

Overenskomst

for Catering Kattegat



mellem
Molslinjen A/S
og
3F Privat Service,
Hotel og Restauration
og
HK/Privat

2020-2023



OVERENSKOMST

for

Catering Kattegat

mellem

Molslinjen A/S

og

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

og

HK/Privat

2020 – 2023

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 - OVERENSKOMSTENS FAGLIGE OMRÅDE	5
§ 1 - Gyldighedsområde	5
KAPITEL 2 - ANSÆTTELSE.....	5
§ 2 - Sømandslov	5
§ 3 - Ansættelseskontrakter	5
§ 4 - Møde-/afslutningssted	5
§ 5 - Hovedarbejdsområde.....	6
§ 6 - Anciennitet	7
§ 7 - Tidsbegrænset ansættelse	8
§ 8 - Fuldtidsstillinger med disponible vagter	8
KAPITEL 3 - LØN.....	9
§ 9 - Månedsløn.....	9
§ 10 - Natarbejde.....	10
§ 11 - Anciennitetstillæg.....	10
§ 12 - Særligt tillæg.....	10
§ 13 - Særlig opsparing	11
§ 14 - Tillæg på særlige dage	11
§ 15 - Rejseudgifter	11
§ 16 - Arbejdsmarkedspension.....	12
KAPITEL 4 - ARBEJDSSTID.....	12
§ 17 - Månedlig arbejdstid.....	12
§ 18 - Nedsat arbejdstid ved natarbejde	12
§ 19 - Turnus.....	13
§ 20 - Vagtplan.....	13
§ 21 - Arbejdstidens længde.....	13
§ 22 - Fridage.....	13
§ 23 - Spisepauser.....	14
§ 24 - Arbejdstidens start og afslutning	15
§ 25 - Overarbejde.....	15
§ 26 - Deltid på normale vilkår	16
§ 27 - Deltid på fleksible vilkår	17

KAPITEL 5 - FERIE OG FRIHED MED LØN	17
§ 28- Ferie.....	17
§ 29 - Feriefridage	18
§ 30 - Helligdage	19
KAPITEL 6 - ARBEJDSVILKÅR	20
§ 31 - Erstatningspersonale	20
§ 32 - Indflydelse på normeringen	20
§ 33 - Uniform.....	21
§ 34 - Kokkeuniform	22
§ 35 - Forplejning.....	22
KAPITEL 7 - OPSIGELSE OG GENANSÆTTELSE.....	22
§ 36 - Opsigelse	22
§ 37 - Opsigelsesvarsler	22
§ 38 - Frihed til jobsøgning og vejledning ved afskedigelse	23
§ 39 - Opsigelse og afvikling af ferie.....	23
§ 40 - Andre arbejdsgivere	23
§ 41 - Indskrækning af personale	23
§ 42 - Fratrædelsesgodtgørelse.....	24
§ 43 - Genansættelse.....	25
KAPITEL 8 - SYGDOM OG BARSEL.....	26
§ 44 - Sygdom	26
§ 45 - Kiropraktor-/fysioterapeutbehandling m.v.	27
§ 46 - Børns sygdom og børneomsorgsdage	27
§ 47 - Barsels-, forældre- og fædreorlov	28
§ 48 - Barns hospitalsophold	30
§ 49 - Dødsfald.....	30
KAPITEL 9 - RESERVER	30
§ 50 - Anvendelse af reserver	30
§ 51 - Mindstegaranti	31
§ 52 - Tillæg	31
§ 53 - Afløsning af reservevagter samt betaling herfor	31
§ 54 - Aflønning	32
§ 55 - Sygdom	32
§ 56 - Tryghed.....	32

KAPITEL 10 - ORLOV OG UDDANNELSE.....	32
§ 57 - Efter- og videreuddannelse	32
§ 58 - Løn under efter- og videreuddannelse.....	33
§ 59 - Aftalt uddannelse	33
§ 60 - Orlov	34
KAPITEL 11 - ORGANISATIONSÆSSIGE BESTEMMELSER	34
§ 61 - Tillidsrepræsentantbestemmelser	34
§ 62 - Lokalaftaler	34
§ 63 - Organisationsaftaler	34
§ 64 - Uddannelsesfond.....	35
§ 65 - Entreprise/bortforpagtning	35
§ 66 - Vikarbureauer og underleverandører	35
§ 67 - Særlige ansættelsesforhold.....	37
§ 68 - Ikrafttrædelse og udløbstid	38
PROTOKOLLATER.....	39
Protokollat 1 - Lønnens sammensætning.....	39
Protokollat 2 - Turnus og vagtplan	39
Protokollat 3 - Lokalaftaler.....	40
Protokollat 4 - Fordeling af helligdage	41
Protokollat 5 - Seniorordning	42
Protokollat 6 - Regulering af forskudttidstillæg	44
Protokollat 7 - Beregning af reserveløn.....	44
Protokollat 8 - Nedsættelse af den daglige arbejdstid.....	44
Protokollat 9 - Pursere.....	45
Protokollat 10 - Militærtjeneste.....	45
Protokollat 11 - Aftale om kompetenceudvikling	45
Protokollat 12 - Aftale om særligt bidrag	45
Protokollat 13 - Funktionærlovens regler om opsigelse	46
Protokollat 14	47
Protokollat 15 - Systematisk overarbejde	49
Bilag 1 - Tillidsrepræsentantregler (§ 61).....	51
Bilag 2 - Systematisk overarbejde (protokollat 15).....	56
Bilag 3 - Sikkerhedsrepræsentanter	57

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 sejlene 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 Ebeltoft 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 forudsættes 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 cateringarbejde 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 udstedelsestidspunktet, 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. 20.00 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 (overfarer 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 2020	30.553,35 kr. pr måned
Månedslønnen udgør pr. 1. marts 2021	31.144,66 kr. pr måned
Månedslønnen udgør pr. 1. marts 2022	31.729,17 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 par-

terne optages forhandling om en lønkompensation. 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 på 13 % af månedstimplønnen i henhold til § 9. Tillægget udbetales også ved overarbejde. Nattillægget indgår ikke i beregningen af overtidstillæg.

§ 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	1815,75
Efter 12 år	1940,75
Efter 13 år	2065,75
Efter 14 år	2190,75

(Anciennitet i relation til tillægget nulstilles ved denne overenskomsts ikrafttræden pr. 1. juni 1996.)

Deltidsansatte ydes samme tillæg som fuldtidsansatte.

§ 12 - Særligt tillæg

Ansatte med relevant faglært uddannelse eller 5 års relevant brancherfaring fra tiden før ansættelsen (herunder arbejde på Molslin-

jen før 1. juni 1996) 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 - Særlig opsparing

Den ansatte opsparer pr. 1. marts 2020 5,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Opsparingen forhøjes pr. 1. marts 2021 til 6,0 % og pr. 1. marts 2022 til 7 % 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, og denne er pligtig at yde funktionæren passende

§ 16 - Arbejdsmarkedspension

Der ydes arbejdsmarkedspension til personalet efter følgende regler: Pensionsbidraget beregnes af den skattepligtige indkomst. Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag udgør 1/3. Bidragene indbetales til Pension Danmark.

Pensionsbidraget udgør 12 % hvoraf arbejdsgiver betaler 8 % og medarbejderen 4 %.

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. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere

Kapitel 4 - Arbejdstid

§ 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 (pt. alene chauffører) 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 - Turnus

Arbejdstiden fordeles på en 4 ugers turnus.

§ 20 - Vagtplan

Arbejdstiden (start/slut dagligt) fordeles på en vagtplan for en periode svarende til turnusperioden i § 19, 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.

§ 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 sommerferieafløgere på tidsbegrænsede kontrakter og reserver har dog kun krav på fri hver 3 weekend.

Der kan ikke aftales arbejde på de garanterede friweekend 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 optjente 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 normale vilkår

Der er adgang til at beskæftige deltidsstillinger, hvis dette er driftsmæssigt begrundet. Sådanne stillinger oprettes efter følgende regler:

- a) Deltidsansatte ansættes med et fast garanteret timetal, svarende til en 4 ugers turnus der skal fremgå af ansættelseskontrakten.
Det aftalte timetal kan dog ikke være mindre end 60 timer på 4 uger og maksimalt 29 timer i gennemsnit pr uge.
- b) Det garanterede timetal påføres en vagtplan over fire uger og alt arbejde herudover aflønnes som overtid. Den normale arbejdstid kan maksimalt udgøre 29 timer i den enkelte uge.
- c) Deltidsansatte aflønnes forholdsmæssigt i forhold til fuldtidsansattes månedsløn, og er i øvrigt omfattet af overenskomsten i sin helhed, dog jf. pkt. a) og pkt. b).
- d) Betaling af fuld løn i diverse situationer 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.
- e) Deltidsstillinger kan kun oprettes, hvis det driftsmæssigt ikke er muligt at oprette fuldtidsstillinger. Antallet af deltidsstillinger begrænses i videst muligt omfang, idet der samles så mange timer som muligt i den enkelte stilling. Uenighed herom kan behandles fagretligt. Deltidsansatte har fortrinsret til ledige fuldtidsstillinger.

§ 27 - Deltid på fleksible vilkår

Der kan i henhold til samtlige regler i § 26 oprettes et antal deltidsstillinger med følgende fravigelser fra § 26:

- 60 timer ændres til 40 timer.
- Samtlige timer/vagter i den udsendte timeplan betales med almindelig timeløn (jf. dog at § 22 fortsat er gældende)
- De skal tilbydes alle ledige vagter før de tilbydes reserver.
- Vagter der tilbydes efter vagtplanen er udsendt, betales i henhold til reglerne for reserver.

Antallet af disse deltidsstillinger på særlige vilkår aftales lokalt med tillidsrepræsentanterne.

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.

§ 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.

For perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 udgør antallet af feriefridage:

Efter 3 måneders anciennitet har den ansatte ret til 0,67 feriefridag.

Efter 6 måneders anciennitet har den ansatte ret til 2,67 feriefridage.

Efter 9 måneders anciennitet har den ansatte ret til 3,33 feriefridage.

Fra 1. januar 2021 udgør antallet af feriefridage:

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, f.eks. 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 afspadsring samt én dagløn (1/22 af månedslønnen i henhold til § 9) plus 50 %.

Stk. 2 - Afspadsring af helligdage

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

Afspadsringen afvikles ugevis i forbindelse med tjenesten efter optjeningsperiodens udløb. Timerne afskrives med samme timetal som de vagter, der holdes fri.

Afspadsringen 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 - Afvikling af optjent arbejde på helligdag ved fratræden

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

Stk. 5 - 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, f.eks. 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 13) Det medfører at opsigelse fra arbejdsgiverens side mindst skal ske med

<u>et varsel på</u>	<u>inden udløbet af</u>
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 tje-
nesten, skal arbejdsgiveren - uden afkortning i lønnen - give ham
den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigel-
se. Medarbejderen skal herunder tage tilbørligt hensyn til arbejdsgi-
verens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhe-
dens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

Stk. 2 Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæ-
ringer 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 rederi-
ets 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 ancien-
niteten 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 de, der afskediges ved indskrænkningen.

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

§ 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:

<u>Uafbrudt anciennitet</u>	<u>Antal måneders fuld hyre</u>
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.

På grund af den nødvendige fleksibilitet mellem grupperne, sikres ansatte på landjorden de samme minimumsrettigheder som søførende om bord på færgerne med hensyn til diverse betalinger i forbindelse 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 og børneomsorgsdage

Barns første hele sygedag

Når fravær er nødvendigt af hensyn til pasning af syge, hjemmeværende 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 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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.”

Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første hele sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen

kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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 løn men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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.

§ 47 - Barsels-, forældre- og fædreorlov

Før fødslen

Der ydes til moderen fuld løn i tiden efter den nødvendige fratræden fra arbejde om bord indtil fødslen, men hun kan i denne periode, frem til orlovens indtræden, beskæftiges ved arbejde i land inden for overenskomstens område.

Ved graviditetsbetinget sygdom betales fuld løn frem til fødselstidspunktet.

Barselsorlov

Der betales fuld løn til moderen i 14 uger efter fødslen.

Fædreorlov

Der betales fuld løn til faderen i den af lovgivningen fastlagte fædreorlov på 2 uger

Forældreorlov

I den af lovgivningen fastlagte forældreorlov (32 uger) med ret til dagpenge betales yderligere fuld løn i 17 uger, men de kan deles mellem forældrene. Ingen kan dog afholde mere end 12 uger med fuld løn.

De 12 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales skal de 12 uger varsles af lønmodtageren med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder med mindre andet aftales.

Herudover har faderen fra den tidligere lovgivning om fædreorlov bevaret yderligere to ugers orlov med fuld løn. Placeringen aftales mellem parterne.

Refusion

Retten til fuld løn under barsels-, fædre- og forældreorlov forudsætter, at rederiet kan modtage refusion i form af dagpenge fra kommunen.

Det samme er tilfældet med de ekstra to uger til faderen, hvor refusionen i givet tilfælde reducerer perioden med forældreorlov på dagpenge med 2 uger.

Ekstra pensionsbidrag

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til ansatte med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Rederiets andel	1.360 kr.
Arbejdstagerbidrag	560 kr.

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget forholdsmæssigt.

§ 48 - Barns hospitalsophold

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.

§ 49 - Dødsfald

Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 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 6 timer pr. vagt, dog altid løn for den vagt, der erstattes.

§ 52 - Tillæg

Reserver aflønnes efter følgende satser:

Pr. 1. marts 2020	190,57 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2021	194,25 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2022	197,90 kr. pr. time

Efter arbejde i et antal timer svarende til en normal månedlig fuld-tidsstilling, stiger reservelønnen som følger:

Pr. 1. marts 2020	207,72 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2021	211,74 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2022	215,71 kr. pr. time

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 månedstimerlønnen og det særlige reservetillæg bortfalder.

§ 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 ind-

kaldelsen kunne aflyses indtil 3 timer før mødetidspunkt mod betaling af en kompensation, svarende til 3 timers normalløn med tillæg på 15 %.

§ 54 - Aflønning

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

Reserver omfattes i øvrigt ikke af overenskomstens bestemmelser om anciennitet og opsigelse.

§ 55 - Sygdom

Reserver har ud over de almindelige rettigheder i forhold til løn under sygdom, krav på løn under sygdom for allerede aftalte vagter.

§ 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.

§ 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.

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

Dette er dog først gældende fuldt ud fra 2014, dog kan der i 2013 forbruges det ikke afholdte i 2012.

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 tilgår 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.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. september 2017 og udløber med udgangen af overenskomstperioden 2017-2020.

§ 60 - Orlov

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

Kapitel 11 - Organisationsmæssige bestemmelser

§ 61 - Tillidsrepræsentantbestemmelser

Der henvises til bilag 1, side 51.

Sikkerhedsrepræsentanter

Der henvises til bilag 3, side 57.

§ 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 henhører 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:

- Vikararbejdet 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 2020.

Overenskomsten kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst til den 28. februar 2023. 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.

Århus den 12. februar 2021

For Molslinjen A/S

For 3F Privat Service,
Hotel og Restauration

Ane Tams-Kirmsmeyer

Lotte Knudsen

For HK-Privat

Bo Sundgaard

Protokollater

Protokollat 1 - Lønnens sammensætning

Månedslønnen sammensættes på følgende måde:

Løn/år	1.4. 2020	1.4.2021	1.4.2022
Grundløn	22.321,61	22.834,67	23.339,71
Kosterstatning	2.549,00	2.549,00	2.549,00
Kompensationstillæg for forskudt arbejdstid	2.607,27	2.648,99	2.691,37
Fleksibilitetstillæg	2.281,82	2.318,33	2.355,42
Særligt tillæg	793,65	793,65	793,65
I alt	30.553,35	31.144,66	31.729,17

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.
- Forslag til vagtplan skal være udleveret til den relevante tillidsrepræsentant minimum 8 dage før den endeligt godkendte udleveres til de berørte.
- 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.
- 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 fridag/mistet friweekend.

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

Protokollat 5 - Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den særlige opsparing til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af de løbende pensionsbidrag, at forsikringsordninger og administration mv. fortsat kan dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Medarbejderen og rederiet kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medarbejderen skal senest den 1. april 2020 give rederiet skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i perioden frem til den 31. december 2020 og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i perioden.

På samme måde skal medarbejderen senest 1. november 2020 give rederiet besked om medarbejderens ønsker for perioden 1. januar til 31. december 2021.

Fra den 1. januar 2021:

Med mindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give rederiet skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele rederiet om, der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indgåelse i en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle seniorfridagene, og seniorfridage, der ikke holdes i et kalenderår, overføres til det efterfølgende kalenderår. Kontanterstatning af ikke-afholdte seniorfridage kan som hovedregel kun finde sted ved ophør af ansættelsesforholdet.”

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og rederi aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for rederiet.

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 mæglingforslag 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 - Beregning af reserveløn

Reservelønnen i § 52 beregnes som månedslønnen divideret med den fuldtidsansattes månedsnorm i henhold til § 17.

Den forhøjede reserveløn udgør reservelønnen tillagt 9 %.

Protokollat 8 - 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 9 - Pursere

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

Protokollat 10 - Militærtjeneste

Funktionærlovens § 6 vedr. militærtjeneste er fortsat gældende.

Protokollat 11 - 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 12 - Aftale om særligt bidrag

Parterne er enige om, at der til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond yderligere indbetales et særligt bidrag på kr. 0,05, således at bidraget pr. den 1. marts 2020 i alt udgør kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime.

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 forbrugt.

Protokollat 13 - 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 fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

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

Protokollat 14

Rederiet tilbyder 12 navngivne ansatte, der er opsagt som følge af reduceret vagtplan i perioden fra 1. januar 2015 til 31. marts 2015, fornyet fastansættelse med disponible vagter på følgende vilkår:

1. Kendte vagter tildeles i vagtplanen som for øvrige fastansatte, jf. § 8, stk. 1.
2. Medarbejderen tildeles herefter- forud for reserverne- ledige vagter op til 160,33 timer pr. måned, uden der skal betales overtid. Varsles vagterne dagen før inden kl. 20, er medarbejderen forpligtet til at påtage sig vagten. Vagter varslet samme dag kan medarbejderen sig nej til.
Vagterne kan være op til 12,5 timer, dog må der max lægges 2 vagter af 12,5 timers varighed i forlængelse af hinanden. Sammenhængende fridage (§ 22) skal gives med min. 52 timer.
3. Hvis der ikke er tilstrækkelige antal vagter til at opfylde månedsnormen på 160,33 timer, afvikles de resterende antal

normtimer som afspadsering, kurser, ferie/feriefridage og Søgnenhelligdage.

4. Månedslønnen beregnes efter det faktiske antal arbejdstimer plus øvrige faktiske afviklede timer, jf. pkt. 3. (Den fulde månedsløn kan derved blive reduceret afhængig af det faktiske antal timer).
5. I øvrigt følges bestemmelserne for fuldtidsansatte.

Parterne er enige om følgende:

- de berørte personer opfordres til at gemme deres afspadseringstimer og resterende ferie og feriefridage til afvikling i perioden 1. januar 2015 til 31. marts 2015,
- at kurser for at kunne indgå som en del af månedsnormen som udgangspunkt skal være kendt 4 uger inden vagtplanen udsendes, samt at kurserne skal afvikles uden omkostninger for rederiet
- at der ikke skal gøres brug af fleksdeltidsstillinger i perioden.

Denne aftale genforhandles medio 2015 og 2016 gældende for henholdsvis 2016 og 2017.

Såfremt den valgte model viser sig fordelagtig for begge parter, er det parternes hensigt at videreføre aftalen efter samme principper.

Protokollat 15 - 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 egentlig 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 fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende 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 ører.

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.

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 tvungene 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 tvungene 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.

Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingbegæringens 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 5 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 15)

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 lokal-aftale 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 afspadsring.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsring, 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 afspadsring 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 varsling 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.

Varenr. 3675

Overenskomst

mellem

Molslinjen A/S

og

3F Privat Service,
Hotel og Restauration

og

HK/Privat



2020-2023

