 27 - Weekendansættelse**

Der er adgang til at beskæftige weekendansatte med et fast garanteret timetal. Sådanne stillinger oprettes efter følgende regler:

- a) Der beskæftiges weekendansatte med et fast garanteret timetal på 30 timer over en 4 ugers periode. Timerne placeres efter rederiets behov.
- b) Løn som for øvrige fastansatte (pro rate), dog betales ikke anciennitets- og fagtillæg.

- c) Der udarbejdes en vagtplan for 4 uger. Der kan vagtplanlægges 2 ud af 4 weekender med mulighed for frivilligt at aftale arbejde i 3. (tredje) weekend.
- d) Frivilligt ekstraarbejde aftalt i vagtplan op til 15 timer (over 30 timer) honoreres med almindelig timeløn.
- e) Der kan maksimalt ansættes 60 weekendansatte.
- f) Mindstetiltørning er 4 timer.
- g) Weekendansatte omfattes ikke af bestemmelser om feriefri-dage.
- h) Weekendansatte er kun omfattet af pension i det omfang, at de tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.
- i) Der optjenes ikke SH, men der afregnes tillæg (100%) for arbejde på en helligdag samt arbejde på særlige dage jf. § 14.
- j) Weekendansatte omfattes ikke af bestemmelser om løn under sygdom.
- k) Opsigelsesvarsel: 1 måned til en måneds udgang.

## **KAPITEL 5 - FERIE OG FRIHED MED LØN**

### **§ 28- Ferie**

Der henvises til gældende lovgivning vedrørende ferie. Der skal i perioden fra 1. maj til 30. september gives mindst 3 ugers samlet ferie, hvis den enkelte medarbejder ønsker det.

Første feriedag regnes fra begyndelsen af første arbejdsfrie kalenderdøgn.

Restferie kan efter aftale med den enkelte afholdes som enkelt dage.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 35 hele dage, hvor arbejdsfridage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant.

## **§ 29 - Feriefridage**

Ansatte har ret til feriefridage med fuld løn, dvs. der udbetales den sædvanlige månedsløn uden fradrag for de afholdte dage, men inklusive de tillæg der skulle have været udbetalt den pågældende dag.

Feriedage optjenes og afvikles som dage i løbet af kalenderåret.

Efter 3 måneders anciennitet har den ansatte ret til 1 feriefridag.  
Efter 6 måneders anciennitet har den ansatte ret til 4 feriefridage.  
Efter 9 måneders anciennitet har den ansatte ret til 5 feriefridage.

En feriefridags længde svarer til vagtens længde den pågældende dag. Dette gælder også for deltidsansatte.

Feriefridagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Medarbejdernes ønsker bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Annulleres aftalte feriefridage som følge af sygdom, har den pågældende krav på erstatningsferiefridage.

Som udgangspunkt skal feriefridagene afholdes, dvs. det kan ikke med den enkelte aftales, at der skal ske kontant afregning i stedet. Er feriefridagene undtagelsesvist ikke afholdt ved kalenderårets udløb, fx på grund af sygdom, overføres feriefridagene til næste kalenderår.

Afholdes feriefridagene ikke inden udløbet af en opsigelsesperiode, kontanterstattes de som mistede fridage.

I en opsigelsesperiode kan den pågældende dog vælge at få de optjente feriefridage kontanterstattet uden de skal betales som mistet fridag.

## **§ 30 - Helligdage**

### **Stk. 1 - Optjening af helligdage**

Der tilkommer hver af de fastansatte vederlag for minimum 9 helligdage. Optjeningsmånederne er december, januar, februar, marts, april, maj og juni. Kortere ansættelse giver ret til forholdsmæssig optjening. Vederlaget herfor afregnes med én dags afspadsering samt én dagløn ( $1/22$  af månedslønnen i henhold til § 9) plus 50 %.

### **Stk. 2 - Afspadsering af helligdage**

Vederlaget afspadseres - dvs. tillægget kan ikke udbetales. Ved afspadsering udgør vederlaget pr. dag 13,5 timer (9 timer + 50% = 13,5 timer).

Afspadseringen afvikles ugevis i forbindelse med tjenesten efter op-tjeningsperiodens udløb. Timerne afskrives med samme timetal som de vagter, der holdes fri.

Afspadseringen aftales i henhold til § 25, andet afsnit, undtaget sidste sætning. Afviklingen kan - ud over den første uge - ske i enkelte dage, hvis den ansatte anmoder herom.

### **Stk. 3 - Vagtplaneret arbejde på helligdage**

Der kan i et kalenderår maksimalt vagtplaneres for den enkelte med arbejde på 7 helligdage (inklusive 1. påskedag og 1. pinsedag).

Vedrørende en rimelig fordeling af arbejde på helligdage henvises til protokollat 4

Ved arbejde på helligdage der er fridage, kompenseres ud over den normale betaling med tilsvarende frihed med løn.

### **Stk. 4 - Afholdelse af frihed på helligdage**

En medarbejder der er vagtplaneret på en helligdag kan søge frihed fra vagten. Hvis ansøgningen kan imødekommes, trækkes medarbejderen timer svarende til vagtlængden ganget med en faktor 2,2.

### **Stk. 5 - Afvikling af optjent arbejde på helligdag ved fratræden**

Ved fratræden kan den enkelte vælge mellem afspadsering eller udbetaling af det optjente.

### **Stk. 6 - Optjening af frihed**

Deltidsansatte optjener frihed efter samme princip som fuldtidsansatte, men de 9 timer ændres til en dagsnorm beregnet ud fra det gennemsnitlige timetal i perioden, samt en tilsvarende nedsættelse af loftet i stk. 3.

## **KAPITEL 6 - ARBEJDSVILKÅR**

### **§ 31 - Erstatningspersonale**

Ved fravær i forhold til det vagtplanerede personale, skal der indkaldes reserver eller fastansatte. Hvis dette undtagelsesvist ikke er muligt, udbetales et tillæg til de berørte medarbejdere.

Tillægget pr. berørt medarbejder (alle om bord) beregnes som en lige fordeling af det dobbelte af hyren for de timer, hvor den vagtplanerede person er fraværende, indtil det er muligt at indkalde erstatningspersonale.

### **§ 32 - Indflydelse på normeringen**

#### **Stk. 1 - Drøftelse af normeringen**

Ved de nye færgers indsættelse aftales lokalt en bemanding ud fra relevante kriterier, opstillet ud fra serviceniveau og et forsvarligt arbejdsmiljø i henhold til gældende bestemmelser. Der kan løbende optages drøftelse om normeringen i lyset af erfaringerne med driften.

#### **Stk. 2 - Drøftelse af vagtplanen**

Hvis en af parterne anmoder herom, afholdes forud for udsendelse af vagtplanen et møde mellem vagtplanlægger og den/de berørte tillidsrepræsentanter med henblik på at sikre vagtplansdækning af kendte spidsbelastninger ud over det normale, fx højtider, kendte bookninger, osv.

#### **Stk. 3 - Indkaldelse af navngivne personer**

Der indkaldes navngivne personer så snart et fravær i forhold til vagtplanen kendes af de ansvarlige.

#### **Stk. 4 - Indkaldelse af ekstra personale**

Der indkaldes i videst muligt omfang ekstra personale, når ekstraordinære spidsbelastninger kendes.

### **Stk. 5 - Anmodning om ekstra personale**

Medarbejdere anmoder løbende efter forespørgsel eller på eget initiativ den ansvarlige om ekstra personale, når de skønner det nødvendigt. Det registreres, hvis den ansvarlige trods anmodningen skønner, at dette ikke er nødvendigt.

### **Stk. 6 - Gennemgang af erfaringen**

Erfaringerne med bemanningen gennemgås af ledelse og tillidsrepræsentanter hvert kvartal, medmindre parterne er enige om at undlade dette. Den/de relevante tillidsrepræsentanter kan løbende anmode om drøftelse af erfaringerne med bemanningen, og herunder få udleveret de nødvendige oplysninger (jf. også stk. 5).

## **§ 33 - Uniform**

Rederiet udleverer det nødvendige antal uniformer/arbejdstøj til de ansatte. Uniformen er i henhold til gældende uniformsreglement obligatorisk i tjenesten.

## **§ 34 - Kokkeuniform**

Rederiet leverer og vedligeholder i henhold til gældende uniformsreglement en obligatorisk kokkeuniform inkl. hue. Til brug for medarbejdere, der udfører tilberedning og anretning af mad om bord i færgen, udleveres tillige lange forklæder.

## **§ 35 - Forplejning**

Der er adgang til gratis kaffe, te, mælk og øvrige ikke-alkoholiske drikkevarer.

## KAPITEL 7 - OPSIGELSE OG GENANSÆTTELSE

### § 36 - Opsigelse

Opsigelser skal gives skriftligt med angivelse af årsag. Ved opsigelser af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser behandles ved afskedigelsesnævnet.

Opsigelse kan ikke finde sted under ferie.

### § 37 - Opsigelsesvarsler

Ved opsigelse fra en af parterne følges Funktionærlovens regler (se protokollat 12). Det medfører, at opsigelse fra arbejdsgiverens side mindst skal ske med:

| <b>et varsel på</b> | <b>inden udløbet af</b> |
|---------------------|-------------------------|
| 1 måned             | 5 måneder               |
| 3 måneder           | 2 år og 9 måneder       |
| 4 måneder           | 5 år og 8 måneder       |
| 5 måneder           | 8 år og 7 måneder       |
| 6 måneder           | herefter                |

### § 38 - Frihed til jobsøgning og vejledning ved afskedigelse

#### Stk. 1 - Frihed til jobsøgning

Efter at medarbejderen har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren - uden afkorting i lønnen - give ham den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Medarbejderen skal herunder tage tilbørligt hensyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

## **Stk. 2 - Frihed til vejledning ved afskedigelse**

Medarbejdere som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer rederilukning eller andre på rederiet beroende forhold har ret til frihed med løn i op til to timer til brug for afvikling af møde på arbejdspladsen med a-kassen/fagforeningen. Mødet skal placeres hurtigst muligt efter opsigelsen, under fornødent hensyn til rederiets drift.

## **§ 39 - Opsigelse og afvikling af ferie**

Der kan ikke afvikles tilgodehavende ferie mod den ansattes vilje i opsigelsesperioden, medmindre opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder. Der kan højst placeres 3 ugers ferie i opsigelsesperioden.

## **§ 40 - Andre arbejdsgivere**

En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden.

## **§ 41 - Indskrænkning af personale**

Ved indskrænkning af personale, skal det ske på grundlag af ancienniteten inden for hvert enkelt hovedarbejdsområde, som angivet i § 5. Ancienniteten kan i særlige situationer fraviges efter aftale med fællestillidsrepræsentanten. En anciennitetsforskel på indtil 2 måneder berettiger rederiet til at vælge mellem dem, der afskediges ved indskrænkningen.

Indskrænkninger i henhold til ovenstående gennemføres selvstændigt inden for hvert af overfartsområderne: Ebeltøft/Odden og Århus/Sjælland. Inden for hvert overfartsområde sker indskrænkningerne på færgerne inden for hovedarbejdsområdet på tværs af overfartens færrer.

## § 42 - Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af fratræden som følge af indskrænkning, nedskæring i antal af fastansatte på ubegrænset tid eller lukning af rederiet, udbetales der til de enkelte ansatte en fratrædelsesgodtgørelse som følger:

| Uafbrudt anciennitet | Antal måneders fuld hyre |
|----------------------|--------------------------|
| 6 års anciennitet    | 1 måned                  |
| 9 års anciennitet    | 2 måneder                |
| 12 års anciennitet   | 3 måneder                |
| 14 års anciennitet   | 4 måneder                |

- a) Ansatte, der er fyldt 60 år samt har mindst 9 års respektive 12 års anciennitet i rederiet, og som ønsker at forlade arbejdsmarkedet, ydes fratrædelsesgodtgørelse på tilsvarende anciennitetstrin.
- b) Fastansatte, der af helbredsmæssige årsager ikke kan opfylde kravet om certifikater for sejlads, ydes en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør et beløb svarende til 2 gange den pågældendes månedshyre inklusive anciennitetstillæg.

I relation til tilsvarende bestemmelser i Funktionærloven, er det alene de bestemmelser, der giver den ansatte de mest vidtgående rettigheder, der er gældende - dvs. der udbetales ikke samtidigt i henhold til begge bestemmelser.

Ved udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse som følge af optjent anciennitet, skal altid modregnes allerede tidligere udbetalte fratrædelsesgodtgørelser i henhold til samme bestemmelser.

## **§ 43 - Genansættelse**

### **Stk. 1 - Langvarig sygdom**

Ved opsigelse, der alene skyldes længerevarende sygdom, genindtræder den pågældende i et job inden for samme hovedarbejdsområde efter raskmelding indtil 2 år efter sygdommens indtræden.

### **Stk. 2 - Administration af bestemmelsen**

Parterne er enige om at administrere overenskomstens § 43, stk. 1 på følgende vis, når der er foretaget en opsigelse på grund af langvarig sygdom, og forbundet anerkender den som saglig:

- a) I opsigelsesperioden ansættes en tidsbegrænset vikar. Sker der raskmelding i opsigelsesperioden genindtræder vedkommende umiddelbart i sit job.
- b) Fortsætter sygdommen ud over opsigelsesperioden, foretages en normal fastansættelse. I dennes ansættelsesbevis angives det, at opsigelsesvarslet forkortes til 30 kalenderdage, hvis den opsagte raskmeldes og meddeler genindtræden inden for fristen, dvs. inden 2 år efter sygdommens indtræden.

Dette forkortede varsel er kun gældende i forhold til den konkrete person der er sygemeldt, hvorfor dennes navn skal angives i ansættelseskontrakten.

- c) Hvis den afskedigede meddeler ønske om at vende tilbage inden fristens udløb, kan genoptagelsen af jobbet først ske efter afgivelse af et varsel over for Molslinjen på minimum 30 kalenderdage.

### **Stk. 3 - Deltidsansatte**

Deltidsansatte har fortrinsret til ledige fuldtidsstillinger.

#### **Stk. 4 - Sæson, omstrukturering eller nedskæring i øvrigt**

Ved opsigelser, der skyldes sæson, omstrukturering eller nedskæring i øvrigt, tilbydes genansættelse ved første ledige stilling indtil 2 år efter fratræden.

Såfremt flere tidligere medarbejdere end der er ledige stillinger til er omfattet af denne bestemmelse, genansættes tidligere medarbejdere efter arbejdsgiverens valg på grundlag af saglige kriterier og inddragelse af tillidsrepræsentanten. Ancienniteten i rederiet indgår som et væsentligt moment ved vurderingen. Afskedigede i henhold til ovennævnte genansættes efter anciennitet de første 3 måneder efter afskedigelsen.

#### **Stk. 5 - Prioritering for genansættelse**

Ved genansættelse i henhold til denne paragraf anvendes følgende prioritering:

- 1) Ledige, der henhører under § 43, stk. 4. Prioriteten bevares, hvis den pågældende har modtaget ansættelse i henhold til pkt. 2 eller 3 neden for.
- 2) Fuldtidsansatte med disponible vagter, jf. § 8
- 3) Deltidsansatte, der ønsker fuldtidsjob, jf. §§ 26 og 27.

## **KAPITEL 8 - SYGDOM OG BARSEL**

### **§ 44 - Sygdom**

Der ydes fuld løn under sygdom. Dog undtager reserver se § 55

På grund af den nødvendige fleksibilitet mellem grupperne, sikres ansatte på landjorden de samme minimumsrettigheder som søfarende om bord på færgerne med hensyn til diverse betalinger i forhold til sygdom og pleje.

## **§ 45 - Kiropraktor-/fysioterapeutbehandling m.v.**

Rederiet betaler kiropraktorbehandling eller lægeordineret fysioterapeutbehandling. Der ydes lægeordineret medicin, bandager m.v.

## **§ 46 - Børns sygdom, barns hospitalsophold, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage**

### **Stk. 1 - Barns første hele sygedag**

Når fravær er nødvendigt af hensyn til pasning af syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år, er dette lovligt forfald.

Fraværet omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets/børnenes første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

### **Stk. 2 - Barns hospitalsophold og lægebesøg**

Der ydes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

### **Stk. 3 - Børneomsorgsdage**

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden hyre, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

### **Stk. 4 - Børnebørns-omsorgsdage.**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

## **§ 47 - Barsels-, forældre- og fædreorlov**

### **Stk. 1**

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Gravide søfarende fritages for sejlads i henhold til den enhver tid gældende bekendtgørelse herom, og oppebærer fuld løn under fritagelsen - også i de tilfælde hvor det ikke er muligt at beskæftige medarbejderen i land.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

## **Stk. 2**

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

## **Stk. 3**

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

#### **Stk. 4**

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 2.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 2.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 23, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 23, stk. 1.

#### **Stk. 5**

Lønningen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 12, stk. 2.s

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

## Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 3.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| Fravær med fuld løn                                            | Den ene forælder                                                                       | Den anden forælder                                                  | Den sociale forælder                                                | Nærtstående familiemedlem                                        |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt:                         | 4 uger                                                                                 | 0 uger                                                              | 0 uger                                                              | 0 uger                                                           |
| Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel               | 10 uger                                                                                | 2 uger                                                              | 8 uger                                                              | 0 uger                                                           |
| Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger*                                                                                | 10 uger*                                                            | 10 uger                                                             | 10 uger                                                          |
| Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger                   | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)                    | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen) |
| Samlet set:                                                    | 4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel | Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel             | Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel             | Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel          |

\*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

### **Forhøjet pensionsbidrag under barsel**

Under de 10 ugers orlov efter § 47, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 23, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

|                    | <b>Pr. time</b> | <b>Pr. måned</b> |
|--------------------|-----------------|------------------|
| Arbejdsgiverbidrag | kr. 18,45       | kr. 2.957,00     |
| Arbejdstagerbidrag | kr. 3,69        | kr. 592,00       |
| Samlet bidrag      | kr. 22,14       | kr. 3.549,00     |

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

## **§ 48 - Ledsagelse af nærtstående**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst af holde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har. I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efteromstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Medmindre der er

tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at led-sagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

## **§ 49 - Dødsfald**

Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forpligtelse, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

## **KAPITEL 9 - RESERVER**

### **§ 50 - Anvendelse af reserver**

Der anvendes kun reserver i enkeltstående og kortvarige arbejdsforhold, så som spidsbelastning og kortvarigt fravær.

Tillidsrepræsentanten har hver måned adgang til en oversigt over forbruget af reserver.

### **§ 51 - Mindstegaranti**

Der ydes løn for minimum 4 timer pr. vagt, dog altid løn for den vagt, der erstattes.

## **§ 52 - Tillæg**

Reserver aflønnes med 85% af gældende månedsløn jf. § 9.

Når reserven har præsteret 962 timer (svarende til halv årsnorm for en ansat på fuldtid) aflønnes reserven med 100% af gældende månedsløn, jf. § 9.

Herudover ydes fra første dag tillæg efter § 10 (natarbejde) og § 14 (tillæg på særlige dage) samt 100 % for arbejde på alle helligdage.

Der betales overtid i henhold til § 25 ved arbejde ud over den normale vagtplanerede vagt. Ved betaling af overarbejde sker beregningen ud fra den pågældendes reservetimeløn.

## **§ 53 - Aflysning af reservevagter samt betaling herfor**

Hvis behovet for anvendelse af indkaldt reserve bortfalder på grund af en force majeure-agtig tilstand (havari og maskinskade), skal indkaldelsen kunne aflyses indtil 3 timer før mødetidspunkt mod betaling af en kompensation, svarende til 3 x den pågældende reserves timeløn.

## **§ 54 - Aflønning**

Reserver aflønnes i henhold til overenskomsten, og følger overenskomstens arbejdstidsregler m.v.

Reserver omfattes alene af overenskomstens bestemmelser om pension (§16), hvis reserven i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

Reserver omfattes i øvrigt ikke af overenskomstens bestemmelser om feriefridage, anciennitets- og fagtillæg samt regler om opsigelse.

## **§ 55 - Sygdom**

Der ydes ikke løn under sygdom til reserver.

## **§ 56 - Tryghed**

Efter 12 måneders anciennitet (en måned svarer til et timetal på halvdelen af normal fuldtid.) Tidsbestemte kontrakter medregnes på sædvanlig vis) har reserven krav på en saglig begrundelse, hvis rederiet ikke længere ønsker at gøre brug af vedkommende.

Sagligheden kan afprøves efter samme regler som for fastansatte. Det samme er gældende ved ophøret af tidsbegrænset kontrakter.

## **KAPITEL 10 - ORLOV OG UDDANNELSE**

### **§ 57 - Efter- og videreuddannelse**

Parterne er enige om at virke for, at medarbejderne får den fornødne efter- og videreuddannelse. Der gennemføres derfor en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller efter tilsvarende principper.

Faglig uddannelse kan også gennemføres via E-learning.

### **§ 58 - Løn under efter- og videreuddannelse**

Medarbejderne kan efter aftale med rederiet opnå den fornødne frihed til deltagelse i efter- og videreuddannelse efter eget valg.

Ved deltagelse i brancherelevant kursus ydes fuld løn i op til 3 uger pr. år, under forudsætning af, at der ydes løntabsgodtgørelse, dog op til 4 uger med fuld løn, dersom kurset er af en sådan varighed.

Kompetenceudviklingsfonden kan ved deltagelse i selvvalgt uddannelse yde tilskud til delvis dækning af medarbejderens løntab.

Tilskuddet kan - efter de i øvrigt af Kompetenceudviklingsfonden fastsatte retningslinjer for udbetaling af tilskud - udgøre højst 100 % af lønnen.

Medarbejderne har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse i henhold til ovenstående fra de to forudgående kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Tidspunktet for afviklingen af den opsparede ret til uddannelse aftales under hensyntagen til rederiets drift.

Ved opsigelser fra rederiet, der ikke skyldes den ansattes egne forhold, er der i opsigelsesperioden ret til afholdelse af selvvalgte kurser i henhold til ovennævnte regler. Hvis de nævnte kurser er anvendte i det pågældende kalenderår, reduceres antallet til 2 uger.

## **§ 59 - Aftalt uddannelse**

Rederiet kan ved lokal enighed søge støtte i kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med rederiet aftale en uddannelsesplan.

Medarbejderen udbetales løn i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgås rederiet.

Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

## **§ 60 - Orlov**

Medarbejderne kan efter aftale med rederiet få orlov uden løn i op til et år.

## **KAPITEL 11 - ORGANISATIONSÆSSIGE BESTEMMELSER**

### **§ 61 - Tillidsrepræsentantbestemmelser**

Der henvises til bilag 1.

#### **Sikkerhedsrepræsentanter**

Der henvises til bilag 3.

### **§ 62 - Lokalaftaler**

Der henvises til protokollat 3.

### **§ 63 - Organisationsaftaler**

Medmindre andet er aftalt i denne overenskomst, er følgende gældende: Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen mellem LO og DA samt Normen for regler for behandling af faglig strid.

### **§ 64 - Uddannelsesfond**

Der indbetales bidrag til uddannelsesfonden mellem LO og DA efter gældende regler.

Derudover indbetales efter samme regler 10 øre pr. præsteret arbejdstime til 3F Privat Service, Hotel og Restauration med henblik på en styrkelse af tillidsrepræsentantuddannelserne.

## **§ 65 - Entreprise/bortforpagtning**

Ved overdragelse til andre selskaber af de nærværende overenskomstdækkede funktioner, finder Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse anvendelse.

Ved entreprise og bortforpagtning inden for overenskomstens område, forpligtes rederiet til at sikre, at nærværende overenskomst er gældende.

Rengøring inden for overenskomstens område kan som entreprise udføres af et rengøringsselskab uden iagttagelse af nærværende overenskomst, medmindre dette rent juridisk er en følge af Lov om virksomhedsoverdragelse.

Dette gælder under sejlads dog kun grovere rengøring, der ikke hører under arbejdsområdet for ansatte i henhold til § 5, stk. 2, afsnit A (ansættelse med arbejde om bord).

## **§ 66 - Vikarbureauer og underleverandører**

### **Vikarbureauvikarer**

Eventuel beskæftigelse af ansatte fra vikarbureauer omfattes af denne overenskomst.

### **Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikarbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10

arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden, eller

- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

### **Afklaring af anvendelse af vikararbejde**

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på rederiet anmode om at få oplysninger fra rederiet om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rederiet, som ellers naturligt kunne udføres af rederiets ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rederiet.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for Færgerederierne. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for Færgerederierne i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rederiet, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rederiet.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rederiet, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.

- Navnet på rederiets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rederiet og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

### **Brug af underleverandører**

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal rederiet oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for rederiet inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til rederiet, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på rederiets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

## **§ 67 - Særlige ansættelsesforhold**

Ved evt. beskæftigelse af personer i fleksjob, jobtræning eller virksomhedspraktik indgås forud aftale med fællestillidsrepræsentanten om vilkår og arbejdsområder.

Parterne er enige om, at sådanne stillinger ikke skal bidrage til at fortrænge eller erstatte normalt ansatte, medmindre der indgås aftale med afdelingen herom.

Rederiet og fællestillidsrepræsentanten holder afdelingen løbende orienteret om evt. initiativer til optagelse af drøftelse om aftaler.

## **§ 68 - Ikrafttrædelse og udløbstid**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst til den 29. februar 2028. Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2 i Hovedaftalen.

Aarhus, den 16. marts 2025

For Molslinjen A/S

Mija Lønvig Frandsen

For 3F Privat Service, Hotel og  
Restauration

Peter Lykke Nielsen

For HK-Privat

Bo Sundgaard

## PROTOKOLLATER

### Protokollat 1 - Lønnens sammensætning

Månedslønnen sammensættes på følgende måde:

|                                | 01-03-2025 | 01-03-2026 | 01-03-2027 |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| Grundløn                       | 26.025,24  | 26.786,81  | 27.508,29  |
| Kosterstatning                 | 2.549,00   | 2.549,00   | 2.549,00   |
| Komp. for forskudt tid         | 3.012,80   | 3.118,25   | 3.227,39   |
| Fleks tillæg                   | 2.636,72   | 2.729,01   | 2.824,53   |
| Særligt tillæg                 | 793,65     | 793,65     | 793,65     |
| Løn i alt                      | 35.017,42  | 35.976,72  | 36.902,86  |
|                                |            |            |            |
| Timeløn                        | 218,41     | 224,39     | 230,17     |
| Timeløn 85%                    | 185,65     | 190,73     | 195,64     |
|                                |            |            |            |
| Nattillæg kr./time § 10        | 29,33      | 30,36      | 31,42      |
|                                |            |            |            |
| Tillæg fastansatte pr.<br>time | 3,00       | 3,00       | 3,00       |

### Protokollat 2 - Turnus og vagtplan

- Vagtplanen ligger fast efter udsendelsen og omfatter den aftalte turnusperiode således at det aftalte timetal og dets fordeling fremgår.
- De på vagtplanen angivne frivagter (afspadsering af optjent frihed, møder, kurser, weekend-x osv.) skal være angivet i timer således at det fremgår hvorledes de indgår i turnusperiodens timetal.
- Fraværsvagter der er kendte på udsendelsestidspunktet, skal være dækket på vagtplanen med angivelse af navn og timetal.

- d) Forslag til vagtplan skal være udleveret til den relevante tillidsrepræsentant minimum 8 dage før den endeligt godkendte udleveres til de berørte.
- e) Vagtplanlæggeren eller teamlederen må, i henhold til det tidligere aftalte, ikke henvende sig til de ansatte efter udsendelse af vagtplanen med henblik på frivillige aftaler om ændring af vagtplanen i form af omplacering af timer uden at der er tale om overtid.
- f) Ovenstående forhindrer ikke medarbejderen i, efter udsendelsen af vagtplanen, at tage kontakt til vagtplanlæggeren/teamlederen med henblik på at aftale ændringer men uden garanti for at det imødekommes. Medarbejderens ønsker bør dog så vidt muligt imødekommes, forudsat at det ikke giver driftsmæssige problemer eller merudgifter for rederiet.

## **Protokollat 3 - Lokalaftaler**

### **Stk. 1.**

Der kan mellem tillidsrepræsentanterne og rederiets ledelse indgås supplerende lokalaftaler, der ikke strider mod overenskomstens indhold.

### **Stk. 2.**

Der kan mellem samme parter indgås lokalaftaler, der fraviger overenskomsten på følgende områder:

- a) Arbejdsdagens længde, dog maks. 12 timer.
- b) Nedsættelse af reservevagter fra 6 timer til 4 timer (jf. § 51)
- c) Reservers fravigelse af weekendreglerne.

### **Stk. 3.**

Der kan mellem samme parter indgås lokalaftaler om turnusperiodens længde, dog maks. op til 3 kalendermåneder. Sådanne aftaler skal dog forelægges 3F til endelig godkendelse.

**Stk. 4.**

På alle øvrige områder kan der kun indgås fravigende lokalaftaler ved forhandling mellem 3F og Molslinjen, hvor tillidsrepræsentanterne ligeledes deltager.

**Stk. 5.**

Alle lokalaftaler skal forelægges og godkendes af begge tillidsrepræsentanter, før de er endeligt godkendte.

**Stk. 6.**

Alle ovenfor nævnte lokalaftaler kan opsiges til simpelt bortfald af begge parter efter aftale i hvert tilfælde, dog maksimalt med 3 måneders varsel (90 dage). Med undtagelse af de i stk. 1 nævnte lokalaftaler, skal der fra en af parterne efter opsigelsen tages initiativ til genforhandling før den udløber med henblik på at afklare situationen, herunder muligheden for at indgå en ny. Opnås der ikke enighed, bortfalder den ved udløb.

**Stk. 7.**

Rederiet er forpligtet til at sikre, at alle beskæftigede har kendskab til de lokalaftaler, der har betydning for de pågældendes ansættelsesvilkår.

## **Protokollat 4 - Fordeling af helligdage**

Aftale vedrørende vagtplaner der indeholder påske og jul.

Aftalen er gældende for fastansatte med tidsubegrænsede kontakter.

- 1) Der sikres at fridage for hver enkelt, hver andet år lægges d. 25. og 26. december. Første gang i 2012 uden hensyn til 2011.
- 2) Der sikres at der for hver enkelt lægges fridage/friweekend på skift hvert andet år på henholdsvis skærtorsdag/langfredag og 1. påskedag/2.påskedag inklusiv lørdagen forud.

Aftalen skal opfyldes uden merudgifter for Molslinjen, herunder konsekvenser i form af nedsat arbejdstid eller betaling for mistet fri-dag/mistet friweekend.

3F garanterer at dette opfyldes, om nødvendigt med aftaler med rederiet om fravigende placering af arbejdstid.

## **Protokollat 5 - Seniorordning**

Medarbejderen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

### **Seniorfridage**

I seniorordningen kan der afholdes op til 46 seniorfridage.

Rederiet og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker i hele dage under hensyntagen til rederiets drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie jf. ferie/oven.

### **Finansiering af seniorfridage**

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelle bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Værdi af ikke-afholdte feriefridage (kan ved aftale akkumuleres fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes).
- d) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb svarende til løn under sygdom fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt d, vælge at holde selvbetalt frihed.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales.

### **Ind- og udtræden af seniorordningen**

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give rederiet skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag mv., vedkommende ønsker at opspare. Medarbejderen skal desuden give besked om, hvor mange seniorfridage, der ønskes afholdt i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele rederiet, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indgåelse i en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle det valgte antal seniorfridage/seniorfridagstimer. Seniorfridags- eller seniorfridagstimekontoen nulstilles ved udgangen af kalenderåret.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

### **Øvrige forhold**

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for rederiet.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fra vige og supplere denne bestemmelse.

### **Alternativ**

Som alternativ til seniorfridage kan medarbejder og rederi - på medarbejderens foranledning - aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

**Anm.:** Parterne anbefaler, at medarbejderen søger rådgivning ved forbundet om mulige afledte konsekvenser, hvis medarbejderen ønsker at gøre brug af alternativet til seniorfridage.

## **Protokollat 6 - Regulering af forskudttidstillæg**

Den i månedslønnen (§ 9) angivne kompensation for forskudt arbejdstid er baseret på den pr. 1. marts 1997 kendte sejltid og vagtplan.

Hvis omfanget af forskudt arbejdstid systematisk udvides, optages der - på foranledning af en af parterne - forhandlinger om en forhøjelse af tillægget i lyset af de ændrede forudsætninger.

Hvis tillæg for forskudt arbejdstid forøges med en % -sats i et mæglingsforslag eller et lovindgreb, der er gældende for denne overenskomst, reguleres det i månedslønnen (§ 9) angivne tillæg for forskudt arbejdstid med samme sats. Dette er dog ikke gældende, hvis den samlede løn hæves med en procentregulering.

## **Protokollat 7 - Nedsættelse af den daglige arbejdstid**

På hurtigfærgerne kan den relevante tillidsrepræsentant sammen med fællestillidsrepræsentanten indgå lokalaftaler om nedsættelse af den daglige vagtplanerede arbejdstid fra 6 timer til 4 timer (§ 22) samt nedsættelse af de 6 timer i § 21 til 4 timer.

Sådanne aftaler skal ikke godkendes af forbundet.

Fællestillidsrepræsentanterne kan indgå lokalaftaler om fravigelse af 6 timers reglen i §§ 21 og 51 ved møder indkaldt af ledelsen

## **Protokollat 8 - Pursere**

Ved evt. fremtidig beskæftigelse af pursere er de i overenskomsten fra 2010 beskrevne regler fortsat gældende.

## **Protokollat 9 - Militærtjeneste**

Funktionærlovens § 6 vedr. militærtjeneste er fortsat gældende.

## **Protokollat 10 - Aftale om kompetenceudvikling**

Der henvises til aftale mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Bidraget hæves pr. 1. april 2012 til 780 kr. pr år.

## **Protokollat 11 - Aftale om særligt bidrag**

Parterne er enige om, at der til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond yderligere indbetales et særligt bidrag på kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

Parterne er enige om, at bidraget til kompetenceudviklingsfondens samarbejdsfond forhøjes med 5 øre pr. år. pr. 2. kvartal hvert år i overenskomstperioden.

Bidraget udgør således kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2027.

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

## **Protokollat 12 - Funktionærlovens regler om opsigelse**

**§ 2** - Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale for tidspunktet for arbejdsaftalens ophør.

*Stk. 2* - Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

- 1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,
- 2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

*Stk. 3* - Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

*Stk. 4* - Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

*Stk. 5* - Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

*Stk. 6* - Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter eller på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

*Stk. 7* - Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

*Stk. 8* - Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

*Stk. 9* - Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

**§ 2 a** - Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

*Stk. 2* - *Stk. 1* finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

## **Protokollat 13 - 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.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale 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 rederiets ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fri-dage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Over-skydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af rederiet 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 rederiet og medarbejderen er enige herom.

De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Se endvidere bilag 2 om forståelsen af protokollatet om "Systematisk overarbejde".

## **Bilag 1 - Tillidsrepræsentantregler (§ 61)**

**Aftale om tillids- og sikkerhedsrepræsentanter mellem Molslinjen og 3F Privat Service, Hotel og Restauration/HK-Privat.**

### **§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant**

#### **Stk. 1**

De organiserede, fastansatte medarbejdere kan på hver deres færgе ud af deres midte vælge en tillidsrepræsentant og en suppleant der begge har samme beskyttelse og begge er omfattet af godkendelsesproceduren i stk. 2-4. suppleanten indtræder ved tillidsrepræsentantens fravær i form af ferie, sygdom, kursus eller lignende.

Der gives tillidsrepræsentanten minimum 10 afspadseringstimer pr kalendermåned og til suppleanten 5 afspadseringstimer

Tillidsrepræsentanterne omfattes af aftalen mellem Færgerederierne og 3F PSHR vedrørende honorar og betaling af 20 øre.

#### **Stk. 2 - Godkendelse af tillidsrepræsentant**

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HK-Privat giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse. Fra Færgerederierne giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

#### **Stk. 3**

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundene og er meddelt Færgerederierne - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen når valget har fundet sted, under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

#### **Stk. 4**

Hvis Færgerederierne måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Færgerederierne ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Færgerederierne - inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget - over for dette benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i Regler for behandling af faglig strid fastsatte tidsfrister.

#### **Stk. 5**

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.

### **§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed**

#### **Stk. 1 - Tillidsrepræsentantens opgaver**

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde. Parterne er enige om, at der ikke må lægges hindringer for rederiernes og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med rederiet og muligheden for medlemskab af 3F PSHR. De lokale parter kan aftale ordninger herfor. Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til rederiets driftsmæssige forhold.

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af 3F PSHR, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varig heden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

**Stk. 2** - Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Ved opsigelser der skyldes den ansattes egne forhold inddrages den relevante tillidsrepræsentant i en drøftelse med ledelsen forud for gennemførelsen.

Ved fastansættelser (herunder tidsbegrænsede ansættelser på mere end 3 måneder) skal den relevante tillidsrepræsentant have mulighed for at blive hørt forud for ansættelsen

**Stk. 3** - Når tillidsrepræsentanten for at udføre sine hverv må forlade sit arbejde, bør det ske til mindst mulig gene for arbejdet og efter forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

**Stk. 4** - Hvis der på ledelsens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

**Stk. 5** - På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes sikkerhedsorganisation.

Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådanne mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandling i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

### **§ 3 - Møder med ledelsen**

**Stk. 1** - Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder i rederiet for at modernisere og fremme driften.

Ledelsen har efter opfordring fra tillidsrepræsentanterne pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 9. juni 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanterne for at drøfte driftstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

**Stk. 2** - Når der afholdes møder, jf. samarbejdsaftalen og de i stk. 1 nævnte møder samt møder indkaldt af ledelsen, betales der fuld løn samt overtidstillæg for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

#### **§ 4 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.**

**Stk. 1** - Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

**Stk. 2** - Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 37, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

**Stk. 3** - Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1 i dette bilag, skal vedkommende rette henvendelse til Færgerederierne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

**Stk. 4** - Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

**Stk. 5** - Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel, fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

**Stk. 6** - En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant,

hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 4 eller derunder, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

**Stk. 7** - 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 i rederiet, har ret til en drøftelse med rederiet om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder rederiet.

**Stk. 8** - En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover det personlige varsel. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

**Stk. 9** - For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

**Stk. 10** - For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

**Stk. 11** - For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtræder den valgte tillidsrepræsentantsuppleant i dennes sted i orlovsperioden.

For arbejdsmiljørepræsentanter er der ikke efter de nugældende regler mulighed for stedfortræder eller suppleant.

## **Bilag 2 - Systematisk overarbejde (protokollat 14)**

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 9 om systematisk overarbejde fra OK 2017 (Industriforliget).

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af fx en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret.

Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varslings af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

## **Bilag 3 - Sikkerhedsrepræsentanter**

### **Stk.1**

Sikkerhedsrepræsentanten skal have rimelig tid til rådighed til at varetage sine pligter i sikkerhedsarbejdet.

### **Stk.2**

Der kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til sikkerhedsrepræsentanten til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Dette skal ske under hensyntagen til rederiets drift.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til i den lovgivne fastsatte sikkerhedsuddannelse, der er relevant for søfarende.

Partnerne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser for søfarende ikke udløser betaling.

### **Stk.3**

Sikkerhedsrepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Sikkerhedsrepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af sikkerhedsorganisationen.

Sikkerhedsrepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

### **Stk. 4 - Vederlag til organiserede sikkerhedsrepræsentanter**

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af 3F PSHR, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som sikkerhedsrepræsentanten dækker. 3F PSHR på ser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem.

Vederlaget kommer til udbetaling med 50% pr halvår (ved udgangen af juni og december)

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin. Ved bortfald af sikkerhedsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til sikkerhedsrepræsentanter organiseret i 3F PSHR finansieres via aftale mellem Færgerederierne og 3F PSHR.

## **Bilag 4 - Uddannelsesrepræsentant**

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant i rederiet.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå rederi og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for rederiet og medarbejdere.





