



Overenskomst 2023-2025 for trosseførere

Overenskomst mellem
Færgerederierne og
3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Overenskomst for trosseførere

mellem



Færgerederierne

Færgerederierne

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023-2025

3F varenummer – 3110

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Overenskomstens område	2
Kapitel 1. Ansættelse, arbejdstid, løn og pension mv.....	3
§ 2. Ansættelse	3
§ 3. Arbejdstid.....	3
§ 4. Aflønning	3
§ 5. Overarbejde.....	6
§ 6. Pension	6
Kapitel 2. Ferie, fridage og fravær.....	8
§ 7. Ferie	8
§ 8. Fridage og seniorordning	8
§ 9. Barsel	10
§ 10. Børns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage.....	11
§ 11. Sygdom	13
Kapitel 3. Opsigelse	14
§ 12. Opsigelsesregler.....	14
§ 13. Fratrædelsesgodtgørelse.....	14
Kapitel 4. Kompetenceudvikling	16
§ 14. Uddannelse.....	16
Kapitel 5. Øvrige bestemmelser.....	18
§ 15. Tillidsrepræsentantsregler.....	18
§ 16. Social dumping	18
§ 17. Vikarer fra vikarbureauer og underleverandører	19
§ 18. Arbejdstøj.....	21
§ 19. Faglig voldgift.....	21
§ 20. Overenskomstens varighed	21
Bilag 1. Tillidsrepræsentantsregler	22
Bilag 2. Arbejds miljørepræsentanten	25
Bilag 3. Systematisk overarbejde (protokollat)	26
Bilag 4. Fælles forståelse af § 13 om fratrædelsesgodtgørelse.....	26
Bilag 5. Aftale om Uddannelsesrepræsentant.....	26
Protokollat om kompetenceudvikling.....	29
Protokollat om bedre helbreds kontrol ved natarbejde	30

Protokollat om elektroniske dokumenter	31
Protokollat om systematisk overarbejde	32
Protokollat gældende for Molslinjen A/S	33
Protokollat gældende for Scandlines Danmark ApS	37
Protokollat gældende for ForSea	40
Protokollat gældende for Molslinjen A/S (Fanølinjen)	43

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter terminalarbejdere og trosseførere, der udfører

- arbejde vedr. ekspedition af færgerne – herunder f.eks. fortøjning, kørsel med trailer ud/ind, service til erhvervs- og privatkunder, bagage, stykgods, ekspedition af trafik til og fra færgerne m.v.
- alt på vagten forefaldende arbejde i land både på pladsen og i bygningerne – herunder f.eks. vedligeholdelse, fejning/snerydning, oprydning, toiletsoignering m.v.

Kapitel 1. Ansættelse, arbejdstid, løn og pension mv.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Ansættelse sker normalt på månedslønsvilkår.

Stk. 2. Afløsere

Afløsere kan ansættes efter behov på timeløn.

Hvor afløsere over en 13 ugers periode har arbejdet sammenlagt 481 timer, tilstræbes det at fastansætte, hvor behov for fuldtidsstillinger fortsat er til stede.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge inkl. spisepauser. Arbejdstiden kan inden for en periode af op til 13 uger tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider. Arbejdstiden er minimum 20 timer og maksimum 48 timer pr. uge.

Stk. 2. Arbejdstiden kan tilrettelægges på alle døgnets 24 timer og tillæg herfor er indregnet i løntillægget.

Stk. 3. Vagtplanen udarbejdes i videst muligt omfang i samråd med tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Arbejdstid i forbindelse med sygdom og afspadsering

På de dage, hvor medarbejderen er syg eller afspadserer overtid, medregnes i arbejdstidsopgørelsen den arbejdstid, som medarbejderen skulle have udført den pågældende dag.

Såfremt der ikke for den pågældende er fastsat en bestemt arbejdstid, indgår dagen i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer.

§ 4. Aflønning

Stk. 1. Løn

Grundlønnen udgør:

1. marts 2023
24.105,61 kr.

1. marts 2024
25.027,51 kr.

Timelønnen udgør 1/160,33 del af grundløn plus løntillæg.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til rådighed senest sidste bankdag i måneden. Lønnen anvises til bank eller sparekasse.

Stk. 2. Tillæg

Anciennitetstillæg

Der ydes følgende anciennitetstillæg pr. måned:

- Efter 1 års ansættelse kr. 417,00
- Efter 3 års ansættelse kr. 469,00
- Efter 5 års ansættelse kr. 582,00

Ancienniteten regnes fra ansættelsestidspunktet.

Timelønsansættelse indgår forholdsmæssigt i anciennitetsberegningen.

Som afbrydelse i ancienniteten regnes altid sådan afbrydelse, der er forårsaget af medarbejderens opsigelse af arbejdsforholdet.

I tilfælde hvor en medarbejder afskediges af rederiet, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer den pågældende den på afbrydelsestidspunktet opnåede lønanciennitet.

Rederitillæg

Løntillæg, der dækker færgefartstillæg, specialtillæg samt tillæg for arbejde uden for normal arbejdstid følger af protokollaterne.

Stk. 3. Særlig opsparing

Den ansatte opsparer:

1. marts 2023

7,0%

1. marts 2024

9,0%

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg samt evt. feriefridagsopsparing.

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

Den ansatte kan i øvrigt disponere over midler på særlig opsparing til fravær, hvor

det er angivet i overenskomsten.

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

- midler på særlig opsparing ud over 4% udbetales løbende sammen med den ansattes løn.
- for så vidt angår de 4% på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Den enkelte medarbejder og rederiet kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, eller én gang om året ved kalenderårets udløb.

Nyoptagne rederier

Nyoptagne medlemmer af Færgerederierne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Rederier, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, stk. 3, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 1-3.

1. Rederierne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024, 6,0 procentpoint).
2. Rederierne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 3, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 3.
3. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Færgerederierne kræve optræning som følger:
 - Fra indmeldelsestidspunktet skal rederiet indbetale 1 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.).
 - Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.).
 - Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.).
 - Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.).

4. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde afspadsres eller, hvor dette ikke er muligt, udbetales.

Overtimer honoreres med normal timeløn med tillæg af 50%.

Ved ekstra tilkaldelse betales for mindst 4 timers overtid, medmindre det er i forbindelse med normal vagts påbegyndelse eller afslutning.

Stk. 2. Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen har anmeldt sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler herom.

§ 6. Pension

Stk. 1. Af de pensionsgivende løndele indbetales der til PensionDanmark:

Rederiets bidrag	8,0%
<u>Den ansattes bidrag</u>	<u>4,0%</u>
Samlet bidrag	12,0%

Med virkning fra og med 1. juni 2023 udgør rederiets bidrag 10,0% og den ansattes bidrag 2,0%.

Stk. 2. Den ansatte kan anmode om, at rederiet løbende indbetaler et ekstra medarbejderbidrag til pensionsordningen.

Anmodning om indbetaling af ekstra medarbejderbidrag samt ændring eller ophør heraf kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Stk. 3. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen..

Stk. 4. Rederiet indbetaler under 10 ugers orlov (før: barselorlov), jf. § 9, stk. 1 et ekstra pensionsbidrag til ansatte med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt

	1. marts 2023	1. juli 2023
Rederiets andel	kr. 1.360,00	kr. 2.957,00
Den ansattes andel	kr. 680,00	kr. 592,00
Samlet andel	kr. 2.040,00	kr. 3.549,00

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde for det allerede gældende pensionsbidrag.

Note: I perioden frem til 1. juli 2023 indbetales for 14 ugers barselorlov jf. parternes overgangsaftale af 7. juli 2022.

Stk. 5. Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Kapitel 2. Ferie, fridage og fravær

§ 7. Ferie

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

Den til enhver tid gældende ferielov er i øvrigt gældende.

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

§ 8. Fridage

Stk. 1. Fridage

Der gives mindst 26 fridage over en periode på 13 uger.

På en periode på 13 uger skal der gives fri på mindst 3 sammenhængende lør- og søndage.

Der er i protokollaterne aftalt kompensation for arbejdstidsnedsættelse for søgne-helligdage.

Stk. 2. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridage(ne) forholdsmæssigt fra overgangsperioden i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For feriefridagene gælder følgende:

Medarbejdere på månedsløn

Disse medarbejdere holder fri uden afkorting i månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Medarbejdere på timeløn

Opsparer 2,25% af den overenskomstmæssige løn, inklusive betaling for overarbejde.

Generelt

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

Stk. 3. Selvbetalt orlov

Medarbejdere har mulighed for, efter aftale med rederiet, at få tjenestefrihed i indtil et år. Der optjenes ikke løn- og ansættelsesanciennitet i orlovsperioden.

Stk. 4. Seniorordning

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget jf. § 6. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens særlig opsparing.

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

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

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

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. november give rederiet skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en

seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele rederiet, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvor medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og er således omkostningsneutral for rederierne.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til rederiets drift, og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Tiltrædelse af en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle seniorfridagene/-timerne. Seniorfridage afvikles i hele dage. Kontanterstatning kan som hovedregel kun finde sted ved fratræden.

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

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

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

§ 9. Barsel

I perioden frem til og med udgangen af juni 2023 finder parternes overgangsaf-tale af 7. juli 2022 anvendelse.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Rederiet betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og – til samme medarbejder – i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

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

Stk. 2. Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 3. Under samme betingelser som i stk. 1 betaler Rederiet herudover løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Lønnen under orlov og øvrige 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.

Det er en forudsætning for betaling af løn under de nævnte orlovsperioder i stk. 1, 2 og 3, 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.

Det er desuden en forudsætning for rederiets betaling af løn efter stk. 1 og 2, at medarbejderen senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt, retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

Stk. 5. Eksisterende betalingsordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

§ 10. Børns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygedage

Rederiet giver medarbejderen frihed til pasning af sygt barn, når

- det er barnets første hele sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 14 år og
- barnet er hjemmeboende.

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

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ydes der fuld løn, svarende til grundløn og fast påregnelige tillæg, under barns første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

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

Stk. 2. Børns hospitalsindlæggelse

Til ansatte med mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den ansatte 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.

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen tilfalder rederiet.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage (svarende til i alt 14,8 timer) 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 virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

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

§ 11. Sygdom

Stk. 1. Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 2. Ved sygdom som følge af arbejdsulykke i tjenestetiden yder rederiet dog fuld løn i maksimalt 13 uger. Lønnen beregnes som sidste normale månedsløn.

Stk. 3. Kiropraktor- og fysioterapeutbehandling

Ved hændelser eller påvirkninger opstået i forbindelse med arbejdet betaler rederiet den ansattes omkostninger til kiropraktor- eller lægeordineret fysioterapeutbehandling. Eventuelle godtgørelser, som den ansatte modtager fra anden side, reducerer rederiets betaling tilsvarende. Det forudsættes, at behandlere er tilknyttet den offentlige sygesikring.

Kapitel 3. Opsigelse

§ 12. Opsigelsesregler

Stk. 1. Opsigelsesvarsler

Ansættelsestid	Fra selskabet	Fra medarbejderen
• Under 1 år	7 dage	7 dage
• Efter 1 år	30 dage	7 dage
• Efter 3 år	2 måneder	14 dage
• Efter 5 år	3 måneder	14 dage

Denne bestemmelse bortfalder ved arbejdsmangel som følge af andre arbejders arbejdsstandsning og anden "force majeure".

Stk. 2. Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 11, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af udbudskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Genansættelse

Ansatte med mere end 5 års anciennitet, der afskediges som følge af længerevarende sygdom, tilstræbes genansat inden for 24 måneder efter fratræden under forudsætning af, at der foreligger en lægelig dokumentation for raskmelding og, at der er en ledig stilling på det pågældende tidspunkt.

§ 13. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre år-

sager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Bestemmelsen i stk. 1. finder dog anvendelse, hvis medarbejderen er på plejeorlov efter [servicelovens § 118](#).

Stk. 3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 5. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Anmærkning: Der henvises i øvrigt til [bilag 4](#) om fælles forståelse af § 13 om fratrædelsesgodtgørelse.

Kapitel 4. Kompetenceudvikling

§ 14. Uddannelse

Stk. 1. Parterne er enige om, at løbende efteruddannelse er ønskelig og nødvendig. Som følge heraf har medarbejderne pligt og ret til efteruddannelse, der er afpasset efter rederiets og den enkeltes behov. Der skal fortrinsvis vælges refusionsberettigede uddannelser.

Oplysnings- og uddannelsesfonden

Arbejdsgiveren yder et bidrag, svarende til 51,0 øre pr. præsteret arbejdstime for samtlige under denne overenskomst beskæftigede. Beløbet indbetales til en fond efter gældende regler indgået mellem parterne.

Stk. 2. Uddannelse i forbindelse med opsigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, rederilukning eller andre på rederiet beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet:

1. Ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/-fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornuddent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Ansatte, der har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i rederiet, har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte 2 timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre en realkompetencevurdering ([vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside](#)).

2. Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 1 år, er i opsigelsesperioden berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 2 ugers varighed indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltager støtte på dagpengeniveau.
3. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele rederiet, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Rederiet skal ikke afgive fornyet

opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Virksomheden modtager støtte fra kompetenceudviklingsfonden til udgifter til sædvanlig overenskomstmæssig løn for kursus i de yderligere 2 uger. Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet.

Rederiet dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.780,00.

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor ansatte, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller fra det offentlige.

Kapitel 5. Øvrige bestemmelser

§ 15. Tillidsrepræsentantsregler

Parterne er enige om at følge den systematiske opsætning af tillidsrepræsentantsreglerne, som er mellem DI og 3F's Transportgruppe. Tillidsrepræsentantsreglerne fremgår af [bilag 1](#).

§ 16. Social dumping

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager fsva. de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og fsva. de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

3F's Transportgruppe retter omgående henvendelse til Færgerederierne, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Færgerederierne omgående henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem parterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra 3F's Transportgruppe – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepriser for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning.

§ 17. Vikarer fra vikarbureauer og underleverandører

Stk. 1. Afklaring af anvendelse af vikararbejde

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

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på rederiets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rederiet og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.
- Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Stk. 2. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til rederi

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

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

- Vikararbejdet på rederiet ophører på grund af arbejdsmangel på rederiet og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rederiet eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på rederiet i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

Stk. 3. Brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal rederiet oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for rederiet inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til rederiet, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på rederiets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Stk. 4. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed/medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomstbærende virksomhed/medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til virksomheden/virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonfliktramtes organisation rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående part så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Færgerederierne eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

3F's Transportgruppe forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles Færgerederierne.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af Færgerederierne, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under 3F's Transportgruppes medvirken.

Overstående bestemmelser finder ikke anvendelse for overenskomstforhold vedrørende skibe registreret i [Dansk Internationalt Skibsregister \(DIS\)](#).

§ 18. Arbejdstøj

Medarbejderen har pligt til at bære det af rederiet udleverede arbejdstøj.

§ 19. Faglig voldgift

Som regel for behandling af faglig strid gælder de mellem hovedorganisationerne senest fastsatte normer og regler.

§ 20. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst er fornyet ved de indgåede protokollater af 14. marts 2023. Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2023 og kan opsiges af hver af parterne med et varsel på 3 måneder til ophør, dog tidligst 28. februar 2025.

København den 14. marts 2023

Færgerederierne
Sofie Bille-Steenberg

3F Fagligt Fælles Forbund
Transportgruppen
Karsten Kristensen

Bilag 1. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejder, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet længst.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

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

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valg af tillidsrepræsentanter kan derfor foregå i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt, idet det dog bemærkes, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe, og meddelt Færgerederierne for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Færgerederiernes side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til [stk. 2](#).

Stk. 5. Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet og ikke lægge hindringer i vejen for rederiets eller medarbejdernes organisering.

Stk. 6. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han forelægge deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er hans og hans kollegets pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 7. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 8. Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

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

kan aftale ordninger herfor.

Stk. 9. Aflønning

Hvis aftale i henhold til [stk. 8, 2. afsnit](#) er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder.

Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant. Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 10. Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 11. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter [stk. 11, 1. afsnit](#), til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i [stk. 1 til 3](#), skal han rette henvendelse til Færgerederierne, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbørgeringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til

afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 13. En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 12. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på rederiet, har ret til en drøftelse med rederiet om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

Note: Tillidsrepræsentantsreglerne gælder også for virksomheder, der beskæftiger havnearbejdere, der dagligt uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder de i denne paragraf fastsatte betingelser

Bilag 2. Arbejds miljørepræsentanten

Arbejds miljørepræsentantens opgaver

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejds miljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

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

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter [arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1](#).

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Færgeriernes side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed (uden løn) til deltagelse i kurset.

Bilag 3. Systematisk overarbejde (protokollat)

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

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan

varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

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

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

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

Bilag 4. Fælles forståelse af § 13 om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse (§ 13). I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har alligevel ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- sygemeldt eller
- afvikler ferie
- er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller

- deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem 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.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Bilag 5. Aftale om Uddannelsesrepræsentant

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå rederi og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for rederiet og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå rederiet i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække

virksomhedens kompetencebehov.

Protokollat om kompetenceudvikling

Til den mellem parterne etablerede kompetenceudviklingsfond, indbetales et beløb på kr. 780,00 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af parternes overenskomst.

Kompetenceudviklingsfonden yder støtte til de af kompetenceudviklingsfonden fastsatte formål, herunder selvvalgt uddannelse. Kompetenceudviklingsfonden kan ved deltagelse i selvvalgt uddannelse yde tilskud til delvis dækning af medarbejderens løntab. Tilskuddet udgør – efter de i øvrigt af kompetenceudviklingsfonden fastsatte retningslinjer for udbetaling af tilskud – højst 100 pct. af lønnen.

Der er endvidere enighed mellem parterne om, at der også kan søges støtte til et aftalt efteruddannelsesforløb af længere varighed, henset til hvad den konkrete medarbejder i øvrigt har søgt af uddannelse. Ved længere varighed forstås uddannelse op til 10 uger med henblik på at blive faglært. Såfremt der søges støtte til et længere varende uddannelsesforløb, kan et sådant forløb kun søges 1. gang pr. medarbejder og under forudsætning af, at kompetenceudviklingsfonden giver tilsgavn om støtte til forløbet forud for, at forløbet påbegyndes.

Til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime (160 timer pr. måned), der pr. 1. marts 2023 udgør kr. 0,40.

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

For deltidsansatte og afløsere indbetales pro rata. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

Nyoptagne rederier

Nyoptagne medlemmer af Færgerederierne kan kræve, at det særlige bidrag til kompetencefonden bortfalder det første år af medlemskabet af Færgerederierne. Herefter betales normalt bidrag.

Protokollat om bedre helbreds kontrol ved natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Rammer for natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde.

Følgende er gældende pr. 1.marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

I rederier, hvor der er natarbejdere, skal de lokale parter – med eventuel inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen eller i regi af SU – forud for iværksættelse af natarbejde, og derefter en gang årligt, drøfte, om ovennævnte anbefalinger efterleves i de områder af rederiet, hvor der udføres natarbejde.

Det skal dokumenteres skriftligt, at denne drøftelse har været afholdt – eksempelvis ved referat eller ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en oversigt over ovennævnte anbefalinger.

Hvis rederiet ikke efterlever ovennævnte anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- a. Rederiet skal tilbyde en årlig helbreds kontrol til natarbejderne.
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år. For natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde - eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,

1. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
2. Vurdering af risici ved natarbejde
3. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
4. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

I forhold til gravide natarbejdere skal rederiet – når dette er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, hurtigst muligt og senest 2 uger efter (til en uges udgang) – omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis ovenstående ikke er muligt, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 9, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset fraværets omfang.

Protokollat om elektroniske dokumenter

Virksomhederne har mulighed for med frigørende virkning at aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via elektroniske postløsninger som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed på nye områder, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales.

Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat om systematisk overarbejde

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

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

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

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

Se endvidere [bilag 3](#) om forståelsen af protokollatet om ”Systematisk overarbejde”.

Protokollat gældende for Molslinjen A/S

Nedenstående, der angår søfarende omfattet af overenskomsten mellem Færgeredierne og 3F's Transportgruppe og som er tjenestegørende ved Molslinjen A/S substituerer eller supplerer overenskomstens bestemmelser vedrørende:

Punkt 1. Ansættelse (§ 2)

Rederiet ansætter, efter samråd med tillidsrepræsentanterne, trosseførere og tager i denne forbindelse hensyn til evt. afløseres anciennitet.

Afløser, der ansættes for én eller enkelte vagter, der tilsammen ikke overstiger 37 timer, aflønnes med overtid for timer ud over 9,5 pr. vagt.

Afløser, der indgår i normal vagtturnus, omfattes ikke af ovennævnte.

Afløser i én eller enkelte vagter kan anvises dagmandsarbejde eller lignende for på den måde at få arbejde i 37 timer pr. uge – gående fra mandag til søndag – eller 74 timer på 2 på hinanden følgende uger, hvorved det heller ikke udløser overtid for de første vagter.

Der kan maksimalt lægges 42 timer i én uge.

Det tilstræbes, at flest mulige afløser fastansættes.

De fastansatte afløser modtager de i afsnit "ad § 4" i lokalprotokollatet nævnte månedstillæg for dagmænd (trailertillæg).

Punkt 2. Arbejdstid (§ 3)

Arbejdstiden lægges efter fartplanen og kan afregnes i kvarte timer.

Vagtplanen kan ikke ændres uden at tillidsrepræsentanten har været inddraget. Vagtplanen kan normalt ikke ændres uden en måneds varsel.

Vedligeholdelsesarbejder, der ikke vedrører skibenes drift og trafikens afvikling i øvrigt, kan ikke pålægges personalet uden for kl. 07.00 til kl. 18.00 samt på søn- og helligdage, medmindre der betales normal overarbejdsbetaling.

Undtaget er dog rengøring af opholdsrum, affaldshåndtering og almindelig vedligeholdelse af maskiner.

Afløser samt fastansatte afløser, der ved vagtplanens udsendelse ikke er påsat med fuld aftalt månedsnorm, får på vagtplanen fastlagt periodens fridage (snit på 2 pr. uge).

Er der dage, hvor man ikke er påsat en fast vagt, vil man få oplyst sin mødetid senest kl. 10.00 samme dag.

Ved sygdom vil man kunne blive tilkaldt op til 1,5 time før vagtens påbegyndelse uden ekstra ydelse.

Som fastansat er anden lønnet beskæftigelse ikke tilladt.

Punkt 3. Lønforhold (§ 4)

For ombord- og ilandkørsel af chaufførløs sættevogn eller sættevognslignende køretøj samt for alt arbejde på søndage og til erstatning for særlig søgnehellingsdagskompensation udbetales et særligt genetillæg på

1. marts 2023
kr. 6.876,11

1. marts 2024
kr. 7.036,55

Det i § 4, stk. 2 omhandlede tillæg (færgefartstillæg, specialtillæg samt tillæg for arbejde udenfor normal arbejdstid) udgør

1. marts 2023
kr. 6.985,02

1. marts 2024
kr. 7.148,00

Punkt 4. Overarbejde (§ 5)

Betaling for overarbejde beregnes på basis af grundløn, jf. § 4, stk. 1 og de i ovennævnte pkt. 3 anførte gældende tillæg.

Der ydes 100% tillæg for overarbejde efter 3 timer på hverdage efter kl. 21.00 og til kl. 07.00, samt på lørdage, søn- og helligdage.

Såfremt der arbejdes på en søgnehelligdag kompenseres med overtidsbetaling.

Punkt 5. Ferie (§ 7)

Hovedferien afholdes samlet med 3 uger i henhold til [Ferieloven](#). Vinterferie afholdes samlet med 1 uge.

Restferie kan afvikles som en enkeltstående feriedag, hvor ferie på én vagt tæller som det faktiske antal timer på den pågældende vagt.

På feriefridagen ydes løn som under sygdom.

Feriefridagen placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager. Lønmodtagerens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Feriefridagen afvikles ved, at værdien 8 timer tillægges afpadseringsregnskabet.

Punkt 6. Fridage (§ 8)

Molslinjen A/S hensætter for alle ikke-fastansatte (løsarbejdere) et beløb svarende til 3,5% af den ferieberettigede løn til søgnehelligdagsbetaling. Hvis der er opsparet tilstrækkeligt, udbetales hver søgnehelligdag kr. 600,00. Såfremt der ikke er opsparet tilstrækkeligt beløb, kan der modregnes i lønnen ved fratræden.

Overskydende beløb udbetales sammen med feriepengene ved arbejdsophør, eller når ferier holdes. Hvor der oppebæres fuld løn for søgnehelligdage, ydes dette tillæg ikke.

Punkt 7. Sygdom m.v. (§ 11)

Der ydes fri lægeordineret medicin i samme periode, som § 9, stk. 2 er løngivende.

Der ydes tilskud til kiropraktorbehandling og lignende.

Tilskuddet gives kun i forbindelse med lidelser opstået i arbejdstiden. Tilskuddet svarer til "patientens andel".

Punkt 8. Opsigelse (§ 12)

Uanset arbejdernes pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med ham om, at han straks kan fratræde arbejdet, hvis han beviser, at der er tilbudt ham fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesfristen ikke kan overholdes.

Ansatte, som er fyldt 60 år, har 9 års uafbrudt anciennitet i rederiet, og som ønsker at fratræde for at forlade arbejdsmarkedet, er berettiget til en måneds fratrædelsesgodtgørelse.

Punkt 9. Arbejdstøj (§ 18)

Der ydes pr. mand 2 sæt arbejdstøj og 2 skjorter samt 4 kedeldragter og 1 sæt termotøj pr. år.

Hvert andet år ydes 1 sæt regntøj, 1 sweater og 1 stortrøje.

Der udleveres 1 par handsker hver anden måned.

Ovenstående beklædning er i henhold til aftale af 3. marts 1983 og senere pointsat til 308.

Fodtøj (sommer/vinter) udleveres efter behov.

Ved nyansættelse udleveres 1 kedeldragt, 1 sæt regntøj og 1 sæt arbejdstøj. Efter 3 måneders ansættelse udleveres som for fastansatte.

Udleveret arbejdstøj med logo skal tilbageleveres ved ansættelsesophør.

Punkt 10. Supplerende bestemmelser

I tilfælde hvor skibets kaptajn bestemmer, at færgen på grund af vejret eller anden årsag skal forhales på et tidspunkt efter trosseførernes normale arbejdstids ophør, skal der varskes mindst 2 timer før.

Bliver et sådant arbejde ikke varskoet som anført, betales 1 varskotime, svarende til 1 times almindelig overtid.

Bliver varskoet overarbejde aflyst før, betales 1 aflysningstime, svarende til 1 times almindelig overtid.

Ved overtid på grund af færgens sene ankomst om natten, honoreres de deraf opståede overtimer med 100%.

Ved ekstra sejlads betales der 6 overtimer pr. mand. Dog 2 overtimer for nattevagten.

Tillidsrepræsentanter får 12 timer månedligt til sit tillidsrepræsentantsarbejde. De 12 timer påføres afspadseringskontoen.

Protokollat gældende for Scandlines Danmark ApS

For ansatte der er omfattet af § 1 i overenskomsten mellem Færgerederierne og 3F's Transportgruppe og som er tjenestegørende ved Scandlines substituerer eller supplerer overenskomstens bestemmelser vedrørende:

Punkt 1. Overenskomstens dækningsområde (§ 1)

Stk. 1. Ved billetteringsarbejde på Gedser, Rødby havne er medarbejderne omfattet af nærværende aftale, dog undtaget stillinger der er omfattet af anden overenskomst.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke DSB udlånte tjenestemænd.

Punkt 2. Arbejdstid (§ 3)

Stk. 1. Skæve helligdage

Den normale årsnorm på 1.924 timer nedsættes med 59,2 timer som kompensation for skæve helligdage. Årsnormen vil herefter udgøre 1.864,8 timer svarende til en månedsnorm på 155,4 timer.

Stk. 2. Spisepauser

Der skal sikres medarbejderen en passende spisepause dagligt. Spisepausen, der ikke kan udgøre mere end 29 minutter, indregnes i arbejdstiden, idet medarbejderen ikke må forlade arbejdspladsen i pausen og står til rådighed for rederiet.

Såfremt det lokalt aftales mellem Scandlines og tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling at tilrettelægge arbejdet, så ovennævnte pause helt eller delvist ikke afholdes, nedsættes årsnormen tilsvarende eller der tildeles den enkelte afspadsering svarende til den manglende pause.

Punkt 3. Lønforhold (§ 4)

Stk. 1. Der ydes løntillæg efter stk. 2, idet der henvises til protokollat af 25. februar 2004 mellem Scandlines og 3F's Transportgruppe, hvor det blandt andet fremgår:

Mellem rederi og medarbejder kan der aftales personlige tillæg ud over overenskomstens aftalte lønninger, hvor indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingsarbejdstider, indhold og ansvar samt eventuel uddannelse ikke står i rimeligt forhold til den samlede bruttoløn. Efter ønske fra medarbejderen kan tillidsrepræsentanten bistå ved ovenstående forhandling.

Hvis enighed ikke kan opnås lokalt, kan forhandlingen videreføres med deltagelse af Scandlines og 3F's Transportgruppe.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan medvirke til stuvning af biler ombord på færgerne.

Sådan praksis kan udelukkende tages i anvendelse i højsæsoner og enkeltstående trafikstærke perioder. Denne praksis må ikke medføre forsøg på ændring af færgernes bemandingsfastsættelse.

Sømændenes Forbund i Danmark er indforstået med nærværende aftale.

Løntillægget dækker ud over det i overenskomsten nævnte, kørsel med førerløse biler, stuvning samt søndagstillæg.

Stk. 2. Tillægget udgør pr. måned

1. marts 2023
kr. 4.895,79

1. marts 2024
kr. 5.010,03

Stk. 3. Forudlønning

Under henvisning til [pkt. 4](#) bemærkes, at der for de medarbejdere, der i dag aflønnes månedsvist forud, bibeholdes adgangen hertil. For nyansatte vil aflønning altid ske månedsvist bagud.

Punkt 4. Anciennitetstillæg (§ 4, stk. 2)

Medarbejderen optjener lønanciennitet i forbindelse med

- Indkaldelse til værnepligt
- Borgerligt ombud
- Organisationsfrihed
- Sygdom

Punkt 5. Overarbejde (§ 5)

Ved ekstra tilkaldelse betales for mindst 5 timers overtid, medmindre der er i forbindelse med normal vagts påbegyndelse eller slutning.

Punkt 6. Ferie (§ 7)

Den særlige feriegodtgørelse efter Ferielovens [§ 23, stk. 2](#), forhøjes til 1,5%.

Punkt 7. Fridage (§ 8)

Under henvisning til [§ 8](#) tilføjes:

Bekendtgørelse heraf: Fridage bekendtgøres senest den 25. i måneden forud.

Såfremt der efter den 25. i måneden forud sker flytning af de bekendtgjorte fridage, skal dette ske med et varsel på minimum 8 dage. Ved et mindre varsel ydes der et tillæg pr. flyttet dag på

1. marts 2023
kr. 382,74

1. marts 2024
kr. 396,14

Punkt 8. Sygdom m.v. (§ 11)

Der ydes fuld løn under sygdom.

Ved 120 dages sygdom kan medarbejdere ansat før 11. juli 1997 afskediges med 3 måneders varsel, såfremt opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen stadig er syg.

For medarbejdere ansat efter 11. juli 1997 udgør det forkortede varsel 1 måned.

For medarbejdere, der har et kortere opsigelsesvarsel end ovennævnte, vil det være dette varsel, der er gældende.

Punkt 9. Pension (§ 6)

Medarbejdere, som hidtil har oppebåret et højere pensionsbeløb end den i § 6 nævnte pensionsordning, vil få forskellen indbetalt som supplerende pensionsbidrag til PensionDanmark.

Punkt 10. Opsigelsesvarsler (§ 12)

For medarbejdere ansat på månedsløn før 1. april 1999 gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Punkt 11. Særlige personlige vilkår

Selskabstjenestemænd

Selskabstjenestemænd bibeholder nuværende personlige tjenestemandslignende rettigheder og er ikke omfattet af § 3, stk. 4 og § 5, stk. 2.

Udligningstillæg:

For medarbejdere herunder terminalmestre og terminalassistenter med en højere løn end i overenskomsten og protokollatet anført, vil disse blive tildelt et personligt, ureguleret, ikke-pensionsgivende udligningstillæg.

Protokollat gældende for ForSea

Nedenstående aftale gælder for medarbejdere i ForSea selskaber ansat under overenskomsten for Terminalassistenter (Trosseførere) mellem Færgerederierne og 3F Transport. Aftalen substituerer eller supplerer overenskomstens bestemmelser.

1. Overenskomstens dækningsområde (§ 1)

Stk. 1. Ved billetteringsarbejde er medarbejderne omfattet af nærværende aftale, dog undtaget de stillinger der er omfattet af anden overenskomst

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke fra DSB udlånte tjenestemænd.

2. Arbejdstid (§ 3)

Stk. 1. Skæve helligdage:

Den normale årsnorm på 1.924 timer nedsættes med 59,2 timer som kompensation for skæve helligdag. Årsnormen vil herefter udgøre 1.864,8 timer svarende til en månedsnorm på 155,4 timer.

Stk. 2. Spisepauser:

Der skal sikres medarbejderen en passende spisepause dagligt. Spisepausen, der ikke kan udgøre mere end 29 minutter, indregnes i arbejdstiden, idet medarbejderen ikke må forlade arbejdspladsen i pausen og står til rådighed for rederiet.

Hvis det lokalt aftales mellem ForSea og tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling at tilrettelægge arbejdet, så ovennævnte pause helt eller delvist ikke afholdes nedsættes årsnormen tilsvarende eller der tildeles den enkelte afspadsering svarende til den manglende pause.

3. Lønforhold (§ 4)

Stk. 1. Det i § 4, stk. 2 nævnte løntillæg udgør pr måned:

1. marts 2023

kr. 4.895,79

1. marts 2024

kr. 5.010,02

Løntillægget dækker ud over det i overenskomsten nævnte, kørsel med førerløse biler, stuvning samt søndagstillæg.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales løntillæg for nedenfor nævnte funktioner:

- Arbejdsledelse i relation til trafikafvikling
- Personaledisponering
- Trafikafviklingsopgaver, hvortil der stilles specielle kvalifikationskrav

Stk. 3. Mellem rederi og medarbejder kan der aftales personlige tillæg ud over overenskomstens aftalte lønninger, hvor indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingsarbejdstider, indhold og ansvar samt eventuel uddannelse ikke står i rimeligt forhold til den samlede bruttoløn. Efter ønske fra medarbejderen kan tillidsrepræsentanten bistå ved ovenstående forhandling.

Hvis enighed ikke kan opnås lokalt, kan forhandlingen videreføres med deltagelse af ForSea og 3F Transport lokalafdelingen.

Stk. 4. Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan medvirke til stuvning af biler ombord på færgerne. Sådan praksis kan udelukkende tages i anvendelse i højsæsoner og enkeltstående trafikintensive perioder. Denne praksis må ikke medføre forsøg på ændring af færgernes bemandingsfastsættelse. 3F Sømændene er indforståede med nærværende aftale.

4. Overarbejde (§ 5)

Ved ekstra tilkaldelse betales for mindst 5 timers overtid, medmindre der er i forbindelse med normal vagts påbegyndelse eller slutning.

5. Ferie (§ 7)

Det særlige ferietillæg efter [Ferielovens § 16, stk. 1](#), forhøjes til 1,5%.

6. Fridage (§ 8)

Fridage bekendtgøres senest den 25. i måneden forud.

Hvis der efter den 25. i måneden forud sker flytning af de bekendtgjorte fridage, skal dette ske med et varsel på minimum 8 dage. Ved et mindre varsel ydes der et tillæg pr. flyttet dag på

1. marts 2023

Kr. 382,74

1. marts 2024

Kr. 396,14

7. Sygdom m.v. (§ 11)

Der ydes fuld løn under sygdom.

Ved 120 dages sygdom kan medarbejdere ansat før 11. juli 1997 afskediges med 3 måneders varsel, såfremt opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen stadig er syg.

For medarbejdere ansat efter 11. juli 1997 udgør det forkortede varsel 1 måned. For medarbejdere, der har et kortere opsigelsesvarsel end ovennævnte, vil det være dette varsel, der er gældende.

8. Pension (§ 6)

Medarbejdere, som hidtil har oppebåret et højere pensionsbeløb end den i § 6 nævnte pensionsordning, vil få forskellen indbetalt som supplerende pensionsbidrag til Pension Danmark.

9. Opsigelsesvarsler (§ 12)

For medarbejdere ansat på månedsløn før 1. april 1999 gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Protokollat gældende for Molslinjen A/S (Fanølinjen)

For ansatte, der er omfattet af § 1 i overenskomsten mellem Færgerederierne og 3F-Transport og som er tjenstgørende ved Molslinjen A/S (Fanølinjen), substitueres eller suppleres overenskomstens bestemmelser med følgende:

I. Arbejdstid (§ 3)

Vagtplanen skal foreligge senest den 25. i måneden forud.

Vagterne skal være på mindst 4 timer. For afløsere kan vagterne i højsæsonen undtagelsesvis være på mindre end 4 timer.

Frihed under 3 timer regnes for gennemgående tid.

Der kan efter aftale med rederiet gives op til 6 normtimer pr. måned til tillidsmandsarbejde. Timerne placeres et vilkårligt sted i vagtplanen.

II. Lønforhold (§ 4)

Ud over det i overenskomsten nævnte gives følgende løntillæg:

Tillæg gives for arbejde på ubekvemme tidspunkter samt for kontinuerlige driftsfunktioner med kunder hele tiden, der stiller krav om fleksibilitet blandt andet i forhold til spisepauser.

- **Pr. 1. marts 2023** kr. 6.235,76 pr. måned
- **Pr. 1. marts 2024** kr. 6.454,01 pr. måned

Molslinjen A/S kan herudover efter aftale med den enkelte medarbejder, vælge i en periode at give et ekstra funktionstillæg. Rederiet vælger selv, hvilke kriterier der indgår. Ændringer i tillæg varsles med minimum 3 måneder.

Særlig Opsparing udbetales to gange om året med lønnen i juni måned og med lønnen i december måned.

III. Overarbejde (§ 5)

Ved ekstra indkaldelse betales for mindst 5 timers overtid, medmindre det er i forbindelse med normal vagts påbegyndelse eller slutning.

For afløsere, der fremgår af vagtplanen, [jf. punkt I.](#) som inden for samme vagtperiode indkaldes ekstra med et kortere varsel end 48 timer, betales dobbelt løn for de første 5 timer af den ekstra indkaldelse. Dog ikke, hvis det er i forbindelse med en vagtplaneret vagts begyndelse eller slutning.

IV. Ferie (§ 7)

Den særlige feriegodtgørelse efter ferieloven forhøjes til 1,5%.

V. Fridage (§ 8)

Den normale årsnorm på 1.924 timer nedsættes med 64 timer som kompensation for skæve helligdage. Årsnormen vil herefter udgøre 1.860 timer, svarende til en månedsnorm på 155 timer.

Såfremt der efter den 25. i måneden forud sker flytning af de bekendtgjorte fridage, skal dette ske med et varsel på minimum 8 dage. Ved mindre varsel ydes der et tillæg pr. flyttet dag på:

Pr. 1. marts 2023	kr. 382,37
Pr. 1. marts 2024	kr. 395,75

VI. Sygdom (§ 11)

Der ydes fuld løn under sygdom.



Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk



Amaliegade 33 , 1256 København K
Telefon 33 11 40 88
E-mail: info@danishshipping.dk
www.danishshipping.dk/organisation/faergerederierne/