

# OVERENSKOMST



**Overenskomst  
mellem  
Scandlines Catering A/S  
og  
3F Privat Service,  
Hotel og Restauration**

**for passagerskibe i Dansk  
Internationalt Skibsregister**

**2025 - 2028**





# OVERENSKOMST

---

MELLEM

SCANDLINES CATERING ApS

OG

3F PRIVAT SERVICE,  
HOTEL OG RESTAURATION

FOR PASSAGERSKIBE I  
DANSK INTERNATIONALT SKIBSREGISTER

**2025 - 2028**

# Indholdsfortegnelse

Forord .....	5
<b>AFSNIT 1 - OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE .....</b>	<b>6</b>
§ 1 - Overenskomstens faglige gyldighedsområde.....	6
§ 2 - Overenskomstens faglige arbejdsområde.....	6
<b>AFSNIT 2 - ORGANISATIONSFORHOLD.....</b>	<b>7</b>
§ 3 - Organisationsforhold .....	7
<b>AFSNIT 3 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE.....</b>	<b>8</b>
§ 4 - Ansættelse .....	8
§ 5 - Opsigelsesregler .....	8
§ 6 - Erstatning ved fratreden .....	11
<b>AFSNIT 4 - VAGTPLANERING OG ARBEJ DSTID .....</b>	<b>12</b>
§ 7 - Vagtplan .....	12
§ 8 - Arbejdstiden, fuldtidsansatte.....	13
§ 9 - Arbejdstiden, deltidsansatte .....	14
§ 10 - Fridage, fuldtids- og deltidsansatte .....	15
§ 11 - Omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående .....	17
§ 12 - Feriefridage.....	19
§ 13 - Frihed til faglig efter- eller videreuddannelse .....	20
§ 14 - Overarbejde.....	20
<b>AFSNIT 5 - LØN.....</b>	<b>22</b>
§ 15 - Løfteparagraf.....	22
§ 16 - Lønudbetaling .....	23
§ 17 - Udligningsordning.....	24
<b>AFSNIT 6 - LØNTILLÆG, KOST OG PENSIONS BIDRAG .....</b>	<b>25</b>
§ 18 - Tillæg for forskudt arbejdstid .....	25
§ 19 - Kost som lønandel .....	26
§ 20 - Arbejdsmarkedspension .....	26
§ 21 - Ferie.....	28
§ 22 - Fritvalgskonto .....	30
<b>AFSNIT 7 - SYGDOM OG BARSEL .....</b>	<b>31</b>
§ 23 - Sygdom.....	31

§ 24 - Barns sygdom og hospitalsindlæggelse.....	32
§ 25 - Barsel.....	33
<b>AFSNIT 8 - UNIFORM, GARDEROBE OG VASKEINDRETNING .....</b>	<b>36</b>
§ 26 - Uniform .....	36
§ 27 - Garderobe og vaskeindretning .....	36
<b>AFSNIT 9 - DØGNSEJLADS OG VÆRFTSOPHOLD.....</b>	<b>37</b>
§ 28 - Døgnejlads .....	37
§ 29 - Værftsophold.....	37
<b>AFSNIT 10 - GASTRONOMER OG CATERE .....</b>	<b>39</b>
§ 30 - Løn.....	39
§ 31 - Anciennitetstillæg.....	39
§ 32 - Helligdage, jule- og nytårsaften .....	40
§ 33 - Korttidsansættelse/sæsonansættelse.....	40
§ 34 - Reserver .....	41
<b>AFSNIT 11 - MEDHJÆLPERE .....</b>	<b>42</b>
§ 35 - Løn.....	42
§ 36 - Anciennitetstillæg.....	42
§ 37 - Helligdage, jule- og nytårsaften .....	43
§ 38 - Korttidsansættelser.....	43
§ 39 - Reserver, medhjælpere .....	44
<b>AFSNIT 12 - TILLIDSREPRÆSENTANTER OG LOKALAFTALER.....</b>	<b>45</b>
§ 40 - Tillidsrepræsentantbestemmelser .....	45
§ 41 - Lokalaftaler.....	45
§ 42 - Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale.....	46
<b>AFSNIT 13 - ORGANISATIONSMÆSSIGE BESTEMMELSER .....</b>	<b>46</b>
§ 43 - Hoved- og samarbejdsaftale.....	46
§ 44 - Nye arbejdsområder .....	46
§ 45 - Alternative lønsystemer, fælles for alle grupper .....	47
§ 46 - Bedre vilkår end overenskomsten .....	47
§ 47 - Virksomhedsbesøg .....	47
<b>AFSNIT 14 - LØBETID .....</b>	<b>47</b>
§ 48 - Løbetid.....	47

<b>AFSNIT 15 - PROTOKOLLATER.....</b>	<b>48</b>
Protokollat 1 - Indgåelse af lokalaftaler.....	48
Protokollat 2 - Gastronomreserver.....	48
Protokollat 3 - Tjenere.....	49
<b>AFSNIT 16 - BILAG .....</b>	<b>50</b>
Bilag 1 - Særaftale Europa-Linien for ansatte før 8. februar 2000 ....	50
Bilag 2 - Køkkenchefer.....	50
<b>AFSNIT 17 - LØNBILAG.....</b>	<b>52</b>
Lønbilag 1. marts 2025 - Gastronomer og catere.....	52
Lønbilag 1. marts 2025 - Medhjælpere .....	53

## **Forord**

Denne overenskomst er gældende fra 1. marts 2025 for Scandlines Catering ApS på Scandlines udenrigsfærger, der er optaget i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

Skibe i DIS skal ikke betale skat til staten af lønnen. Som følge heraf er de hidtidige lønninger gennem en aftale blevet omregnet 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 2028, hvor den skal genforhandles.

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

Denne udgave indeholder lønbilagene for 1. marts 2025. Der er to bilag for 2025, idet satserne er reguleret pr. 1. marts 2025, og der er desuden aftalt omfordeling af pensionsatser pr. 1. juni 2025.

Der vil blive udarbejdet nye lønbilag for 2026 og 2027, og der vil i den forbindelse ske en opdatering af overenskomsten eller en udsendelse af nye hyrebilag separat.

Stigninger i løn og tillæg pr. 1. marts 2025 og 1. juni 2025 er aftalt ved fornyelsen 1. marts 2025, men alle satser i overenskomsten skal i henhold til aftale mellem Færgerederierne og 3F Privat Service, Hotel og Restauration 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 Scandlines Catering ApS inden for 3F Privat Service, Hotel, og Restaurations faglige område, som gør tjeneste på passagerskibe 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**

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

Tjenere er omfattet af overenskomsten men er ikke omtalt i denne udgave. Der henvises til protokollat 3, side 49.

#### **Stk. 4 - Medhjælpere**

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

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

## **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.

#### **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	4 måneder
Efter 10 års ansættelse	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.

## **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, medhjælper**

Fastansatte medhjælperer 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 arbejds-

klima, 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) Frihed til vejledning ved afskedigelse
- Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, rederilukning eller andre på rederiet beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til brug for afvikling af møde på arbejdspladsen med a-kassen/fagforeningen. Mødet skal placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til rederiets 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 arbejdstid**

### **§ 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.

**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.

Det er endvidere aftalt, at tillidsrepræsentanten så vidt muligt orienteres om ændringer af vagtplanen, der er foretaget på Scandlines' initiativ.

#### **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**

#### **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 ugentlige 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 - 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. 4 - 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. 5 - 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, § 14, stk. 1.

## **§ 9 - Arbejdstiden, deltidansatte**

### **Stk. 1 - Garanteret timetal**

Ved ansættelse af deltidbeskæftigede 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 § 14.

### **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 § 14.

### **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 deltidbeskæftigede 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 fast 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 - Fravigelse ved lokalaftale**

Ovenstående bestemmelser vedrørende turnus, minimum- og maksimumtimer 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 ned-sættelse af hvileperioden fra 11 til 10 timer.

### **Stk. 2 - Fridage, 2 pr. uge**

Medmindre andet aftales lokalt, skal medarbejderen over en 4 ugers tur-nus garanteres 2 sammenhængende fridage pr. uge. En overenskomst-mæssig fridag udgør 24 timer + 11 timers hvile, i alt 35 timer. 2 sam-menhængende overenskomstmæssige fridage udgør 24 + 24 timer + 10 timers hvile, i alt 58 timer.

Ved lokal forhandling forstås, at der mellem ledelsen og tillidsrepræsen-tanten eller 3F's lokale afdeling kan aftales, at fridagene placeres ander-ledes 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 medarbej-deren betales med en kompensation der fremgår af lønbilagene. Tilgo-dehavende fridage skal senest være afviklet i den efterfølgende 4 ugers turnus. I modsat fald betales som ved bortfald af fridag ved førstkom-mende lønudbetaling.

Såfremt en fridag helt bortfalder, betales medarbejderen 100% til den personlige løn. For de timer, der ydes betaling efter denne bestemmelse, ydes der ikke samtidig godtgørelse, jf. § 14, 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 week-end.

## **Stk. 5 - Mistet friweekend**

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

## **Stk. 6 - Reserver**

Reserverne er omfattet af ovennævnte bestemmelser, og er selv ansvarlig 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, ægtefælle eller samlever).

## **Stk. 8 - Seniorordning**

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

# **§ 11 - Omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående**

## **Stk. 1 - Børneomsorgsdage**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag 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. 2 - Børnebørns-omsorgsdage**

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 sin Fritvalgskonto.

## **Stk. 3 - Ledsagelse af nærtstående**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at 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 sin Fritvalgskonto.

## **§ 12 - 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.

# **§ 13 - 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 samarbejds-kurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant. Faglig uddannelse kan også gennemføres via E-Learning.

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.

# **§ 14 - 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:** 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 - Afspadsring**

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

Afspadsring 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.

## **Afsnit 5 - Løn**

### **§ 15 - 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). Der tages udgangspunkt i personlige tillæg, der var gældende pr. 28. februar 2017.

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

På Østersøoverfarterne accepterer virksomheden at tillidsrepræsentanterne kan forhandle løn for den/de enkelte medarbejdergrupper såfremt et flertal af medarbejderne er enige herom.

#### **Stk. 4 - Ingen modregning af tillæg i minimallønnen**

Overenskomstsmæssige 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.

### **§ 16 - 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 samt omsætningsløn for tjenerne 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.

## **§ 17 - 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 fradrag, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af compensationstillægget, derunder

ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

## **Afsnit 6 - Løntillæg, kost og pensionsbidrag**

### **§ 18 - Tillæg for forskudt arbejdstid**

#### **Stk. 1 - Tillæg**

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere, se dog for medhjælper § 39, 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 overtidsbetaling.

#### **Stk. 2 - Aften- og weekendtillæg**

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

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 - Medhjælper**

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

Der henvises til lønbilaget.

## **§ 19 - 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.

## **§ 20 - 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 arbejdet 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 forholds-mæssigt.

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

### **Stk. 3 - Bidragets størrelse**

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

Arbejdsgiverens bidrag udgør 10,0% og medarbejderens bidrag 2,0%. Det samlede bidrag udgør i alt 12%.

Med virkning fra og med 1. maj 2025 udgør arbejdsgiverens bidrag 11,0% og medarbejderens bidrag 2,0%. Det samlede bidrag udgør i alt 13%.

### **Stk. 4 - Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

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

Under de 14 ugers/10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget fra arbejdsgiveren udgør brutto pr. måned 1.360 kr.

Pensionsbidrag fra arbejdsgiveren udgør brutto pr. måned kr. 2.957,00.

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 - Pensionselskab**

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

## **§ 21 - Ferie**

### **Stk. 1 - Feriekortordning**

Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmark Rederiforenings feriekortordning.

## **Stk. 2 - Ferie - almindelige bestemmelser**

Den til enhver tid gældende ferielov er gældende.

Ferie optjenes (15,42 normtimer per måned eller pro rata - dvs. 185 normtimer per 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 - 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 mæglingregler.

## **Stk. 7 - Adgang til mere fleksibel tilrettelæggelse 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 skriftlig og kan alene indgås med tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

## **§ 22 - Fritvalgskonto**

Rederiet indbetaler 9,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

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

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

Beløbene er ikke feriepengeberettigede.

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 i december.

Ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

## **Afsnit 7 - Sygdom og barsel**

### **§ 23 - 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 og medhjælpere**

Under sygdom udbetaler arbejdsgiveren personlig løn, inklusive forskudttidstillæg 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.

## **§ 24 - Barns sygdom og hospitalsindlæggelse**

### **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 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.

Såfremt barnet forsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 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 fritvalgskonto.

### **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.

## **§ 25 - 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.

### **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, 4,5 og 6 at rederiet oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættes betalingen til medarbejderen pro rata. Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

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.

<b>Fravær med fuld løn</b>	<b>Mor</b>	<b>Den anden forælder</b>	<b>Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)</b>	<b>Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)</b>
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	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 soloforælderen)
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.

## **Afsnit 8 - Uniform, garderobe og vaskeindretning**

### **§ 26 - Uniform**

#### **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.

### **§ 27 - Garderobe og vaskeindretning**

#### **Stk. 1 - 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. 2 - Vaskeindretning**

Personalet skal have adgang til vaskeindretning.

# **Afsnit 9 - Døgnsejlads og værftsophold**

## **§ 28 - 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 og catere:** 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.

## **§ 29 - 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 § 14. 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 værftsoophold, aftales der med respektive medarbejdere og tillidsrepræsentant en fast betaling pr. dag, alt inklusive. Overenskomstens paragraffer 7, 8, 10, 14 og 18 er ikke gældende under sådanne lokalaftaler.

### **Stk. 4 - Opsigelse**

Ved værftsoophold 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 værftsoopholdet.

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

**Kursus, ferie, afspadsering eller arbejde andetsteds:** Ved værftsoophold 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 værftsoophold, har de berørte på den pågældende færges 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 erstatningsfærges, skal de ansatte på den færges, der er på værft, have tilbud om beskæftigelse på erstatningsfærgen før andre.

## **Afsnit 10 - Gastronomer og catere**

### **§ 30 - Løn**

#### **Stk. 1 - Minimalløn**

Minimallønnen reguleres pr. 1. marts. Der henvises til lønbilag side 52.

Faglærte, henhørende under Gastronomgruppens og cateres arbejdsmæssige områder, oppebærer efter udstået læretid gastronomminimal-løn + 10% i fagtillæg beregnet af gastronomminimal-lønnen. 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
- Nattillæg
- 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 § 15.

### **§ 31 - 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.

## **§ 32 - 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 gradueret kompensation (1 dag for hver måneds ansættelse).

Som kompensation for helligdage betales 100%'s tillæg af en minimaldagløn 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.

### **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%.

## **§ 33 - 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 sluttes 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 gastronomiminimallønnen, inkl. fagtillæg.

## **§ 34 - 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 § 33, stk. 1.

### **Stk. 2 - Aflønning**

Ved antagelse af løsarbejdere skal der betales for mindst 5 timers arbejde. Der henvises til lønbilag side 52.

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 § 37, stk. 1 nævnte helligdage forhøjes reservesatserne med 10% pr. time.

Der henvises til lønбилaget.

### **Stk. 5 - Rejseudgifter**

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

## **Afsnit 11 - Medhjælpere**

### **§ 35 - Løn**

#### **Stk. 1 - Minimalløn**

Minimallønnen reguleres pr. 1. marts.

Der henvises til lønбилag side 53.

Regler for lønforhandlinger: Der henvises til § 15.

### **§ 36 - Anciennitetstillæg**

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

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

## **§ 37 - 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 100% af den gældende timeløn.

Såfremt medarbejderne ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan ovennævnte tillæg på 100% 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.

## **§ 38 - Korttidsansættelser**

### **Stk. 1 - Sæsonansættelse (medhjælper 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 sluttes 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.

## **§ 39 - Reserver, medhjælpere**

### **Stk. 1 - Reservearbejde**

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

### **Stk. 2 - Aflønning**

Løsarbejdere kan aflønnes med den til enhver tid gældende minimalløn + 15% for alle timer. Der henvises til lønbilag side 53. 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. § 18, stk. 2 og § 37, stk. 1) ydes der til løsarbejdere et ekstra tillæg svarende til søndagstillægget.

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

## **Afsnit 12 - Tillidsrepræsentanter og lokalaftaler**

### **§ 40 - Tillidsrepræsentantbestemmelser**

#### **Stk. 1 - Betingelser for valg af tillidsrepræsentant**

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

Ansatte i Scandlines Catering kan, hvis de ønsker det, vælge en tillidsrepræsentant for den enkelte faggruppe, forudsat at kravet om, at der på en færge er beskæftiget mindst 4 søfarende, der er omfattet af overenskomsten, er opfyldt.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter har adgang til deltagelse i eventuelle informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten.

#### **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.

### **§ 41 - 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 48.

### **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. Lokalaf-talen skal fremsendes til 3F's lokalafdeling og Færgerederierne, og er der ikke gjort skriftlig indsigelse over for virksomheden inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaf-talen at betragte som godkendt.

### **Stk. 4 - Opsigelse**

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

## **§ 42 - Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale**

### **Stk. 1 - Faggrænsefleksibilitet**

Det kan ved lokal aftale på virksomheden (se § 41) aftales, at den eller de enkelte medarbejdere beskæftiges med arbejde uden for deres sæd-vanlige fagområder, forudsat at den eller de enkelte berørte medarbej-dere og tillidsrepræsentanter skriftligt godkender dette.

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

## **Afsnit 13 - Organisationsmæssige bestemmelser**

### **§ 43 - Hoved- og samarbejdsaftale**

Der henvises til organisationsaftale mellem Færgerederierne og 3F Pri-vat Service, Hotel og Restauration.

### **§ 44 - Nye arbejdsområder**

Der er mellem parterne enighed om, at skulle der i overenskomstperio-den opstå nye arbejdsområder, må disse tages op til behandling i over-enskomstperioden.

## **§ 45 - 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.

## **§ 46 - 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.

## **§ 47 - 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 14 - Løbetid**

### **§ 48 - Løbetid**

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2025, og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 28. februar 2028.

## **Afsnit 15 - Protokollater**

### **Protokollat 1 - Indgåelse af lokalaftaler**

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalaftale, jf. overenskomstens § 41, 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 minimal-lønnen.

#### **9. og 10. time**

Minimalløn plus 50% heraf plus 10% i fagtillæg, beregnet af minimal-lønnen.

#### **11. time og derefter**

Minimalløn plus 100% heraf plus 10% i fagtillæg, beregnet af minimal-lønnen.

### **Protokollat 3 - Tjenere**

Parterne er enige om, at alt i overenskomsten vedrørende tjenere udtages og samles i særskilt hæfte. Opdatering af lønsatser sker i det omfang, Scandlines Catering ApS igen måtte ansætte og gøre brug af tjenere. Grundlag for regulering er som hidtil normallønsstigninger. Ved evt. uenighed, følges stigningerne i løn og tillæg på normallønsområdet i mæglingsforslagene.

## **Afsnit 16 - Bilag**

### **Bilag 1 - Særaftale Europa-Linien for ansatte før 8. februar 2000**

For ansatte i Scandlines Catering ApS, der før 8. februar 2000 var omfattet af den særlige tillægsaftale for EUROPALINJEN (jf. bilag 3 i 1998-Færgeoverenskomsten mellem HORESTA og RBF), er følgende ændringer og tilføjelser fra tillægsaftalen fortsat gældende:

#### **Anciennitetstillæg - gastronomer (§ 31)**

Der ydes et anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse og op til efter 20 års ansættelse. Der henvises til særligt protokollat uden for overenskomsten.

#### **Gastronomer - indskrænkning efter anciennitet**

Ved indskrænkning af det faste personale, skal dette fortrinsvis ske i henhold til ancienniteten i overensstemmelse med hidtidig praksis.

#### **Medhjælpere - minimalløn**

For de før 8. februar 2000 fastansatte medhjælpere er minimallønnen altid et kr./øre-beløb, højere end den til enhver tid gældende minimalløn.

Beløbet fremgår af lønbilagene for medhjælpere.

### **Bilag 2 - 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 minimallønnen, 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 funktionær-lignende vilkår og betingelser.

## Afsnit 17 - Lønbilag

### Lønbilag 1. marts 2025 - Gastronomer og catere

#### Pr. 1. marts 2025

	Minimal- løn pr. måned	Reserver 1. - 8. time	Reserver 9. & 10. time	Reserver derefter
Minimalløn	15.986,41	139,59	159,54	209,39
Fagtillæg 10%	1.598,64			
	<hr/> 17.585,05			
	(109,68)			
Ufaglærte gastronomer	16.163,33			
	(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 § 18, stk. 3.	

#### *Anciennitetstillæg, jf. § 31, 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. marts 2025 - Medhjælpere

### Minimallønnen udgør pr. måned

1. marts 2025                                      15.785,66                                      98,46 pr. time

### Reserver

1. marts 2025    113,23 pr. time

### *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. § 36:*

2. ansættelsesår                                      46,83

3. ansættelsesår                                      72,28

4. ansættelsesår                                      89,36

5. ansættelsesår                                      119,03

6. ansættelsesår                                      131,81

7. og 8. ansættelsesår                                      170,07

9. og 10. ansættelsesår                                      255,11

11. ansættelsesår og derefter                                      267,87









Best.nr. 3579

Scandlines Catering  
Havreholmen 25, 8  
1561 København V

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

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tel. +45 70 300 300