

OVERENSKOMST

Overenskomst

mellem

Øresundslinjen Helsingør ApS

og

3F Privat Service,
Hotel og Restauration

2025 - 2028



DIS-OVERENSKOMST

mellem

Øresundslinjen Helsingør ApS

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for ansatte i catering på

M/F Hamlet

og

M/F Tycho Brahe

i Dansk Internationalt Skibsregister

2025 - 2028

INDHOLDSFORTEGNELSE

AFSNIT 1 - OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE	7
§ 1 - Overenskomstens faglige gyldighedsområde	7
§ 2 - Overenskomstens faglige arbejdsområde.....	7
AFSNIT 2 - ORGANISATIONSFORHOLD	9
§ 3 - Organisationsforhold.....	9
AFSNIT 3 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	10
§ 4 - Ansættelse.....	10
§ 5 - Opsigelsesregler	11
§ 6 - Erstatning ved fratræden	15
AFSNIT 4 - VAGTPLANERING OG ARBEJDSID	16
§ 7 - Vagtplan	16
§ 8 - Arbejdstiden, fuldtidsansatte.....	17
§ 9 - Arbejdstiden, deltidansatte	19
§ 10 - Fridage, fuldtids- og deltidansatte.....	21
§ 11 - Feriefridage	23
§ 12 - Frihed til faglig efter- eller videreuddannelse	24
§ 13 - Overarbejde.....	25
AFSNIT 5 - LØN.....	27
§ 14 - Løfteparagraf.....	27
§ 15 - Lønudbetaling.....	28
§ 16 - Udligningsordning	29
AFSNIT 6 - LØNTILLÆG, KOST OG PENSIONSBI DRAG	30
§ 17 - Tillæg for forskudt arbejdstid	30
§ 18 - Kost som lønandel	31
§ 19 - Arbejdsmarkedspension.....	31
§ 20 - Ferie.....	34
§ 21 - Fritvalgskonto.....	35
AFSNIT 7 - SYGDOM, BARSEL OG OMSORGS DAGE.....	36
§ 22 - Sygdom	36

§ 23 - Barns sygdom, barns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage	37
§ 24 - Barsel	39
§ 25 - Ledsagelse af nærtstående	42
AFSNIT 8 - UNIFORM, GARDEROBE OG VASKEINDRETNING	43
§ 26 - Uniform, garderobe og vaskeindretning	43
AFSNIT 9 - DØGNSEJLADS OG VÆRFTSOPHOLD	44
§ 27 - Døgnejlads	44
§ 28 - Værftsophold	45
AFSNIT 10 - GASTRONOMER OG CATERE	46
§ 29 - Løn	46
§ 30 - Anciennitetstillæg	47
§ 31 - Helligdage, jule- og nytårsaften	47
§ 32 - Korttidsansættelse/sæsonansættelse	48
§ 33 - Reserver	49
AFSNIT 11 - MEDHJÆLPERE	50
§ 34 - Løn	50
§ 35 - Anciennitetstillæg	51
§ 36 - Helligdage, jule- og nytårsaften	51
§ 37 - Korttidsansættelser	52
§ 38 - Reserver, medhjælpere	52
AFSNIT 12 - TJENERE	53
§ 39 - Fast minimalløn	53
§ 40 - Anciennitetstillæg	54
§ 41 - Helligdage, jule- og nytårsaften	54
§ 42 - Regnskab og beholdning	55
§ 43 - Reserver	56
AFSNIT 13 - TILLIDSREPRÆSENTANTER OG LOKALAFTALER	57
§ 44 - Tillidsrepræsentantbestemmelser	57
§ 45 - Lokalaftaler	58
§ 46 - Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale	59

AFSNIT 14 - ORGANISATIONSÆSSIGE BESTEMMELSER	59
§ 47 - Hoved- og samarbejdsaftale	59
§ 48 - Nye arbejdsområder	59
§ 49 - Alternative lønsystemer, fælles for alle grupper	59
§ 50 - Bedre vilkår end overenskomsten.....	60
§ 51 - Virksomhedsbesøg	60
AFSNIT 15 - LØBETID	60
§ 52 - Løbetid.....	60
AFSNIT 16 - PROTOKOLLATER.....	61
Protokollat 1 - Indgåelse af lokalaftaler	61
Protokollat 2 - Gastronomreserver	61
Protokollat 3 - Lokalaftaler fra 2007	62
AFSNIT 17 - BILAG	63
Bilag 1 - Køkkenchefer.....	63
Bilag 2 - Lokalaftale vedr. varsler ved vagtplansændringer og friweekend mellem Hamlet Management A/S og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.....	64
Bilag 3 - Gældende regler vedr. period- och timschema (fra SEKOs færgeaftale - jf. lokalaftale i bilag 2)	65
Bilag 4 - Lokalaftale vedrørende fuldtidsansatte på fleksible vilkår	66
Bilag 5 - Lokalaftale vedrørende deltidsansatte gastronomer på fleksible vilkår	68
Bilag 6 - Lokalaftale vedr. deltidsansatte medhjælpere på fleksible vilkår	70
Bilag 7 - Forsøgsordning om fleksibel anvendelse af medhjælpere.....	73
AFSNIT 18 - LØNBILAG.....	74
Lønbilag 1. maj 2025 - Gastronomer og catere.....	74
Lønbilag 1. maj 2025 - Medhjælpere	75
Lønbilag 1. maj 2025 - tjenere.....	76

Forord

Denne overenskomst er gældende fra 1. marts 2025 for Øresundslinjen Helsingør ApS for M/F Hamlet og M/F Tycho Brahe, der er optaget i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

Der henvises til Aftale mellem ForSea Helsingør ApS og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (3F PSHR) af 20. januar 2022; hvoraf det fremgår, at parterne er enedes om at sammenskrive de to hidtil gældende overenskomster mellem 3F PSHR og hhv. ForSea Management A/S for M/F Hamlet samt ForSea Helsingør ApS for M/F Tycho Brahe.

Skibe i DIS skal ikke betale skat til staten af lønnen. Som følge heraf omregnes den forhandlede bruttoløn til en skattefri løn (nettoløn).

Overenskomstens lønsatser er altså skattefrie. Medarbejderen vil normalt kunne få erstatning for de mistede skattefradrag gennem udbetaling af et løntillæg hver måned. Nærmere oplysning om denne udligningsordning for skattefradrag kan fås ved at spørge tillidsrepræsentanten, den lokale 3F-afdeling eller rederiets personaleafdeling.

Denne overenskomst er gældende frem til 28. februar 2025, hvor den skal genforhandles.

Overenskomstens lønninger og tillæg fremgår af lønbilagene bag i denne overenskomst.

Denne udgave indeholder lønbilagene for 1. marts 2023 - 31. maj 2023, samt for 1. juni 2023 – 28. februar 2024.

Stigninger i løn og tillæg pr. 1. marts 2023, pr. 1. juni 2023 og pr. 1. marts 2024 er aftalt ved fornyelsen 1. marts 2023. Alle satser i overenskomsten skal i henhold til aftale mellem Færgerederierne og 3F PSHR hvert år samtidig reguleres i lyset af de årlige skattesatser, så de hele tiden afspejler den værdi, de ville have haft, hvis det var bruttolønninger.

AFSNIT 1 - OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1 - Overenskomstens faglige gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i Øresundslinjen Helsingør ApS inden for 3F Privat Service, Hotel og Restaurations faglige område, som gør tjeneste på passagerskibet Hamlet / Tycho Brahe, registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), jf. § 3, stk. 2 i Lov om Dansk Internationalt Skibsregister.

§ 2 - Overenskomstens faglige arbejdsområde

Overenskomsten omfatter følgende faggrupper:

Stk. 1 - Gastronomer: Kokke og smørrebrødsjomfruer

Kokke, smørrebrødsjomfruer, køkkenchefer, grillassistenter og pizzabagere samt elever.

Gastronomers område defineres ud fra arbejdets karakter. Denne gruppe har pligt til renholdelse - i forskriftsmæssig stand - af personligt værktøj og skuffer, samt maskiner, som det sædvanemæssigt tilkommer det faglærte personale at renholde. Slibning af knive påhviler forretningen. Rengøring og vask udover det nævnte er personalet uvedkommende.

Stk. 2 - Catere

Catere kan ansættes i branchen inden for det faglige område, der defineres på baggrund af uddannelsens indhold, dvs. gastronomernes og medhjælpernes faglige område. Dog er rengøring og vask - ud over det i § 2, stk. 1 nævnte - catere uvedkommende.

Stk. 3 - Tjenere

Ved tjenere forstås tjenere, bartenderere og tjenerelver. Hvor der i overenskomsten tales om tjenere, menes der i almindelighed serveringspersonale.

Arbejdets omfang: Tjenernes arbejde er servering, opdækning og afdækning på deres respektive stillinger.

Det påhviler hver af tjenerne at opdække deres stillinger, med dertilhørende plat-de-manager, askebægere, tændstikstativer etc., vedligeholde stillingen under arbejdet og afdække den efter endt arbejde.

Rengøring, pudsning, fejning, opvask og lignende arbejde er tjenerne uvedkommende. Enhver art af afgift for tjenerne er forbudt.

Glasvask: Det er forbudt tjenerne at vaske glas.

Madlavning: Egentlig madlavning er tjenerne uvedkommende. Det er fortsat under faget hørende at tranchere og at flambere færdige stegeretter, men ikke at lave saucer til disse. Det er endvidere tilladt at tillave salater og dressings, samt at flambere desserter. Hvor der udelukkende serveres kolbekaft, skal dette ske fra køkkenet.

Buffetforhold, åben buffet

Såfremt en virksomhed ønsker ændring i buffetforholdene, er følgende regler gældende:

Buffetdisken skal være indrettet i serveringslokalet, indeholdende diverse drikkevarer samt diverse service. Opfyldningen af drikkevarer påhviler virksomheden. Leverancer fra køkkenet skal foregå fra samme etage. Virksomheden har ansvaret for beholdningen.

Buffetforhold, interimistisk buffet

I større forretninger, hvor der er urimelig stor afstand mellem buffet og stilling, er arbejdsgiveren pligtig at oprette interimistisk buffet for de gængse kolde varer, øl, sodavand etc.

Hvor arbejdsforholdene af forretningen er således tilrettelagt, at det er nødvendigt at anvende »bus«, skal sådan betales af forretningen med minimal løn.

Stk. 4 - Medhjælpere

Medhjælpere (buffister, cafeterieassistenter, kabysmedhjælpere, skyllere, cafeteria-/grillbarmedhjælpere, messemedhjælpere og rengøringsassistenter).

Under medhjælpernes arbejdsområde henhører proviantører. Proviantører arbejder fleksibelt inden for medhjælperområdet, men skal varetage denne særlige funktion, jf. de retningslinjer, der var gældende før 1. juli 2006 (jf. også § 34 stk.1).

Medhjælpere, der er beskæftiget ved diskarbejde og ekspedition, må ikke anvendes til grovere rengøring (toilet- og gulvvask) i cafeteriets åbningstid.

AFSNIT 2 - ORGANISATIONSFORHOLD

§ 3 - Organisationsforhold

Stk. 1 - Uddannedes og erfarnes fortrinsret

Faglærte medarbejdere og medarbejdere, der kan godkendes som læremestre for elever, samt medarbejdere med minimum 3 års relevant erfaring inden for faget, skal søges placeret i virksomheden før andre uden for faget stående personer antages, såfremt den annoncerede stilling aktivt er søgt af medarbejdere med disse kvalifikationer.

Såfremt virksomheden ikke annoncerer den ledige stilling, og lokalafdelingen/Arbejdsformidlingen ikke kan anviser ledig arbejdskraft, er virksomheden frit stillet.

Stk. 2 - Kontingenttræk i virksomhederne

Dersom flertallet af de ansatte og arbejdsgiveren i virksomheden er enige herom, kan der i samråd med forbundet etableres kollektivt kontingenttræk fra forbundets medlemmer.

Stk. 3 - Samme vilkår

Uorganiseret personale må ikke beskæftiges på andre vilkår end organiseret personale.

Stk. 4 - Tjenere, nyansættelser

3F Privat Service, Hotel og Restauration skal gives meddelelse om enhver nyansættelse.

AFSNIT 3 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 4 - Ansættelse

Stk. 1 - Ansættelsesbevis

Enhver ansættelse er skriftlig i henhold til det af parterne godkendte ansættelsesbevis.

Stk. 2 - Bevarelse af anciennitet

Fratrådte medarbejdere, herfra undtaget tidsbegrænsede ansættelser, der genansættes i en virksomhed efter højst 10 måneders fravær, indtræder i tidligere optjent anciennitet. Såfremt en medarbejder ansættes i en tidsubegrænset stilling, medregnes anciennitet fra tidligere tidsbegrænsede stillinger.

Gravide medarbejdere i tidsbegrænsede ansættelser, der på det forventede fødselstidspunkt sammenlagt har 9 måneders anciennitet, oppebærer løn under barsel som fastansatte indtil kontraktperiodens udløb.

Anciennitet ved ejerskifte: Såfremt personalet fortsætter i en virksomhed efter at den har skiftet ejer, skal den tid vedkommende har haft ansættelse i virksomheden før ejerskiftet medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Tjenere, indskrænkning af fast personale

Ved indskrænkning af det faste personale, skal der tages rimeligt hensyn til ancienniteten, dog således at en anciennitetsforskel på indtil 2 måneder berettiger restauratøren til at vælge mellem dem, der skal afskediges ved indskrænkningen. Ved beregning af anciennitet efter denne bestemmelse, medtages udelukkende arbejde som tjener.

Ved opsigelse og fratræden under sygdom samt på grund af havari, eller såfremt færgen i øvrigt tages ud af drift, bevarer personalet rettighederne i henhold til denne bestemmelse ved genansættelse.

Stk. 3 - Udlændinge

Parterne er enige om, at det er arbejdsgiverens ansvar over for beskæftigede udlændinge at give ordre og instrukser er givet på et for disse forståeligt sprog. Det samme gælder ved ansættelses- og afskedigelsesforhold.

§ 5 - Opsigelsesregler

Stk. 1 - Skriftlig opsigelse

Enhver opsigelse skal være skriftlig, og kan ikke ske under ferie fra nogen af siderne.

Stk. 2 - Opsigelsesvarsler

De 3 første måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel 14 kalenderdage.

Efter 3 måneders ansættelse, skal opsigelsen gensidigt være kommet frem til modtageren senest den 15. i måneden kl. 24.00, og fratræden kan kun ske til en måneds udgang.

Efter 2 års ansættelse er opsigelsesvarslet	1 måned
Efter 3 års ansættelse	2 måneder
Efter 5 års ansættelse	3 måneder

Efter 8 års ansættelse
Efter 10 års ansættelse

4 måneder
6 måneder

Opsigelsesfristen fra lønmodtagerside er dog altid højst én måned.

Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske til fratræden til en måneds udgang.

Deltidsansatte omfattes ikke af bestemmelserne om opsigelsesvarsel fra lønmodtagerside.

Stk. 3 - Tjenestebevis

Ved fratrædelse fra arbejdet, enten det sker efter eget ønske eller efter opsigelse, skal der gives personalet bevis for ansættelsens varighed. Beviset skal mindst indeholde: Navn, cpr-nr., tiltrædelses- og fratrædelsesdato.

Stk. 4 - Opsigelse ved sygdom, medhjælpere

Fastansatte medhjælpere med minimum 9 måneders anciennitet kan ikke opsiges inden for de første 2 måneders fravær på grund af dokumenteret langtidssygdom. Bestemmelsen gælder dog ikke i tilfælde af kollektive afskedigelser samt i tilfælde af hyppig og kortvarig sygdom.

Stk. 5 - Tryghedsaftale

- 1) Tryghedsbestemmelserne skal i særlig grad tjene til at sikre medarbejderne tryghed i ansættelsen samt at fremme det gode arbejdsklima, trivsel, samarbejde og det personlige ansvar i det daglige arbejde.
- 2) I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer, gives der, så tidligt som muligt, de enkelte berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkrete oplysninger om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte eventuelle spørgsmål i tilknytning til ændringerne med virksomhedens ledelse.

- 3) I forbindelse med aktivitetsnedgang, rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen, tilstræbes det så vidt muligt at undgå afskedigelser ved hjælp af naturlig afgang og ved om- og overflytning af personale.
- 4) Ved nødvendige afskedigelser, f.eks. på grund af omstrukturering eller omsætningsnedgang, tilstræbes det, at medarbejderen/medarbejderne gives mulighed for efteruddannelse/omskoling i opsigelsesperioden, i det omfang efteruddannelsen/omskolingen giver arbejdsgiveren ret til refusion fra det offentlige.
- 5) Parterne er enige om, at ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 6 måneder og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af rederiet eller andre på rederiet beroende forhold, i opsigelsesperioden er berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 1 uges varighed, hvortil der kan søges støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
- 6) Individuelle afskedigelser, som følge af for eksempel samarbejdsvanskeligheder eller utilfredsstillende arbejdsindsats, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel.

Hvis der ikke inden for en periode på ½ år på ny sker yderligere påtale, betragtes advarslen som bortfaldet.

- 7) Ved nedskæringer og ophør af overfarter har den opsagte krav på en godtgørelse efter følgende retningslinjer:

1 måneds løn efter 12 års uafbrudt ansættelse

2 måneders løn efter 15 års uafbrudt ansættelse

3 måneders løn efter 18 års uafbrudt ansættelse

Ved beregning af anciennitet henvises til § 4, stk. 2.

8) Fratrædelsesgodtgørelse

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000,00 kr.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge.

Medarbejdere, der har fast bopæl udenfor Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse iht. stk. 1, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om at medarbejderen skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse fraviges i følgende tilfælde:

- Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.
- Medarbejderen er eller har været medlem af en danske A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebære ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- Medarbejderen har underansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente ancien-

nitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er påfyldt i relation til den nye ansættelse.

4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholds-mæssigt.
6. Der sker modregning mod anden fratrædelsesgodtgørelse (§ 5, stk. 6, pkt. 7).

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

- 9) Frihed til vejledning ved afskedigelse
Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, ned-skæringer, 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 afskedigelsen under fornødent hensyn til rederi-ets drift.

§ 6 - Erstatning ved fratræden

Stk. 1 - Erstatning fra arbejdsgiver

Arbejdsgiverens tilsidesættelse af varslerne i § 5, stk. 2 medfører pligt til at betale tilgodehavende løn i opsigelsesperioden.

Stk. 2 - Erstatning fra medarbejder

Medarbejderens tilsidesættelse af varslerne i § 5, stk. 2 medfører pligt til at betale erstatning svarende til 1/3 af den personlige månedsløn.

Organiserede: Erstatning fra organiserede medarbejdere kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, uden kravet er fagretligt stadfæstet.

Stk. 3 - Frist 30 dage

Krav om erstatning i henhold til stk. 1 og 2 rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

AFSNIT 4 - VAGTPLANERING OG ARBEJDSID

§ 7 - Vagtplan

Stk. 1 - Vagtplanens indhold

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt af personalet.

Spisepauser: En halv times daglig spisetid skal ikke være anført på vagtplanen, men afholdes, når det er driftsmæssigt muligt. Hvis en spisepause af driftsmæssige årsager undtagelsesvis ikke kan afholdes, betales denne med halv timeløn. Dette skal i hvert enkelt tilfælde godkendes af supervisor.

Lokalaftale vedr. vagtplan (Gældende for Hamlet)

Nedenstående regler i afsnittet "vagtplanens varsler" finder i henhold til lokalaftale (se bilag 2) ikke anvendelse. I stedet gælder hidtidige regler og praksis i Scandlines AB, jf. SEKO-færgesaftalen (se bilag 3). Denne lokalaftale kan af begge parter opsiges til simpelt bortfald med 12 måneders varsel til udløbet af en måned, dog kun med 3 måneder i forbindelse med overenskomstens udløb.

Vagtplanens varsler: Vagtplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte. Vagtplanen skal omfatte mindst 4 uger, men kan ændres med 2 ugers varsel, dog med 1 uges varsel, når tvingende omstændigheder gør det nødvendigt, eller med kortere varsel, såfremt det skriftligt aftales lokalt på virksomheden.

Ændringer i vagtplanen, forårsaget af specielle færgeforhold, kan ske med 3 dages varsel, når særligt tvingende omstændigheder gør sig gældende.

Ved akutte opståede situationer, samt efter ønske fra medarbejderen om vagtbytte, kan rederi og medarbejder ændre vagtplanen ved individuel aftale, uanset varslerne ovenfor.

Stk. 2 - Arbejdstidens påbegyndelse og afslutning

Arbejdstiden påbegyndes og afsluttes i samme havn.

Stk. 3 - Arbejdstidens deling

Arbejdstiden kan ikke deles.

Stk. 4 - Pauser fra kasseapparat

Medarbejdere, udelukkende beskæftiget ved kasseapparat, bør med jævne intervaller overføres til andet arbejde.

§ 8 - Arbejdstiden, fuldtidsansatte

Der henvises i øvrigt til særlig aftale om fuldtidsansatte på fleksible vilkår (bilag 5 og bilag 6).

Stk. 1 - Arbejdstiden

Den effektive arbejdstid udgør 148 timer over en 4 ugers turnus (inklusive ½ times daglig spisepause), medmindre en kortere eller længere turnusperiode skriftligt aftales lokalt på virksomheden. Turnusperioden kan maksimalt udgøre 13 uger.

Såfremt aftale om anden turnusperiode indgås, skal den gennemsnitlige egentlige arbejdstid udgøre gennemsnitligt 37 timer.

Stk. 2 - Dagsnorm

Fuldtidsansattes vagter udgør minimum 4 timer, dog undtaget ved indkaldelse til sikkerhedsøvelser, møder og lignende.

Stk. 3 - Tjenere, betaling efter kl. 20.00

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 20.00 eller derefter, regnes den tariffæstmæssige betaling fra kl. 20.00.

Stk. 4 - Fast natarbejde efter kl. 02.00

Ved fast natarbejde, der strækker sig ud over kl. 02.00, nedsættes arbejdstiden med 8 timer inden for en turnus på 4 uger.

Stk. 5 - Fast natarbejde efter kl. 24.00

Ved fast natarbejde, der strækker sig ud over kl. 00.00, nedsættes arbejdstiden med 8 timer inden for en 4 ugers turnus, under forudsætning af, at antallet af timer efter kl. 00.00 mindst udgør 60 timer på en 4 ugers turnus.

Stk. 6 - Natarbejde-rengøring

Som tilføjelse til § 8 er det aftalt, at medhjælperne beskæftiget med fast natrengøring ydes kompensation på 1 times frihed pr. nattevagt. Kompensation efter stk. 6 bortfalder i tilfælde, hvor der i forvejen kompenseres iht. stk. 4 eller stk. 5.

Stk. 7 - Overarbejde

Arbejdstiden, jf. stk. 1, 3 eller 4, påføres vagtplanen, og beordret arbejde herudover betales som overarbejde, medmindre det er opstået som følge af vagtbytte. Se om overarbejde og vagtbytte, § 13, stk. 1.

§ 9 - Arbejdstiden, deltidsansatte

Der henvises i øvrigt til særlig aftale om deltidsansatte gastronomer på fleksible vilkår (bilag 6) og særlig aftale om deltidsansatte medhjælpere på fleksible vilkår (bilag 7).

Stk. 1 - Garanteret timetal

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde det faste garanterede timetal. Det aftalte timetal angives på ansættelsesbeviset i henhold til § 4, stk. 1.

Den effektive arbejdstid planeres over en 4 ugers turnus (se dog stk. 4 og stk. 7), medmindre en kortere eller længere turnusperiode skriftligt aftales lokalt på virksomheden. Turnusperioden kan maksimalt udgøre 13 uger.

Stk. 2 - Overarbejde

Det aftalte garanterede timetal påføres vagtplanen og fordeles med et fast timetal på en 4 ugers turnus og op til en 8 ugers turnus, jf. stk. 4. Arbejde herudover betales som overarbejde i henhold til § 13.

Stk. 3 - Maksimalt 29 timer pr. uge

Deltidsbeskæftigede kan ansættes med maksimum 29 timer i den enkelte uge. Arbejde udover 29 timer i den enkelte uge betales som overarbejde i henhold til § 13.

Stk. 4 - Min. 4 timer pr. dag og min. 40 timer pr. 4 uger

Deltidsbeskæftigede kan ikke aflønnes med mindre end 40 timer på 4 uger og op til 80 timer over 8 uger, og deltidsbeskæftigede kan ikke beskæftiges med mindre end 4 timer pr. dag.

Stk. 5 - Ingen deling af arbejdstid

Arbejdstiden kan ikke deles.

Stk. 6 - Så vidt muligt fuldtidsstillinger

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fuldtidsstillinger, skal dette så vidt muligt ske.

Hvis der bliver ledige timer på vagtplanen, skal disse tilbydes de øvrige ansatte, før eventuel ny ansættelse, hvis det driftsmæssigt er muligt.

Stk. 7 - Undtagelse ved weekendarbejde

Fastansatte medhjælpere kan beskæftiges med fast arbejde fra fredag kl. 15.00 til mandag kl. 02.00. Det faste garanterede timetal over en 4 ugers turnus og op til en 8 ugers turnus aftales med den enkelte medarbejder.

Stk. 8 - Opsigelse, lønninger m.v.

Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler som for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 9 - Anvisning

Såfremt en fuldtidsforsikret, der er deltidsansat, anvises et fuldtidsarbejde gennem den offentlige arbejdsformidling, ses bort fra opsigelsesvarslet over for arbejdsgiveren.

Stk. 10 - Tjenere/lokaftale

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for tjenerne, medmindre det er aftalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokale afdeling.

Stk. 11 - Fravigelse ved lokaftale

Ovenstående bestemmelser vedrørende turnus, minimum- og maksimum timer samt betaling for timer ud over det garanterede timetal, kan fraviges ved aftale lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokale afdeling.

§ 10 - Fridage, fuldtids- og deltidsansatte

Stk. 1 - Hvileperiode

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn gives arbejderne en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer. Arbejdsdøgnet (24 timer) regnes fra arbejdstidens begyndelse. Arbejdstiden kan maksimalt udgøre 13 timer pr. dag, inklusive eventuelle afbrydelser, og regnes fra arbejdstidens begyndelse.

Hvileperioden på 11 timer er ikke gældende ved færgeforsinkelser samt ved indkaldelse på ekstraordinær vagt.

Der kan endvidere med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om nedsettelse af hvileperioden fra 11 til 10 timer.

Stk. 2 - Fridage, 2 pr. uge

Medmindre andet aftales lokalt, skal medarbejderen over en 4 ugers turnus garanteres 2 sammenhængende fridage pr. uge. En overenskomstmæssig fridag udgør 24 timer + 11 timers hvile, i alt 35 timer. 2 sammenhængende overenskomstmæssige fridage udgør 24 + 24 timer + 11 timers hvile, i alt 59 timer.

Ved lokal forhandling forstås, at der mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokale afdeling kan aftales, at fridagene placeres anderledes inden for turnusperioden. Dog skal der minimum placeres ét fridøgn efter 6 arbejdsdage i træk.

Stk. 3 - Flytning eller bortfald af fridag

Flytning - eller bortfald - af fridage kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt.

Såfremt en fridag flyttes, skal dette ske med 3 dages varsel og medarbejderen betales med en compensation der fremgår af lønbilagene. Tilgode-

havende fridage skal senest være afviklet i den efterfølgende 4 ugers tur-
nus. I modsat fald betales som ved bortfald af fridag ved førstkomende
lønudbetaling.

Såfremt en fridag helt bortfalder, betales medarbejderen 100% til den per-
sonlige løn. For de timer, der ydes betaling efter denne bestemmelse, ydes
der ikke samtidig godtgørelse, jf. § 13, overarbejde.

Stk. 4 - Friweekender

Medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, garanteres over 12 uger
6 friweekender (= frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 +
11 timers hvile), der i muligt omfang placeres hver anden weekend.

Stk. 5 - Mistet friweekend

Bortfald af en friweekend kan kun ske, når tvingende forhold gør det nød-
vendigt. Såfremt en friweekend bortfalder, betales en kompensation på
1/22 af den oppebårne månedsløn, samt kompensation i henhold til stk. 3,
tredje afsnit.

Protokollat til stk. 4 og 5 (Gældende for Hamlet)

Stk. 4 og 5 er suspenderet ved lokalaftale (se bilag 2). I stedet gælder hidti-
dige regler og praksis i Scandlines AB, jf. SEKO-færgeaftalen (se bilag 3).

Stk. 6 - Reserver

Reserverne er omfattet af ovennævnte bestemmelser, og er selv ansvar-
lige for at disse bliver overholdt, herfra dog undtaget stk. 1.

Stk. 7 - Frihed ved dødsfald/begravelse

Fastansatte medarbejdere gives efter ansøgning frihed med løn i én dag
ved dødsfald og begravelse i den nærmeste familie (forældre, børn, ægte-
fælle eller samlever).

Stk. 8 - Seniorordning

I overenskomstperioden nedsætter parterne et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med mulige modeller til seniorordninger.

§ 11 - Feriefridage

Stk. 1 - Optjening af feriedage

Fastansatte medarbejdere har ret til 1 feriefridag efter 3 måneders ansættelse, 4 feriefridage efter 6 måneders ansættelse og 5 feriefridage efter 9 måneders ansættelse.

Stk. 2 - Placering

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Stk. 3 - Timer

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret 1. januar - 31. december). For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt er beskæftiget set over de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse.

Stk. 4 - Betaling

Feriefridagene betales med fuld løn.

Stk. 5 - Kompensation

Holdes feriefridagene ikke inden kalenderårets udløb, betales medarbejderen en kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag.

Stk. 6 - Fratræden

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag/feriefri dagstimer.

Stk. 7 - Jobskifte

Der kan - uanset eventuelt jobskifte - kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.

Stk. 8 - Tidsbegrænset ansættelse

Medarbejdere ansat på tidsbestemt kontrakt optjener ikke feriefridage, men kompenseres økonomisk med 2,5% af den personlige løn.

§ 12 - Frihed til faglig efter- eller videreuddannelse

Stk. 1 - Faglig uddannelse

Ved faglig uddannelse forstås egentlig faglig uddannelse, kurser under loven om uddannelse af specialarbejdere eller ledelses- eller samarbejdskurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant.

Personalet har ret til at deltage i disse kurser og uddannelsesformer, og arbejdsgiveren har pligt til at give frihed uden løn, når det kan indpasses i virksomhedens drift.

Der ydes til fastansatte med 2 års anciennitet fuld løn i forbindelse med en uges brancherelevant uddannelse, forudsat der ydes refusion.

Stk. 2 - Kompetenceudviklingsfond - Selvvalgt uddannelse

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

§ 13 - Overarbejde

Stk. 1 - Skriftlig attestation

Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestation på overarbejde. Arbejdsgiveren har kun pligt til at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Vagtbytte: Såfremt medarbejderen med arbejdsgiverens godkendelse ønsker at bytte vagter, skal der føres byttebog eller byttesedler. Såfremt det garanterede timetal som følge heraf fraviges, aflønnes i forhold til det præsterede antal timer til den almindelige personlige timeløn.

Stk. 2 - Overarbejde og vagtplan

Arbejdstiden fordeles på vagtplanen over en 4 ugers turnus, og arbejde herudover betragtes som overarbejde.

Stk. 3 - Afregning og udbetaling

Overarbejde afregnes i hele og halve timer. Overarbejde udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4 - Færgeforsinkelse

Overtid som følge af færgeforsinkelse i indtil 30 minutter efter vagtens planlagte sluttidspunkt, afregnes i minutter.

Stk. 5 - Tillæg

Gastronomer og faglærte cafeteriaassistenter: Overarbejdstillæg udgør 80% af den oppebårne løn for alle overarbejdstimer.

Medhjælpere og tjenere: Tillægget for overarbejde udgør dagligt 50% for de første 2 timer og derefter 100% af den oppebårne løn. Overarbejde efter kl. 24.00 betales dog altid med 100%. Omregningsfaktoren til timelønnen er 160,33%.

Stk. 6 - Afspadsering

Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres, dvs. frihed med normal personlig løn inklusive forskudttidstillæg. 50%'s timer afspadseres med 1½ time, 80%'s timer afspadseres med 1 time og 48 minutter og 100%'s timer med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadsering af overarbejde kan kun ske med mindst 3 dages varsel, og bør så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Hvis medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afspadsering.

Hvis der er planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen på første afspadseringsdag også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 7 - Afspadsering og opsigelsesperiode

Den enkelte medarbejder har ret til at afspadsere overtid i opsigelsesperioden.

Lokalaftale om overarbejde (Gældende for Hamlet)

De fastansatte medarbejders overarbejde kan enten udbetales eller afspadseres.

Medarbejderen meddeler, om der ønskes månedlig udbetaling eller hensættelse til afspadsering. Meddelelsen kan ændres med en måneds varsel, ligesom medarbejderen med samme varsel kan meddele, om det hensatte ønskes udbetalt.

Hensættes overarbejde til afspadsering, skal afholdelsen aftales under hensyntagen til såvel rederiets drift som medarbejderens ønsker.

Denne lokalaftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til bortfald til et hvilket som helst tidspunkt.

Protokollat vedr. procedure i forhold til afspadsring af optjent frihed med løn – (Hamlet – ændres til lokalaftale med opsigelsesbestemmelse)

Frihedsansøgning skal ligge hos tjenestefordeleren senest den 15. i måneden forud for den måned, hvor frihed søges. Hvis den 15. er en lørdag, søndag eller helligdag, da førstkommende hverdag efter. Frihedsansøgningen besvares senest 5 hverdage efter den 15. i måneden.

Medarbejderens ønsker om at afspadsere optjent frihed med løn skal så vidt mulig imødekommes, medmindre driftsmæssige årsager er til hinder herfor.

AFSNIT 5 - LØN

§ 14 - Løfteparagraf

Stk. 1 - Højere løn

Det betragtes som forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønssatser.

Stk. 2 - Systematisk vurdering

Organisationerne er enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn, f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse, anciennitet og indsats, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren (ansvar, selvstændighed og lignende).

Stk. 3 - Lønnen aftales

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte

mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen. Såfremt virksomheden og et flertal af medarbejderne er enige, kan tillidsrepræsentanten forhandle løn for den/de enkelte personalegrupper.

Efter forhandlingerne mellem virksomheden og medarbejderen, kan tillidsrepræsentanten medvirke ved forhandlingen af lønnen, hvis den enkelte medarbejder ønsker det.

Personlige tillæg - aftalt i henhold til dette stykke - aftales i netto kroner (DIS).

Såfremt et flertal af medarbejderne er enige, kan fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentanten forhandle funktionstillæg for en personalegruppe.

Stk. 4 - Ingen modregning af tillæg i minimallønnen

Overenskomstmæssige stigninger i minimaltimelønnen kan ikke modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

Stk. 5 - Misforhold

Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede, kan sagen indbringes til afgørelse i henhold til organisationsoverenskomstens mæglingsregler.

§ 15 - Lønudbetaling

Stk. 1 - Lønopgørelse

Alle fastansatte er månedslønnede.

Stk. 2 - Månedsløn

Der skal til medarbejderen én gang pr. måned udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder pensionsopsparing og optjent feriegodtgørelse.

Stk. 3 - Lønudbetaling

For fastansatte udbetales lønnen på sidste bankdag i måneden.

Afregning af variable tillæg for alle faggrupper sker månedsvis bagud.

Stk. 4 - Reserver

Betaling af reservearbejde afregnes på sidste bankdag i måneden, med mulighed for at få et á conto beløb den 15. i måneden. Der udleveres en lønseddel samtidig med afregningen, specificeret som angivet i stk. 2.

Stk. 5 - Brudte måneder, fastansatte

Ved påbegyndelse eller afbrydelse af ansættelse inde i en måned beregnes den udbetalte månedsløn forholdsmæssigt på grundlag af 1/30 pr. dag. Ved påbegyndelse eller afbrydelse af ansættelsen inde i en turnusperiode på 4 uger, udbetales eventuel overtid på baggrund af en beregning af den normale gennemsnitlige arbejdstid i den resterende turnus, idet hver enkelt dag i ansættelsesperioden inklusive fridage for fuldtidsansatte beregnes med 5,29 timer.

§ 16 - Udligningsordning

Stk. 1 - Godtgørelse af skattemæssig værdi

For at den søfarende kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle personlige skattefradrag, tillægges nettohyren et beløb, som fremgår af det af Udligningskontoret for Dansk Søfart udsendte kompensationskort.

Beløbet udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fra-

drag, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

AFSNIT 6 - LØNTILLÆG, KOST OG PENSIONS BIDRAG

§ 17 - Tillæg for forskudt arbejdstid

Stk. 1 - Tillæg

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere, se dog for medhjælpere § 38, stk. 4. Dersom der for de pågældende timer betales anden kompensation, såsom søgnehelligdagsbetaling, betaling for mistet friweekend og nattillæg, bortfalder tillægget for forskudt arbejdstid, således at alene det højere tillæg kommer til udbetaling. Undtaget herfra er dog overtidbetaling.

Stk. 2 - Aften- og weekendtillæg

For arbejde på forskudt arbejdstid betales til fastlønnet personale et tillæg pr. time.

De hidtidige tillæg reguleres pr. 1. maj 2025 med 3,5 % og pr. 1. marts 2026 med yderligere 3,5 % , og pr. 1. marts 2027 med yderligere 3,5% af bruttosatserne Der henvises til lønbilagene.

Stk. 3 - Nattillæg, gastronomer og catere

Arbejde efter kl. 00.00 og før kl. 06.00 betales med et tillæg på 40% af minimallønnen.

Stk. 4 - Medhjælpere

Til alle voksne fastansatte medarbejdere ydes et nattillæg pr. time for arbejde i tidsrummet fra kl. 00.00 til 06.00.

Det hidtidige tillæg reguleres pr. 1. maj 2025 med 3,5 % og pr. 1. marts 2026 med 3,5 % og pr. 1. marts 2027 med yderligere 3,5% af bruttosatserne. Der henvises til lønbilaget.

§ 18 - Kost som lønandel

Stk. 1 - Kost og drikkevarer

Personalet har ret til kost i arbejdstiden, normalt ét måltid.

Til måltidet ydes sodavand, mælk, kaffe eller te.

Stk. 2 - Messe

Medarbejderne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.

Stk. 3 - Ferie og sygdom

Der beregnes feriepenge og sygeløn af kostens skattemæssige værdi, som ligeledes indgår ved beregning af fuld løn under ferie og sygdom.

§ 19 - Arbejdsmarkedspension

Stk. 1 - Formål

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Stk. 2 - Anciennitetskrav

Ansatte, herunder reserver, med sammenlagt 5 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Ancienniteten defineres som beskæftigelse på virksomheder, der er eller kan optages som medlemmer af HORESTA.

Reserver: For reservepersonale opgøres 5 måneders anciennitet ved at den pågældende har arbejde 98 dage, uanset den daglige arbejdstid. Hvis den ansatte inden for de forudgående 5 år har været beskæftiget som både fastansat og med løsarbejde, beregnes løsarbejdet forholdsmæssigt.

Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, baseret på kollektiv overenskomst.

Bopæl i Sverige

For ansatte, bosat i Sverige, med en pensionsanciennitet opnået ved beskæftigelse i Sverige, der kan sidestilles med tilsvarende arbejde i henhold til § 19, sker der umiddelbart indtræden i pensionsordningen. Det samme er gældende, hvis en ansat med bopæl i Sverige i forvejen er omfattet af en pensionsordning baseret på en overenskomst.

Stk. 3 - Bidragets størrelse

Medarbejdere omfattet af stk. 1 ydes pensionsbidrag af den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiveren, ved arbejde omfattet af overenskomsten.

Arbejdsgivers bidrag udgør 10,0% og medarbejders bidrag 2%. Det samlede bidrag udgør i alt 12%.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0%, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0%. De samlede bidrag udgør i alt 13,00%.

Stk. 4 - Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

For at forøge kvindelige medarbejders samlede pensionsbetaling indføres et særligt pensionsbidrag under de 10 ugers barselsorlov.

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget fra arbejdsgiveren udgør brutto pr. måned 2.957 kr. Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 5 - Helbredskrav

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Stk. 6 - Efterlønsmodtagere/fyldt 65 år

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkedspension, idet disse i stedet får arbejdsgiverens andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

- 1) Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 65 år.
- 2) Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som modtager efterløn.
- 3) Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som oppebærer pension efter Lov om social pension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

Denne aftale er et supplement til pensionsbestemmelserne i den gældende overenskomst mellem parterne, og kan kun opsiges og forhandles sammen med denne.

Stk. 7 - Pensionsselskab

Arbejdsgiveren indbetaler det samlede aftalte pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen til PensionDanmark efter selskabets nærmere anvisninger.

§ 20 - Ferie

Stk. 1 - Feriekortordning

Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmark Rederiforenings feriekortordning.

Stk. 2 - Ferie i timer

Den til enhver tid gældende ferielov er gældende.

Ferie optjenes (15,42 normtimer pr. måned eller pro rata – dvs. 185 normtimer pr. år svarende til 5 uger eller pro rata) og afvikles i timer. Ved afvikling af ferie nedskrives saldo med de faktiske timer jf. vagtplan. Hvor arbejdstiden ikke kendes, nedskrives med 7,4 timer pr. dag, dog maksimalt 37 timer pr. uge.

Hvis ferietimernes fordeling medfører, at den enkelte opnår færre feriedage end vedkommende ville have haft krav på ved at følge hovedprincippet om ferie i dage, har den enkelte krav på supplerende feriedage med fuld løn.

Stk. 3 - Helligdage

Helligdage, der falder i eller i tilslutning til ferie, medregnes ikke ved beregning af de i ferien afholdte feriedage.

Stk. 4 - Hovedferie

Af ferien skal mindst 15 dage, svarende til 3 uger, gives i sammenhæng mellem 1. maj og 30. september (hovedferien).

Stk. 5 - Feriedage og fridage

Ferien omfatter såvel arbejdsdage som normale fridage. I virksomheder med 5 dages-uge eller anden ugenorm, indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien.

Stk. 6 - Første mødedag efter ferien, tjenere

Inden ferien påbegyndes, skal tjenerne have meddelelse om første mødedag efter ferien.

Stk. 7 - Overtrædelse af Ferieloven og feriekortordningen

Ved overtrædelse af Ferieloven og feriekortordningens bestemmelser kan virksomheden idømmes en bod. Afgørelser om bodsbeløbet fastsættes efter de i overenskomsten fastsatte mæglingsregler.

Stk. 8 - Lokalaftale: Ferie på forskud samt varsling af ferie

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 skriftlige og kan alene indgås med tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

§ 21 - Fritvalgskonto

Rederiet indbetaler 9,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen til i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. den 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen til i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Såfremt medarbejderen 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 særlig opsparing til fravær, hvor det er angivet i overenskomsten.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af rederiet på følgende måder:

- For så vidt angår de 4 pct. point, opgøres saldoen og vil blive udbetalt med lønnen i december.
- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskonto udbetales løbende sammen med lønnen, eller én gang om året med lønafregningen for december.

Ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

AFSNIT 7 - SYGDOM, BARSEL OG OMSORGS-DAGE

§ 22 - Sygdom

Stk. 1 - Løn under sygdom

Der henvises til det af parterne godkendte personalecirkulære om sygdom samt Sømandsloven og øvrig gældende lovgivning.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører og det skyldes medarbejderens forsømmelser af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 2 - Gastronomer, medhjælpere og tjenere

Under sygdom udbetaler arbejdsgiveren personlig løn, inklusive forskudt-tidstillæg og helligdagstillæg.

Stk. 3 - Genansættelse, fastansatte

Fastansatte medarbejdere med 5 års anciennitet eller mere, der opsiges på grund af længerevarende sygdom, tilstræbes genansat under forudsætning af at der foreligger lægelig dokumentation om fuld arbejdsdygtighed senest 12 måneder efter fratrædelse, samt at der er en ledig stilling på det pågældende tidspunkt.

§ 23 - Barns sygdom, barns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage

Stk. 1 - Barns sygedage

Ved barnets første hele sygedag ydes der frihed med fuld løn for den pågældende medarbejder til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn under 14 år. Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

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.

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

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 sin fritvalgs-konto.

Stk. 2 - Barns hospitalsindlæggelse

Fastansatte medarbejdere ydes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at hun/han indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederen.

Stk. 3 - Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første hele 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 løn, 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.

§ 24 - Barsel

Stk. 1 - Graviditet og fratræden om bord

Ved nødvendig fratræden fra arbejdet ombord, uden der er tale om sygdom, jf. bekendtgørelse om sundhedsbog, betales fuld løn frem til fødslen.

Stk. 2 - Løn under orlov (før barselsorlov)

Til fastansatte kvindelige medarbejdere med 9 måneders anciennitet udbetaler arbejdsgiveren løn under barsel/adoption (før barselsorlov) i indtil 10 uger.

Anciennitetskravet skal være opfyldt på det skønnede fødselstidspunkt. Ved adoption skal det være opfyldt ved modtagelse af barnet.

Stk. 3 - Løn under orlov (før graviditetsorlov)

Under samme betingelser ydes fuld løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt. (før graviditetsorlov).

Stk. 4 - Løn under orlov (før fædreorlov)

Den anden forældre har under samme betingelser ret til 2 ugers orlov med løn, der afholdes i forbindelse med fødslen eller - efter aftale mellem rederiet og medarbejderen - inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 5 - Løn under orlov (før forældreorlov)

Rederiet betaler herudover - under samme betingelser som i stk. 2 - løn under fravær i indtil 24 uger (før forældreorlov) indenfor 52 uger efter fødslen. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forældre eller deles mellem dem.

Pr. 1. juni 2025 ændres de 5 deleuger til 7 deleuger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 6 – Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende: Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens bestemmelser.

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

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 24, stk. 2, 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 § 24, stk. 2, i overenskomsten.

Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uge	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger 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)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

Stk. 7 - Lønnen under orlov og forudsætninger for betaling

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i ovennævnte perioder.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

Det er en forudsætning for betaling af løn under de nævnte orlovsperioder i stk. 2, 3, 4 og 5, at rederiet oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen pro rata. Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

§ 25 - 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 efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, places friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

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

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

AFSNIT 8 - UNIFORM, GARDEROBE OG VASKEINDRETNING

§ 26 - Uniform, garderobe og vaskeindretning

Stk. 1 - Særlig påklædning

Såfremt der kræves særlig påklædning, udover hvad der er sædvane i erhvervet, afholder forretningen udgiften til leje og vask.

Stk. 2 - Medhjælpere

Medhjælpere har krav på at få udleveret forstykker, der renholdes af forretningen. I modsat fald, afholder arbejdsgiveren udgiften ved renholdelse af deres arbejdstøj. Parterne er enige om, at speciel påklædning kan drøftes på lokalt plan i samarbejdsudvalget (fællesklubben).

Stk. 3 - Gastronomer og catere

Der udleveres mindst 2 forstykker til hver beskæftiget dagligt.

Stk. 4 - Uniformens bortkomst

Forretninger kan ved bortkomst af uniformen modregne et rimeligt beløb herfor i medarbejderens løn.

Stk. 5 Garderobeskabe

Arbejdsgiveren skal sørge for garderobeskabe for hver enkelt af personalet. Skabet skal kunne aflåses ved personalets egen foranstaltning (hængelås).

Hvor dette på grund af pladsforholdene ikke kan lade sig gøre, påhviler det arbejdsgiveren at optage forhandling med forbundet.

Personalet har pligt til at renholde egne skabe, og der er adgang for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder til sammen med den pågældende at påse pligtens overholdelse.

Stk. 6 - Vaskeindretning

Personalet skal have adgang til vaskeindretning.

AFSNIT 9 - DØGNSEJLADS OG VÆRFTSOPHOLD

§ 27 - Døgnsejlads

Stk. 1 - Varsel

Overenskomsten er baseret på dagsejlads, dog kan der frit mellem parterne aftales døgnsejlads. Overgangen fra den ene til den anden sejlads skal ske med mindst 2 måneders varsel, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden.

Stk. 2 - Regler for døgnsejlads

Der sejles hvert 3. døgn, og sovetiden udgør mindst 8 timer pr. vagt samt 1 times spisepause. Arbejde udover 15 timer i gennemsnit pr. sejldøgn honoreres som overtid. Der henvises i øvrigt til overenskomstens regler for spisepauser. Der kan mellem parterne træffes andre ordninger.

Stk. 3 - Døgnsejladstillæg (gastronomer.)

Gastronomer, catere og tjenere: Som kompensation for døgnsejlads, betales et tillæg på 10% pr. måned af den personlige løn. Reserver betales forholdsmæssigt.

Stk. 4 - Døgnsejladstillæg (medhjælpere)

Medhjælpere: Ved døgnsejlads udbetales et tillæg på 10% af den gældende minimalløn. Reserver betales forholdsmæssigt.

§ 28 - Værftsophold

Stk. 1 - Tjeneste på færge til og fra værft

Når personale beordres til tjeneste på en færge til og fra værft, beregnes den normale vagtplanerede arbejdstid og effektive arbejdstid. I tilfælde af overtid, betales denne jf. overenskomstens § 13. Arbejde på fridage betales som mistet fridag.

Stk. 2 - Kompensation for rejse- og fritid

Som kompensation for rejsetid til og fra værft samt fritid tilbragt om bord, gives en fridag med løn for hvert døgn, vedkommende er borte fra hjemstedet.

Stk. 3 - Fast betaling, alternativ til stk. 1 og 2

Når medarbejdere efter aftale deltager under værftsophold, aftales der med respektive medarbejdere og tillidsrepræsentant en fast betaling pr. dag, alt inklusive. Overenskomstens paragraffer 7, 8, 10, 13 og 17 er ikke gældende under sådanne lokalaftaler.

Stk. 4 - Opsigelse

Ved værftsophold kan de ansatte opsiges med minimum 14 dages varsel til hvilken som helst dato i måneden, dog afgives varslet snarest muligt efter arbejdsgiveren har fået kendskab til datoen for værftsopholdet.

Genansættelse og anciennitet: De afskedigede garanteres tilbud om genansættelse på samme vilkår efter værftssopholdet, før andre nye eventuelt ansættes. Anciennitet bevares ved genansættelse.

Kursus, ferie, afspadsering eller arbejde andetsteds: Ved værftssophold er parterne enige om at forsøge at anvende kursusaktivitet iht. Kompetenceudviklingsfonden før bestemmelser om afskedigelse anvendes.

Hvis det ikke er muligt at gennemføre uddannelse ved værftssophold, har de berørte på den pågældende færge ret til at vælge mellem afholdelse af ferie, afspadsering eller arbejde andetsteds på den konkrete overfart, før eventuel afskedigelse kan komme på tale. Ved indsættelse af erstatningsfærge skal de ansatte på den færge, der er på værft, have tilbud om beskæftigelse før andre.

Ovenstående bestemmelse har kun gyldighed for det fastansatte personale på den færge, der skal i dok.

AFSNIT 10 - GASTRONOMER OG CATERE

§ 29 - Løn

Stk. 1 - Minimalløn

Minimallønnen reguleres pr. 1. maj 2025 med 3,75 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2027 med 3,50 kr. pr. time. Der henvises til lønbilag side 74.

Faglærte, henhørende under Gastronomgruppens og cateres arbejdsmæssige områder, oppebærer efter udstået læretid gastronomminimalløn + 10% i fagtillæg beregnet af gastronomminimallønnen. Stillingsbetegnelsen fremgår af ansættelsesbeviset, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 2 - Gastronom, personlig løn

Definition: Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at lønnen

for gastronomer og catere fastlægges efter følgende retningslinjer:

- Minimalløn
- Fagtillæg
- Anciennitetstillæg
- Forskudttidstillæg
- Korttidstillæg
- Nattilæg
- Personligt tillæg
- Personlig løn i alt

Alle øvrige tillæg/satser betales i henhold til overenskomstens bestemmelser. Der henvises i øvrigt til § 4, stk. 1. Regler for lønforhandlinger: Der henvises til § 14.

§ 30 - Anciennitetstillæg

Stk. 1 - Gastronomer og catere

Fastansatte gastronomer og catere, som har været beskæftiget under de nævnte faggruppers faglige områder i flere år, har krav på et månedligt personligt tillæg, der fremgår af lønbilaget.

Beløbet udbetales månedsvis og kan ikke modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

§ 31 - Helligdage, jule- og nytårsaften

Stk. 1 - Helligdage

Personale i fast arbejde fra 1. oktober - 31. juli har ret til kompensation for 10 dage. Kortere ansættelsestid giver ret til graderet kompensation (1 dag for hver måneds ansættelse).

Som kompensation for helligdage betales 100%'s tillæg af en minimaldag-løn på højeste løntrin på afspadseringstidspunktet, plus en fridag. Fridagene kan gives samlet eller delt i tilslutning til ordinær fridag, fortrinsvis i perioden 1. oktober - 31. marts. Fridagene skal være afviklet senest 31. marts det følgende år.

Når de fleste af ovennævnte fridage holdes, udbetales samtidig tillægget for samtlige dage.

Tilgodehavende fridage, der ikke afspadseres, skal betales efter overenskomstens bestemmelser om mistede fridage.

Protokollat

Overenskomstens 10 fridage og 10 daglønninger konverteres for fastansatte gastronomer til 200 afspadseringstimer ("søgnehelligdagstimer"). Afspadsering placeres efter gensidig aftale.

Aftalen har løbetid som lokalaftalen vedrørende deltidsansatte gastronomer (jf. bilag 5) og lider skæbne sammen med denne.

Stk. 2 - Jule- og nytårsaften

Alt arbejde efter kl. 15.00 juleaftensdag og efter kl. 23.00 nytårsaften betales som overarbejde.

For timer indeholdt i vagtplan betales månedsløn : 160,33 + 100%. For timer ud over vagtplanen betales månedsløn : 160,33 + overarbejdstillæg og der ydes 100% tillæg til timelønnen inklusive overtidstillæg.

I disse tilfælde bortfalder nattillægget på 40%.

§ 32 - Korttidsansættelse/sæsonansættelse

Stk. 1 - Korttidsansættelse

Ved korttidsansættelse forstås ethvert arbejde, som omfatter en forud aftalt periode af mindst 22 dages varighed, men til og med 7 måneder.

Anvendelse af korttidsbeskæftigelse i virksomhederne kan kun etableres ud fra følgende saglige begrundelser:

- Virksomheder, der kun har åbent en bestemt periode af året.
- Virksomheder, der i perioden har ekstraordinære spidsbelastningssituationer.
- Ved sygdom, ferie, afspadsering eller barselsorlov.

Ansættelsesbevis: Aftalen skal oprettes skriftligt, og det af parterne godkendte ansættelsesbevis skal anvendes.

Opsigelsesvarsel: Engagementet sluttet for hele perioden i den pågældende virksomhed, enten således, at det er uopsigeligt fra en eller begge parter side, eller opsigeligt i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser om opsigelse.

Korttidstillæg: For korttidsansættelser af mere end 21 dages varighed, men til og med 7 måneder, betales et tillæg på 20% af gastronomminimal-lønnen, inkl. fagtillæg.

§ 33 - Reserver

Stk. 1 - Til og med 21 dage

Engagementer og ferieafløsning til og med 21 dage betales som løsarbejde. Engagementer over 21 dage betales efter bestemmelserne i § 32, stk. 1.

Stk. 2 - Aflønning

Ved antagelse af løsarbejdere skal der betales for mindst 5 timers arbejde. Der henvises til lønbilag side 74.

Løsarbejdere aflønnes altid med minimalløn + 30% for de første 8 timer,

50% for 9. og 10. time og fra 11. time og derefter med 100%. Der fratrækkes ikke spisetid for løsarbejdere.

Stk. 3 - Efter kl. 24.00 samt jule- og nytårsaften

Arbejde som løsarbejdere efter kl. 24.00 samt arbejde juleaftensdag efter kl. 15.00 og nytårsaften efter kl. 18.00 betales med reservesatsen for 11. time og derefter.

Stk. 4 - Søgnehelligdage

På de i § 36, stk. 1 nævnte helligdage forhøjes reservesatserne med 10% pr. time.

Der henvises til lønbilaget.

Stk. 5 - Rejseudgifter

Ved anvendelse af reserve dækker arbejdsgiveren transport mellem hjem (udenfor byområde) og arbejdsplads med kilometergodtgørelse efter statens sats.

Protokollat vedr. deltidsansatte på fleksible vilkår

Der er indgået lokalaftale om deltidsansatte gastronomer på fleksible vilkår (se bilag 5).

AFSNIT 11 - MEDHJÆLPERE

§ 34 - Løn

Stk. 1 - Minimalløn

Minimallønnen reguleres pr. 1. maj 2025 med brutto 3,75 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 pr. time, og pr. 1. marts 2027 med 3,50 kr. pr. time.

Der henvises til lønbilag side 75.

Regler for lønforhandlinger: Der henvises til § 14.

Ansatte, der varetager funktionen som proviantører, herunder foretager varebestilling, modtager et funktionstillæg på DIS-kr. 300.

§ 35 - Anciennitetstillæg

Fastansatte medhjælpere, der har været beskæftiget i flere år i samme virksomhed, har krav på et månedligt personligt tillæg, der fremgår af løn-bilaget.

Beløbet udbetales månedsvis og kan ikke modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

§ 36 - Helligdage, jule- og nytårsaften

Stk. 1 - Helligdage

Helligdage er: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, grundlovsdag, 1. juledag og 2. juledag.

Stk. 2 - Tillæg

Fast personale, der arbejder på de i stk. 1 nævnte helligdage, ydes et tillæg på 150% af den gældende timeløn.

Såfremt medarbejderne ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan ovennævnte tillæg på 150% afspadseres time for time med fuld løn.

Afspadsering kan kun ske med mindst 3 dages varsel, og bør så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Juleaften: For fastansatte medhjælpere, der arbejder på juleaftensdag efter kl. 15. 00 ydes 100%'s tillæg.

§ 37 - Korttidsansættelser

Stk. 1 - Sæsonansættelse (medhjælpere beskæftiget ved buffet)

Ved sæsonarbejde forstås ethvert arbejde, som omfatter en forud aftalt, kortvarig arbejdsperiode af mindst 3 ugers varighed, men til og med 5 måneder - bortset fra forlængelse.

Aftalen skal oprettes skriftligt og indgås på det af parterne godkendte ansættelsesbevis.

I sæsonpladser kan engagementet slutes for hele sæsonen i den pågældende forretning, enten således, at det er uopsigeligt fra én eller begge parter side, eller opsigeligt i overensstemmelse med overenskomstens paragraf om opsigelse.

For engagement af mere end 3 ugers varighed, men til og med 3 måneder, betales et tillæg på 20%. For engagement over 3 måneder, men til og med 5 måneder, ydes et tillæg på 15%.

Arbejdsgiveren har - dersom den pågældendes arbejdsforhold ikke er til hinder derfor - ret til at forlænge engagementet indtil 2 måneder.

Forlænget engagement, udover 3 måneder, betales med 15% i restperioden.

§ 38 - Reserver, medhjælpere

Stk. 1 - Reservearbejde

Løsarbejdere (reserver) kan anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

Stk. 2 - Aflønning

Løsarbejdere aflønnes med den til enhver tid gældende minimalløn + 15%

for alle timer. Der henvises til lønbilag side 75. Der skal altid betales for mindst 5 timer. Der fratrækkes ikke spisetid for reserver.

Stk. 3 - Jule- og nytårsaften

Juleaftensdag efter kl. 15.00 og nytårsaften efter kl. 18.00 betales et tillæg på 100% af den normale timeløn frem til vagtens afslutning, dog senest kl. 24.00.

Stk. 4 - Søn- og helligdage

For arbejde på søn- og helligdage (jf. § 17, stk. 2 og § 36, stk. 1) ydes der til løsarbejdere et ekstra tillæg svarende til søndagstillægget.

Hvor der ydes tillæg efter stk. 3, bortfalder disse tillæg.

Protokollat vedr. fastansatte medhjælpere på fleksible vilkår

Stk. 1. Fuldtidsansatte på fleksible vilkår (se bilag 4).

Stk. 2. Deltidsansatte på fleksible vilkår (se bilag 6).

AFSNIT 12 - TJENERE

§ 39 - Fast minimalløn

Stk. 1 - Tjenernes aflønning

Tjenere aflønnes med fast minimalløn iht. Scandlines Catering A/S DIS-overenskomstens "Særaftale vedr. tjenernes aflønningsform", dennes Bilag 3 i 2003-udgaven - samt iht. "Overenskomstaftale mellem Hamlet Management A/S og RBF" (nu 3F PSHR) af 24/6 2006.

Grundlag for regulering er minimallønsstigninger i henhold til fastlønssaftalen. Ved evt. uenighed, følges stigningerne i løn og tillæg på minimallønssområdet i mæglingsforslagene.

Stk. 2 -Faste medarbejdere

Faste medarbejdere kan aldrig aflønnes lavere end reserver. Afregningen opgøres i hvert enkelt tilfælde og kan ikke modregnes i den personlige løn.

§ 40 - Anciennitetstillæg

Fastansatte tjenere, der har været beskæftiget som sådan i flere år, har krav på et månedligt personligt tillæg, der fremgår af lønbilaget.

Beløbet udbetales månedsvis og kan ikke modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

§ 41 - Helligdage, jule- og nytårsaften

Der ydes helligdagsbetaling til fastansat personale på følgende helligdage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag. (NB: 1. påskedag er tilføjet), uanset disse falder på en søndag.

Tjenere, der arbejder på helligdage, har ret til en compensation som følger, idet parterne aftaler, hvilken af de nedenstående ordninger, der ønskes:

- At der ydes 1½ fridag pr. arbejdet helligdag, med fuld personlig løn, eller
- at der ydes 1 fridag pr. arbejdet helligdag, med fuld personlig løn plus et tillæg på 50 % af den oppebårne timeløn. Tillægget skal udbetales ved førstkomende lønudbetaling.

Uanset hvilken ordning der vælges, skal tilgodehavende fridage skriftligt bekræftes og skal senest være afviklet inden 6 måneder efter optjeningen. Opsparede fridage bør gives samlet i forbindelse med anden samlet frihed i den pågældende periode.

Tilgodehavende fridage, der ikke afspadseres, betales med en personlig dagløn plus 50 % opsparet fridag.

Personale, der forlader virksomheden, kan afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelse sker.

Tjeneres arbejde efter kl. 15.00 juleaftensdag og efter kl. 23.00 nytårsaften betales som overarbejde.

§ 42 - Regnskab og beholdning

Stk. 1 - Fælles kasse og fælles beholdning

Tjenerne kan frit bestemme med ledelsens godkendelse, hvorvidt der arbejdes i fælles kasse og med fælles beholdning. Arbejdsgiveren kan ikke arbejde i fælles kasse med tjenerne. Tjenere med administrative opgaver, som falder uden for tjenernes arbejdsområde, kan arbejde i fælles kasse med serveringspersonalet.

Egen nøgle/egent regnskab: Såfremt tjenerne eller enkelte heraf ikke ønsker at arbejde i fælles regnskab, skal medarbejderen have sin egen nøgle til sit nummer på kasseapparatet og skal aflægge sit eget regnskab.

Egen beholdning: Hvor der arbejdes med egen beholdning, skal opgørelse ske dagligt, og tjenerne har krav på at overvære og kontrollere opmålingen af beholdningen ved arbejdstids ophør, begyndelse og vagtskifte. Tjenerne har ansvaret for beholdningen, dog hæfter virksomheden, såfremt beholdningen ikke er betryggende aflåst.

Fælles regnskab: Arbejdsgiveren er indforstået med, at det er forbudt organiserede tjenere at arbejde i fælles regnskab med uorganiserede, uanset tjenerne måtte ønske dette. Enhver tjener har ret til at forlange en nøgle til sit nummer på kasseapparatet.

Stk. 2 - Ikke betalende gæster

I tilfælde af, at gæster ikke kan eller vil betale de af tjenerne for det pågældende selskab serverede varer, erstatter forretningen det således manglende beløb efter specificeret regning, dog under forudsætning af, at det over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant fastslås, inden gæsten har forladt forretningen.

Såfremt det er tjenerne pålagt at kræve betaling samtidig med serveringen, hæfter dette selv for tab. Hvor arbejdsgiveren forud skriftlig har billigeret, at der gives kredit, er kreditten arbejdsgiverens. Hvor en regning tages til inkassation, er arbejdsgiveren forpligtet til at indregne prisen ved opgørelse af omsætningen.

§ 43 - Reserver

Stk. 1 - Aflønning

Lønsatserne for reserver fremgår af lønbilaget.

Reserver garanteres minimum 5 timer pr. vagt for vagter, der påbegyndes efter kl. 16.00.

For vagter, der påbegyndes for kl. 16.00, garanteres minimum 4 timer.

Efter 8 timer betales et tillæg på 50% for de første 2 timer og derefter 100% pr. time.

Stk. 2 - Arbejde efter kl. 20.00

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 20.00 eller derefter, regnes den tarifmæssige betaling fra kl. 20.00.

Stk. 3 - Rejse- og ventepenge

Ved anvendelse af reserve dækker arbejdsgiveren transport mellem hjem (uden for byområde) og arbejdsplads med kilometergodtgørelse efter statens sats.

Stk. 4 - Helligdage, jule- og nytårsaften

Samme som gældende for fastansatte, se § 41.

Stk. 5 - Anvisning af løsarbejdere (reserver)

Al anvisning af løsarbejdere (reserver) foregår gennem de stedlige, offentlige arbejdsformidlingskontorer.

Er en tjener tilsagt, men ikke kommet i arbejde, betales han den fastsatte mindstefortjeneste, ligesom han er pligtig at betale det samme til arbejdsgiveren, såfremt han uden gyldig grund udebliver fra tilsagt arbejde.

AFSNIT 13 - TILLIDSREPRÆSENTANTER OG LOKALAFTALER

§ 44 - Tillidsrepræsentantbestemmelser

Stk. 1 - Betingelser for valg af tillidsrepræsentant

Der henvises til organisationsoverenskomsten mellem Bilfærgernes rederiforening og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, kapitel 10.

Ansatte i Øresundslinjen Helsingør ApS kan, hvis de ønsker det, vælge en tillidsrepræsentant for den enkelte faggruppe, forudsat at kravet om, at der på en færges er beskæftiget mindst 5 søfarende, der er omfattet af overenskomsten, er opfyldt.

Stk. 2 - Ved valg af fællestillidsrepræsentant

Ved valg af fællestillidsrepræsentant ud fra tillidsrepræsentanternes midte, der dækker en eller flere overfarter, vælges efterfølgende ny tillidsrepræsentant for det pågældende fagområde i henhold til de almindelige regler.

Stk. 3 - Ret til frihed

Tillidsrepræsentanter har ret til frihed uden løn i tilfælde af deltagelse i faglige sammenhænge i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, hvor deres tilstedeværelse er nødvendigt for formålet eller medlemskab af faglige fora.

§ 45 - Lokalaftaler

Stk. 1 - Definition

Ved en lokal aftale forstås en skriftlig aftale indgået lokalt på virksomheden.

Udgangspunktet for en forhandling om indføring af øget fleksibilitet er, at virksomheden og de ansatte fremlægger deres ønsker og behov og drøfter de forhold, f.eks. arbejdstidstilrettelæggelse og arbejdsfunktioner, som vil blive omfattet af aftalen.

Stk. 2 - Indgåelse af lokalaftaler

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokale afdeling. Se protokollat 1, side 61.

Stk. 3 - Indgåelse af lokalaftale uden valg af tillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, og hvor minimum 40% af medarbejderne er organiseret, kan lokalaftale indgås mellem ledelsen og et flertal af de organiserede medarbejdere. Lokalaftalen skal fremsendes til 3F's lokalafdeling og Færgerederierne, og er der ikke gjort skriftlig indsigelse over for virksomheden inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt.

Stk. 4 - Opsigelse

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftlig opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder.

§ 46 - Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale

Stk. 1 - Faggrænsefleksibilitet

Det kan ved lokal aftale på virksomheden (se § 45) aftales, at den eller de enkelte medarbejdere beskæftiges med arbejde uden for deres sædvanlige fagområder, forudsat at den eller de enkelte berørte medarbejdere og tillidsrepræsentanter skriftligt godkender dette.

Hvis der på et af de berørte områder ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftalen af områdets afdeling.

AFSNIT 14 - ORGANISATIONSMÆSSIGE BESTEMMELSER

§ 47 - Hoved- og samarbejdsaftale

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

§ 48 - Nye arbejdsområder

Der er mellem parterne enighed om, at skulle der i overenskomstperioden opstå nye arbejdsområder, må disse tages op til behandling i overenskomstperioden.

§ 49 - Alternative lønsystemer, fælles for alle grupper

Hvis en virksomhed eller de ansatte ønsker at indføre andre lønsystemer end de i overenskomsten nævnte (f.eks. bonusløn, præstationsløn osv.), optages der forhandlinger herom med inddragelse af organisationerne, der skal godkende aftalen.

§ 50 - Bedre vilkår end overenskomsten

I de tilfælde hvor løn- og ansættelsesvilkår er bedre end de her i overenskomsten nævnte, må disse ikke forringes for den enkelte.

§ 51 - Virksomhedsbesøg

Efter forudgående aftale med arbejdsgiveren, kan organisationen besøge arbejdspladsen med henblik på at informere og organisere eventuelt uorganiseret personale. Forbundet er indforstået med, at dette informationsarbejde ikke må være til hindring for personalets arbejde ombord.

AFSNIT 15 - LØBETID

§ 52 - Løbetid

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2025, og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 29. februar 2028.

AFSNIT 16 - PROTOKOLLATER

Protokollat 1 - Indgåelse af lokalaftaler

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalaftale, jf. overenskomstens § 45, kan repræsentanter fra organisationerne inddrages i forhandlingerne herom.

Hvor lokalaftale indgås med 3F's lokale afdelinger, skal disse behandle de enkelte virksomheder ensartet ud fra saglige kriterier.

Parterne er herunder enige om, at det blandt andet ikke er et sagligt kriterium at stille krav om kollektivt kontingenttræk eller eksklusivaftale som betingelse for at indgåelse af lokalaftale.

Parterne er endvidere enige om, at det betragtes som sagligt, såfremt en afdeling stiller betingelse om at ville mødes med medarbejderne eller enkelte heraf forud for aftalens indgåelse.

Protokollat 2 - Gastronomreserver

Der er mellem overenskomstparterne enighed om at betaling for reserver beregnes således:

Første 8 timer

Minimalløn plus 30% heraf plus 10% i fagtillæg, beregnet af minimallønnen.

9. og 10. time

Minimalløn plus 50% heraf plus 10% i fagtillæg, beregnet af minimallønnen.

11. time og derefter

Minimalløn plus 100% heraf plus 10% i fagtillæg, beregnet af minimallønnen.

Protokollat 3 - Lokalaftaler fra 2007

Det er aftalt, at de i protokollat om fornyelse af DIS-overenskomsten OK 2007 nævnte lokalaftaler (nr. 12) fortsat er gældende med overenskomst-fornyelsen for 2025.

Hvis ikke andet aftales parterne imellem bortfalder protokollat 12 med udgangen af overenskomstperioden.

Protokollat 12: Uniform gastronomer - Anciennitetstillæg

AFSNIT 17 - BILAG

Bilag 1 - Køkkenchefer

Stk. 1. Funktionærloven

I virksomheder, hvor der er ansat 4 kokke, kan én af disse karakteriseres som køkken- eller smørrebrødschef, og for denne gælder funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Såfremt smørrebrødsjomfruer regelmæssigt afløser i det varme køkken, tæller dette med ved foranstående beregning.

Stk. 2. Færre end 4 kokke

Såfremt der er færre end 4 af disse 2 kategorier, skal det fastsættes i en kontrakt, hvis funktionærloven ønskes bragt i anvendelse for én af disse. I modsat fald gælder overenskomstens regler om opsigelse.

Stk. 3. Undtagelser for fridagsbestemmelsen

Såfremt køkken- eller smørrebrødschefer har lønninger på 40% over minimumslønnen, er disse ikke omfattet af bestemmelser med hensyn til arbejdstidsdeling og kan i øvrigt henføres til undtagelsesbestemmelsen i fridagsparagraffen (jf. § 10 i overenskomsten fra 1. marts 2003).

Stk. 4. Arbejdsledere og overflytning

Køkken- eller smørrebrødschefer, der kan optages i Lederne, har uhindret ret til at udtræde af 3F og blive overført til Lederne under følgende forudsætninger:

- at chefen, enten alene eller i samråd med direktør/ejer, er bemyndiget til at ansætte og afskedige den arbejdskraft, han finder nødvendig,
- at chefen har økonomiske beføjelser vedrørende køkkenets indkøb,
- at chefen i sit daglige arbejde hovedsageligt er beskæftiget med administrative og ledende funktioner og
- at chefer, der optages i Lederne, mindst skal aflønnes efter bestemmelserne i overenskomsten mellem Scandlines Catering og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

For at kunne optages i/overflyttes til Lederne, skal det over for organisationerne kunne dokumenteres, enten ved ansættelsesbevis eller attest fra virksomheden, at forannævnte betingelser er opfyldt i ansættelsesforholdet, og at der ikke udelukkende er tale om ansættelse på funktionærliggende vilkår og betingelser.

NB: Bilag 2 og Bilag 3 er alene gældende for M/F Hamlet

Bilag 2 - Lokalaftale vedr. varsler ved vagtplansændringer og fri-weekend mellem Hamlet Management A/S og 3F Privat Service, Hotel og Restauration

6. Mellem Hamlet Management herefter kaldt selskabet og 3F Privat Service, herefter kaldt 3F PSHR, aftales følgende omfattende det meste servicepersonale ombord på M/F Hamlet, der henhører under 3F's faglige område:
7. Overenskomstens § 7, stk. 1. vedr. "Vagtplanens varsler" finder - bortset fra bestemmelser vedr. spisepauser - ikke anvendelse, i stedet gælder hidtidige regler og praksis i Scandlines AB jf. SEKO Färjeavtalen.
8. Overenskomstens § 10, stk. 4. vedr. "Friweekender" finder ikke anvendelse, i stedet gælder hidtidige regler og praksis i Scandlines AB jf. SEKO Färjeavtalen.
9. Denne aftale - der er en uændret videreførelse af tidligere aftale - kan af begge parter opsiges med 12 måneders varsel til udløbet af en måned, dog kun med 3 måneder i forbindelse med overenskomstens udløb.

Bilag 3 - Gældende regler vedr. period- og timschema (fra SEKOs færgesaftale - jf. lokalaftale i bilag 2)

För i avtalet berörd arbetstagare skall upprättas dels periodschema, utvisande tjänstgörings-dagar och fridagar, och dels timschema utvisande tjänstgöringstider på angivna tjänstgörings-dagar.

Periodschema och timschema skall upprättas av arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation för de olika i avtalet upptagna personalgrupperna. Vid upprättandet av dessa scheman skall hänsyn tas till såväl turlista, passagerarfrekvens och driftsförhållanden som till arbetstagarnas berättigade behov av regelbunden ledighet, varav följer att schema bör omfatta så lång tid som möjligt. Om möjligt bör arbetstagare - där turlista och tjänstgöringssystem medger delta - beredas i genomsnitt vartannat veckoslut arbetsfritt. Vid upprättande av periodschema bör, om möjligt, den s.k. 1:1-principen beaktas. Tim- och periodschema skall fast-stallas att gälla tills vidare.

Tim- och periodschema skall upprättas med beaktande av den anställdes berättigade behov av att beredas skälig tid till att anpassa sin sociala situation till det nya schemat. Med skälig tid avses i detta sammanhang i normalfallet två veckor. Skälig tid kan dock aldrig överstiga fyra veckor. Besked om nytt eller förändrat periodschema får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Vid upprättande av timschema skall iakttas att ordinarie tjänstgöring inte skall utläggas på sön- eller helgdagsdygn, då fartyget enligt ordinarie turlista är hamnliggande, om tjänstgöringen inte är nödvändig för fartygets ankomst eller avgång, mathållning för besättning eller passagerare, passagerarservice och för lättare rengöring eller för ombordtagande av proviant eller skeppsförnödenheter.

Upprättat schema skall anslås inom respektive arbetsområde utan dröjsmål. Gällande schema skall vara försett med arbetsgivarens och den lokala fackliga organisationens underskrift. Skulle upprättat schema inte visa sig

fullt anpassningsbart eller tillfredsställande kan arbetsgivaren eller den lokala fackliga organisationen påkalla förhandling om ändring av schemat.

Om enighet inte uppnås beträffande period- och/eller timschema, skall frågan omgående han-skjutas till förhandlingar mellan de centrata parterna, dock alt arbetsgivarens förslag till tim- och/eller periodschema skall tillämpas till dess överenskommelse träffats eller tvisten slutligen avgjorts.

Bilag 4 - Lokalaftale vedrørende fuldtidsansatte på fleksible vilkår (lokaltafte fra 2007)

1. Hamlet Management kan fastansætte medarbejdere inden for 3F Privat Service område i henhold til overenskomsten med følgende ændringer og tilføjelser.
2. Medarbejderen ansættes på fuld tid som medhjælper, og der betales fast månedsløn som fuldtidsansat. Der opereres med en planlægningsperiode på 3 måneder, inden for hvilken der kan arbejdes 481 timer, dog max 185 timer i den enkelte måned.
3. Der udarbejdes vagtplan dækkende 1 måned ad gangen. Vagtplanen skal indeholde kendte vagter på udsendelsestidspunktet, samt 8 fridage, der fordeles med 2 fridage pr uge. Resterende dage er blanke dage, hvor medarbejderen løbende kan udsættes til vagter efter nærmere retningslinjer. Der kan maksimalt udsættes 5 arbejdsdage dag i træk- se i øvrigt pkt. 5.
4. Minimum 2 af fridagene placeres som en friweekend. Yderligere tilstræbes det at placere minimum en fridag på enten en fredag, lørdag eller søndag i en af de øvrige arbejdsweekends indenfor måneden.
5. Blanke dage besættes med vagter efterhånden som behov opstår. Vagter varsles så tidligt som muligt og senest dagen før. På blanke dage skal medarbejderen være træfbar på telefon fra kl. 08 til kl. 10. Medarbejderen skal kunne møde senest 2 timer efter tilkald, og kan

ikke sige nej til vagter varslet efter disse retningslinjer.

6. Ved arbejde udover varslet vagttid den enkelte vagt, på fridage (jf. pkt. 3), 185 timer pr. måned og 481 timer for tre måneder, betales som overtid efter normale regler.
7. Ved nattevagter i rengøringen optjenes 1 times frihed pr vagt, jf. i øvrigt aftale for "Natarbejde - rengøring".
8. Ansættelsen sker som medhjælper med det faglige område som hovedområde. der kan herudover flekses ind over tjenernes og gastronomernes faglige område efter følgende retningslinjer:
 - a. Ved ansættelsen aftales det med medarbejderen, hvilke områder den pågældende kan flekse ind over på baggrund af pågældendes faglige kvalifikationer, og det angives i kontrakten.
 - b) Fagfleks sker i forbindelse med spidsbelastninger og fravær (sygdom, ferie, afspadsering, uddannelse, møder m.v.), og kan kun forekomme som hele vagter.
 - c. Ved hver flaksvagt betales et tillæg pr time svarende til differencen mellem medhjælperminimallønnen og minimallønnen for henholdsvis tjenere og faglærte gastronomer.
9. Medarbejdere ansat i henhold til denne aftale sikres fortrinsret tilledige faste stillinger.
10. Medarbejdere ansat i henhold til denne aftale ydes et månedligt tillæg på DIS kr. 600,00 pr måned. Tillægget reguleres som øvrige gentillæg pr. den 1. marts 2008 og den 1. marts 2009. Tillægget bortfalder ved fast fuldtidsansættelse, samt ved længerevarende (1 måned og derover) vikariat i fuldtids vagtplan.

11. Aftalen løber indtil videre og kan af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til en måneds udgang, dog kun med 3 måneder i forbindelse med overenskomstens udløb.

Bilag 5 - Lokalaftale vedrørende deltidsansatte gastronomer på fleksible vilkår

(lokalaftale fra 2007)

Der kan fastansætte gastronomer i tilslutning til DIS-overenskomsten på følgende vilkår:

Medarbejderen ansættes med minimum 20 timer i gennemsnit pr. uge. Der opereres med en planlægningsperiode på 12 uger (3 x 4 uger), inden for hvilken der garanteres minimum 80 timer i hver 4 ugers periode.

Timer udover 444 i perioden er overtid, og der kan max. beordres 120 timer i en enkelt 4 ugers periode. Merarbejdstimer op til maksimalt 185 timer i 4 ugers periode kan kun ske efter aftale. Eventuel optjent overtid forudsættes afspadseret.

Der udarbejdes vagtplan dækkende 4 uger ad gangen. Vagtplanen skal indeholde kendte vagter på udsendelsestidspunktet. Efter udsendelse kan medarbejderen frivilligt acceptere yderligere vagter.

Den deltidsansatte er alene omfattet af overenskomstens § 10, stk. 1 og 7. Herudover garanteres 2 fridage placeret som friweekend min. hver 4. uge.

I ugerne der ikke indeholder weekendfri, skal der på udsendelsestidspunktet minimum være 2 dage uden vagter, hvilket ikke er til hinder for senere at acceptere merarbejdstimer pågældende dage.

(Gældende for Hamlet: Ved vagtplanlægningen tilstræbes, at der ikke planeres med mere end 5 arbejdsdage i forlængelse af hinanden).

(Gældende for Tycho Brahe: Ved vagtplanlægningen tilstræbes, at der ikke planeres med 3 x 13 timer i forlængelse af hinanden).

Ved tildeling af vagter sørger virksomheden i muligt omfang at tage hensyn til reglerne om supplerende understøttelse.

Omfordeling af vagtplanens timer kan individuelt aftales med virksomheden uden iagttagelse af overenskomstens regler herom. Sådanne frivilligt indgåede aftaler medfører ikke lønkompensation.

Arbejdstiden/vagterne kan ikke deles. Vagter udgør min. 4 timer, dog undtaget ved indkaldelse til sikkerhedsøvelser, møder og lignende.

Lønnen for alle timer udgør reservesatsen 1. til 8. time (DIS). Endvidere betales pr. 1. marts 2014 7,66 kr. pr. time (Betaling for helligdage) kr. (DIS). Yderligere ydes et personligt tillæg på 3,65 kr. pr. time (DIS) i medfør af denne aftale. I lønnen er inkluderet kompensation for arbejde på helligdage.

Anciennitetstillæg og fagtillæg afregnes pro rata.

Merarbejdstimer afregnes indtil seneste lønindberetningsdag. Rederiet udleverer liste over den enkelte måneds sidste indberetningsdag.

I tilfælde af sygdom betales sygeløn for aftalte vagter i aktuelle/løbende vagtplan samt følgende såfremt denne er offentliggjort. Ved sygdom udover offentliggjorte vagtplan(er) beregnes sygelønnen herefter på baggrund af seneste 13 ugers gennemsnitlige timetal.

Ved barsel beregnes ligeledes på baggrund af seneste 13 uger.

Deltidsansatte gastronomer optjener ikke feriefridage, men kompenseres økonomisk med 2,5% af den personlige løn. Når medarbejderen ansættes i en helårstilling på fuldtid, optjenes feriefridage jf. Overenskomstens § 11.

Overenskomstens § 9 er ikke gældende.

Gastronomer med ansættelse i henhold til nærværende aftale sikres fortrinsret til ledige faste helårsstillinger på fuld tid. Tidsbestemte vikariater vil efter omstændighederne blive tilbudt som fuldtidsstillinger eller fordelt på flere deltidsansatte.

Rederiet er indstillet på at udstede Frigørelsesattest i nødvendigt omfang. Såfremt medarbejderen anvises fuldtidsjob og fratræder i en planlægningsperiode på 12 uger, aflønnes denne med minimum det gennemsnitlige ugentlige timetal ansættelsen lyder på.

Timer udover det garanterede timetal afregnes med almindelig timeløn. Tiltræder medarbejderen en ansættelse på fuld tid opgøres for de faktiske timer, og der startes således i den nye planlægningsperiode på nul timer.

Parterne mødes minimum hver 6. måned for at drøfte udviklingen i hel- og deltidsstillinger.

Aftalen løber indtil videre og kan af en af parterne opsiges med 12 måneders varsel til en måneds udgang, dog kun med 3 måneder i forbindelse med overenskomstens udløb. Deltidsansatte med længere opsigelsesvarsel end 3 måneder kan fortsætte på aftalen indtil det individuelle varsels udløb.

Bilag 6 - Lokalaftale vedr. deltidsansatte medhjælpere på fleksible vilkår

(lokalaftale fra 2007)

Rederiet kan fastansætte medhjælpere i tilslutning til DIS-overenskomsten på følgende vilkår:

Medarbejderen ansættes med minimum 20 timer i gennemsnit pr. uge. Der opereres med en planlægningsperiode på 12 uger (3 x 4 uger), inden for hvilken der garanteres minimum 80 timer i hver 4 ugers periode.

Timer udover 444 i perioden er overtid, og der kan max. beordres 120 ti-

mer i en enkelt 4 ugers periode. Merarbejdstimer op til maksimalt 185 timer i 4 ugers periode kan kun ske efter aftale. Eventuel optjent overtid forudsættes afspadseret.

Der udarbejdes vagtplan dækkende 4 uger ad gangen. Vagtplanen skal indeholde kendte vagter på udsendelsestidspunktet. Efter udsendelse kan medarbejderen frivilligt acceptere yderligere vagter.

Den deltidsansatte er alene omfattet af overenskomstens § 10, stk.1 og 7. Herudover garanteres 2 fridage placeret som friweekend min. hver 4. uge.

I ugerne der ikke indeholder weekendfri, skal der på udsendelsestidspunktet minimum være 2 dage uden vagter, hvilket ikke er til hinder for senere at acceptere merarbejdstimer pågældende dage.

(Hamlet: Ved vagtplanlægningen tilstræbes, at der ikke planeres med mere end 5 arbejdsdage i forlængelse af hinanden).

(Tycho Brahe: Ved vagtplanlægningen tilstræbes, at der ikke planeres med 3 x 13 timer i forlængelse af hinanden).

Ved tildeling af vagter sørger virksomheden i muligt omfang at tage hensyn til reglerne om supplerende understøttelse.

Omfordeling af vagtplanens timer kan individuelt aftales med virksomheden uden iagttagelse af overenskomstens regler herom. Sådanne frivilligt indgåede aftaler medfører ikke lønkompensation.

Arbejdstiden/vagterne kan ikke deles. Vagter udgør min. 4 timer, dog undtaget ved indkaldelse til sikkerhedsøvelser, møder og lignende.

Lønnen for alle timer udgør pr 1 marts 2014 kr. 85,74 og pr 1 marts 2015 kr. 86,73 (DIS). Yderligere ydes et personligt tillæg på 3,65 kr. pr. time (DIS) i medfør af denne aftale.

Eventuelle tillæg (funktions- og anciennitet) afregnes prorate.

Merarbejdstimer afregnes indtil seneste lønindberetningsdag. Rederiet udleverer liste over den enkelte måneds sidste indberetningsdag. I tilfælde af sygdom betales sygeløn for aftalte vagter i aktuelle/løbende vagtplan samt følgende såfremt denne er offentliggjort. Ved sygdom udover offentliggjorte vagtplan(er) beregnes sygelønnen herefter på baggrund af seneste 13 ugers gennemsnitlige timetal. Ved barsel beregnes ligeledes på baggrund af seneste 13 uger.

Deltidsansatte medhjælpere optjener ikke feriefridage, men kompenseres økonomisk med 2,5% af den personlige løn. Når medarbejderen ansættes i en helårsstilling på fuld tid, optjenes feriefridage jf. overenskomstens § 11.

Overenskomstens § 9 er ikke gældende.

Medhjælpere med ansættelse i henhold til nærværende aftale sikres fortrinsret til ledige faste helårsstillinger på fuld tid. Tidsbestemte vikariater vil efter omstændighederne blive tilbudt som fuldtidsstillinger eller fordelt på flere deltidsansatte.

Rederiet er indstillet på at udstede Frigørelsesattest i nødvendigt omfang. Såfremt medarbejderen anvises fuldtidsjob og fratræder i en planlægningsperiode på 12 uger, aflønnes denne med minimum det gennemsnitlige ugentlige timetal ansættelsen lyder på.

Timer udover det garanterede timetal afregnes med almindelig timeløn. Tiltræder medarbejderen en ansættelse på fuld tid opgøres for de faktiske timer, og der startes således i den nye planlægningsperiode på nul timer.

Parterne mødes minimum hver 6. måned for at drøfte udviklingen i hel- og deltidsstillinger.

Aftalen løber indtil videre og kan af en af parterne opsiges med 12 måneders varsel til en måneds udgang, dog kun med 3 måneder i forbindelse med overenskomstens udløb. Deltidsansatte med længere opsigelsesvarsel end 3 måneder kan fortsætte på aftalen indtil det individuelle varsels udløb.

Bilag 7 - Forsøgsordning om fleksibel anvendelse af medhjælpere

(Videreførelse af 2007 Flexibilitets- og fastholdelsesordning)

Med henblik på at kunne anvende medhjælpere fleksibelt er det mellem parterne aftalt, at medhjælpere kan "fungere" som tjenere.

Når en medhjælper fungerer som tjener ydes et timetillæg som udgør forskellen imellem start timeløn som medhjælper og minimal timeløn for en reservetjener.

Beregningseksempel (med 2022 tal):

$$(119,23 - 90,21) \rightarrow \text{tillæg } 29,02 \text{ kr. pr. time (DIS kr.)}$$

Fungering som tjener skal fortrinsvis ske i hele vagter.

Undtagelsesvis kan fungering ske sporadisk i dele af allerede planlagte medhjælpervagter, og der ydes i den situation fungeringstillæg i minimum 4,5 time.

Hertil kommer et fastholdelses- og fleksibilitetstillæg på kr. 325,- (DIS) pr. måned, der ydes til alle medhjælpere efter minimum 3 års anciennitet.

Denne forsøgsordning løber i overenskomstperioden, og den bortfalder med udgangen af overenskomstperioden, hvis ikke parterne er enige om andet.

AFSNIT 18 - LØNBILAG

Lønbilag 1. maj 2025 - Gastronomer og catere

Pr. 1. maj 2025

	Minimalløn pr. måned	Reserver 1. - 8. time	Reserver 9. & 10. time	Reserver derefter
Minimalløn	15.985,90	139,59	159,53	209,38
Fagtillæg 10%	1.598,59 17.584,49 (109,68)			
Ufaglærte gastronomer	16.162,76 (100,81)			

En dagløn udregnes som 1/22 af månedslønnen.

Forskudttidstillæg-voksne fastansatte

Hverdage 18.00-24.00 og lørdage 14.00-24.00	13,89 kr. pr. time
Søndage 00.00 til det efterfølgende døgn kl. 02.00	18,97 kr. pr. time
Nattillæg 00.00-06.00: Der henvises til § 17, stk. 3.	

Anciennitetstillæg, jf. § 30, stk. 1:

3. og 4. brancheår	182,82
5. og 6. brancheår	220,25
7. og 8. brancheår	318,89
9. og 10. brancheår	446,42
11. til 14. brancheår	531,49
15. til 20. brancheår	609,70
21. til 25. brancheår	709,20
26. til 30. brancheår	789,20
31. brancheår og derefter	869,20

Lønbilag 1. maj 2025 - Medhjælpere

Minimallønnen udgør pr. måned

1. maj 2025 15.785,11(98,45)

1. maj 2025 113,22 pr. time reserver

Forskudttidstillæg-voksne fastansatte

Hverdage 18.00-24.00 og lørdage 14.00-24.00	13,89 kr. pr. time
Søndage 00.00 til det efterfølgende døgn kl. 02.00	18,97 kr. pr. time
Nattillæg 00.00-06.00	18,97 kr. pr. time

Forskudttidstillæg søndage, løsarbejdere/reserver: Til løsarbejdere/reserver ydes for arbejde på søn- og helligdage et ekstra tillæg på kr. 18,97 pr. time.

Anciennitetstillæg, jf. § 35:

2. ansættelsesår	97,32
3. ansættelsesår	122,89
4. ansættelsesår	140,04
5. ansættelsesår	169,84
6. ansættelsesår	182,68
7. og 8. ansættelsesår	221,13
9. og 10. ansættelsesår	306,56
11. ansættelsesår og derefter	319,37

Lønbilag 1. maj 2025 - tjenere

Pr. 1. maj 2025

Minimalløn pr. måned

kr. 18.689,20
(kr. 116,57)

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 20.00 eller derefter, regnes den tariffmæssige betaling fra kl. 20.00.

Reserver - Minimalløn

Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn.

Minimallønnen udgør

1. maj 2025

Indtil 4 timer	kr. 473,12
Indtil 5 timer	kr. 591,40
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 118,28
9. og 10. time	kr. 177,42
Herefter	kr. 236,56

Er en reservetjener tilsagt, men ikke kommet i arbejde, betales reserven den fastsatte mindstefortjeneste, ligesom reserven er pligtig at betale det samme til virksomheden, såfremt denne uden gyldig grund udebliver fra tilsagt arbejde.

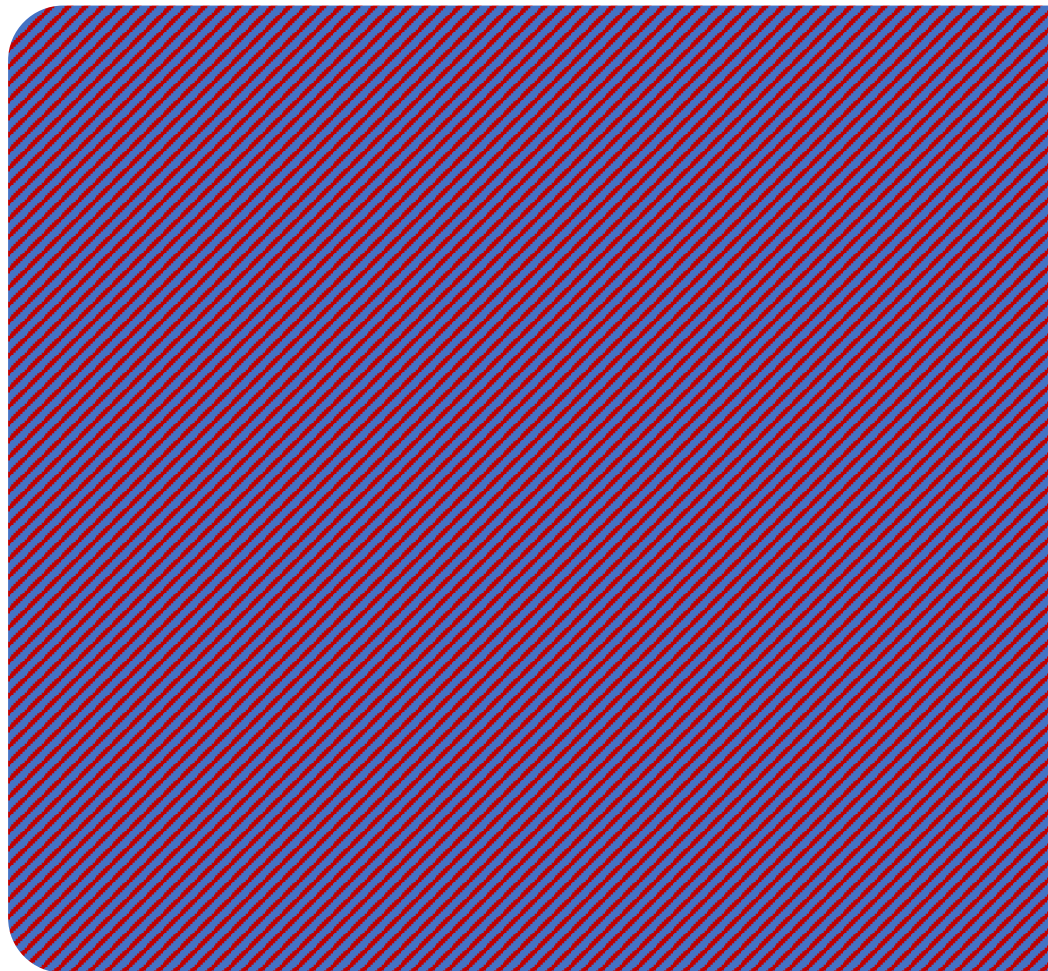
Fastansatte tjenere kan aldrig aflønnes lavere end tjenerreserver. Afregningen opgøres i hvert enkelt tilfælde og kan ikke modregnes i den personlige løn.

Forskudttidstillæg

Hverdage 18.00-24.00 og lørdage 14.00-24.00 13,89 kr. pr. time
Søndage 00.00 til det efterfølgende døgn kl. 02.00 18,97 kr. pr. time
Nattillæg 00.00-06.00: Tillæg på 40 % af minimallønnen, jf. § 17, stk. 3.
(Der betales ikke forskudttidstillæg til reserver).

Anciennitetstillæg, jf. § 40

3. og 4. brancheår	182,82
5. og 6. brancheår	220,25
7. og 8. brancheår	318,89
9. og 10. brancheår	446,42
11. til 14. brancheår	531,49
15. til 20. brancheår	609,70
21. til 25. brancheår	709,20
26. til 30. brancheår	789,20
31. brancheår og derefter	869,20



3F **Privat Service,
Hotel og Restauration**
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tel. +45 70 300 300