



Overenskomst 2025-2028 for trosseførere

Overenskomst mellem
Færgerederierne og
3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Overenskomst for trossførere

mellem



FærgeRederierne

Færgerederierne

og



Transport

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025-2028

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.....	8
§ 9. Barsel.....	10
§ 10 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	12
§ 11. Sygdom.....	14
Kapitel 3. Opsigelse	16
§ 12. Opsigelsesregler	16
§ 13. Fratrædelsesgodtgørelse	16
Kapitel 4. Kompetenceudvikling.....	18
§ 14. Uddannelse	18
Kapitel 5. Øvrige bestemmelser	20
§ 15. Tillidsrepræsentantsregler	20
§ 16. Social dumping.....	20
§ 17. Vikarer fra vikarbureauer og underleverandører.....	21
§ 18. Arbejdstøj	23
§ 19. Faglig voldgift.....	23
§ 20. Overenskomstens varighed	23
Bilag 1. Tillidsrepræsentantsregler	24
Bilag 2. Arbejds miljørepræsentanten	27
Bilag 3. Systematisk overarbejde (protokollat).....	29
Bilag 4. Fælles forståelse af § 13 om fratrædelsesgodtgørelse	29
Bilag 5. Aftale om Uddannelsesrepræsentant	31
Bilag 6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.....	31
Protokollat om kompetenceudvikling	31
Protokollat om bedre helbreds kontrol ved natarbejde.....	32
Protokollat om elektroniske dokumenter	34

Protokollat om systematisk overarbejde	34
Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	35
Protokollat gældende for Molslinjen A/S.....	36
Protokollat gældende for Scandlines Danmark ApS.....	37
Protokollat gældende for ForSea.....	38
Protokollat gældende for Molslinjen A/S (Fanølinjen).....	39

§ 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 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
25.829,16 kr.	26.590,73 kr.	27.312,21 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 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
9,0%	10,0%	11,0%

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 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint).
2. Rederierne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 3, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 3.
3. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Færgerederierne kræve optrapning som følger:
 - Fra indmeldelsestidspunktet skal rederiet indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.).
 - Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 3 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.).
 - Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.).
 - Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 6 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 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 afspadseres 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 løndelev indbetales der til PensionDanmark:

Rederiets bidrag	10,0%
<u>Den ansattes bidrag</u>	<u>2,0%</u>
Samlet bidrag	12,0%

Med virkning fra og med 1. maj 2025 udgør rederiets bidrag 11,0% 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: barselsorlov), jf. § 9, stk. 1 et ekstra pensionsbidrag til ansatte med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt (det gælder dog ikke for sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 9, stk. 6.)

	1. marts 2025
Rederiets andel	kr. 2.957,00
<u>Den ansattes andel</u>	<u>kr. 592,00</u>
Samlet andel	kr. 3.549,00

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

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 arbejdsmarkedsbidragsspligtig 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

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

Seniorfridage

I seniorordningen kan der afholdes op til 46 seniorfridage.

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

Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelle bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

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

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

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

Ind- og udtræden af seniorordningen

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

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

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

Øvrige forhold

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

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

Alternativ

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

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

§ 9. Barsel

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 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 26 uger (før: forældreorlov).

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4. 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. Social forælder og nærtstående familiemedlem

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

En medarbejder, der som social forælder, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, har ret til betaling af hyre fra rederiet inden for rammerne af ovenstående bestemmelser.

En medarbejder, der som nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, har ret til betaling af hyre fra rederiet inden for rammerne af ovenstående bestemmelser.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 3, og det er en forudsætning for retten til hyre, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i ovennævnte stk. 1 og 4.

Stk. 6. Eksisterende betalingsordninger

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

§ 10 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

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 første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få

udbetalt et beløb fra sin 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.

Stk. 4. Børnebørns-omsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing.

Stk. 5. Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og rederiet.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets 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 rederiet dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing.

§ 11. Sygdom

Stk. 1. Sygeløn til medarbejdere ydes ved dokumenteret sygdom af rederiet i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes rederiets betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

Hvis medarbejderen inden for 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes rederiets betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Rederiet kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det rederiet at afholde udgiften hertil.

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 i rederiet kan ikke opsiges i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 11, stk. 1. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsgang i den første fraværperiode.

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 opsigtsløs, 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 årsager 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.

Parterne er desuden enige om, at uddannelse – efter aftale – også kan foregå via e-learning.

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 entreprise 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 baggrundsplysninger 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 11. marts 2025. Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og kan opsiges af hver af parterne med et varsel på 3 måneder til ophør, dog tidligst 29. februar 2028.

København den 11. marts 2025

Færgerederierne
Frederik Rindom Korch

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 anerkendt 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 Færgerederierne 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 kollegers 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 mæglingsbegæringens 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. Arbejdsmiljørepræsentanten

Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten 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.

Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på (brutto) 9.000 kr. Vederlaget udbetales af rederiet og kommer til udbetaling ved kalenderårets udløb.

3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem og vederlag kommer først til betaling, når 3F Transport har meddelt rederiet om medlemskabet. 3F Transport meddeler ligeledes rederiet, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke længere er medlem af forbundet.

Vederlaget, der hverken er pensions- eller feriepengeberettiget, er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Anm: Parterne er enige om, at der lokalt kan aftales andre udbetalingsterminer, dog kan vederlaget maksimalt opdeles i to betalinger.

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 afspadsering.

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 afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

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

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

Bilag 6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet (3F Transport) er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette rederiet om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

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 tilsagn om støtte til forløbet forud for, at forløbet påbegyndes.

Der kan desuden søges støtte til et 6 ugers forløb til medarbejdere med 3 års anciennitet, der ønsker at blive faglært, men som ikke har kunnet indgå en aftale med rederiet om et længere uddannelsesforløb med henblik på at blive faglært jf. ovenfor. I det omfang de 6 uger ikke er tilstrækkelige, kan der søges støtte til yderligere 4 uger. Et sådant forløb kan kun søges 1. gang pr. medarbejder og under forudsætning af, at kompetenceudviklingsfonden giver tilsagn 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 2025 udgør kr. 0,45. Pr. 1. marts 2026 udgør bidraget kr. 0,50 og pr. 1. marts 2027 udgør bidraget kr. 0,55.

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 lokal aftale 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 om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Færgerederierne og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i et rederi, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der i det pågældende rederi gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Færgerederierne og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos rederiet opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Færgerederierne og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i det pågældende rederi.

Protokollat gældende for Molslinjen A/S (Fanølinjen)



Kampmannsgade 4
1604 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/