

MOBILE HAVANLÆG

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2023

MELLEML

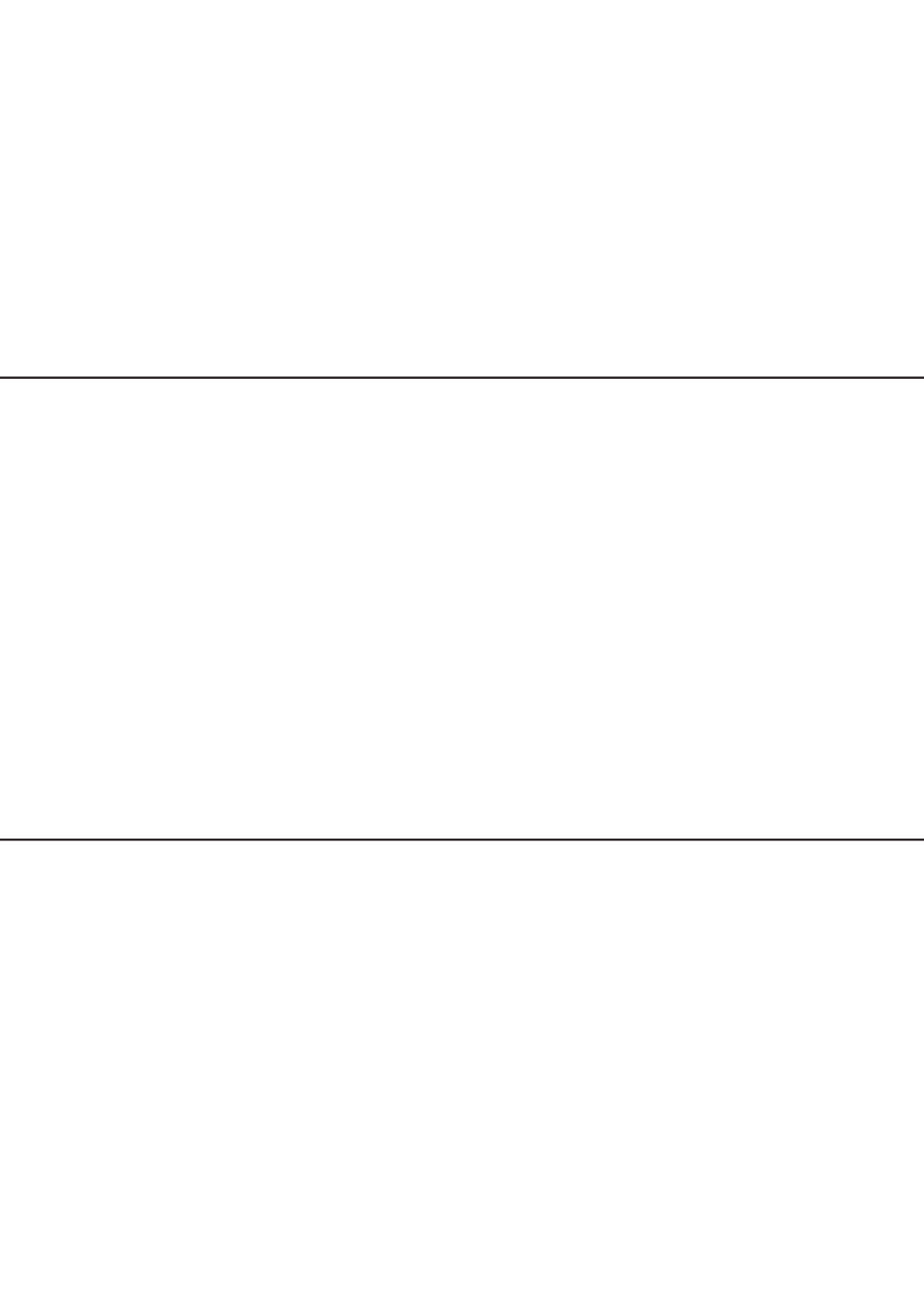
HORESTA Arbejdsgiver

OG

METAL MARITIME

(Mobile Havanlæg)

1/3-2023 - 28/2-2025



INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	3
§ 2 - ARBEJDSOMRÅDE	5
§ 3 - LØN	5
§ 4 - ANCIENNITET	6
§ 5 - ARBEJDSSTID	6
§ 6 - OVERARBEJDE	9
§ 7 - PENSION	9
§ 8 - FERIE	11
§ 9 - ERSTATNING FOR FERIEFRIDAGE	11
§ 10 - TRANSPORT	11
§ 11 - MANDSKABSSKIFT	12
§ 12 - EFFEKTERSTATNING	12
§ 13 - SYGDOM	13
§ 14 - BARSEL	14
§ 15 - TAVSHEDSPLIGT	15
§ 16 - SIKKERHEDSREGLER	16
§ 17 - LÆGEUNDERSØGELSER	16
§ 18 - ARBEJDSSTØJ	16
§ 19 - SIKKERHEDS-/OFFSHORE OG REFRESHERKURSER	16
§ 20 - UDDANNELSE	17
§ 21 - REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	17
§ 22 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED	18
PROTOKOLLATER	19
1. TILLIDSMANDSREGLER	19
2. ÆNDRING AF TØRN	22
3. SENIORPOLITIK	22
4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	22
5. ORGANISATIONSAFTALE	22
6. ELEKTRONISKE DOKUMENTER	23
7. PRÆCISERING/OMFORMULERING AF OVERENSKOMST	23
8. LOKALLØN	23
9. FASTE RESERVER	24
10. VIKARER	25
11. DAGLØNSAFTALE	25
12. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	26
13. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	27

HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST	29
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2023 til 30. maj 2023	29
Hyretillæg gældende fra 1. juni 2023	30
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2024	31

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2023**MELLEML****HORESTA Arbejdsgiver****OG****METAL MARITIME****(Mobile havanlæg)**

Vedrørende ansættelsesforhold på mobile havanlæg, som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkel (ekskl. Færøerne og Grønland).

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE**Stk. 1.**

Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og den ansatte kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler:

Stk. 2.

De første 6 måneder fra ansættelsesdato betragtes som prøvetid, hvorunder der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Sker opsigelse efter 6 måneder, skal Metal Maritime underrettes om opsigelsen samt begrundelsen herfor.

Efter prøvetidens udløb kan ansættelsesforholdet fra arbejdsgivers side opsiges med:

1 måneds varsel inden udløbet af de første 5 måneder.

3 måneders varsel inden udløbet af 2 år og 9 måneder.

4 måneders varsel efter udløbet af 2 år og 9 måneder.

For den ansatte gælder, at opsigelsesvarslet efter prøvetidens udløb udgør 1 måned, dog således at fratrædelse tidligst kan ske efter udløb af en arbejdsperiode offshore.

En medarbejder der opsiges af virksomheden, skal ubetinget fritstilles i den sidste måned af opsigelsesperioden.

Stk. 3.

Såfremt der er truffet aftale om, at arbejdet er af midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke varer ud over 1 måned, finder stk. 2 ikke anvendelse.

Stk. 4.

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsler er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:

1. Den ansatte skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage).
2. Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.
3. Opsigelsen skal ske, mens den ansatte endnu er syg.

Opsigelse finder ikke sted efter dette stykke som følge af sygdom, der skyldes arbejdsulykke. I sådanne tilfælde kan de i stk. 2 anførte opsigelsesvarsler benyttes i forbindelse med opsigelse.

Stk. 5.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet kan ikke opsiges de første 2 måneder hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst under arbejde for arbejdsgiveren.

Stk. 6.

Såfremt en ansat uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren kræver tjenesteforholdet ophævet på grund af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den ansattes side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forlader af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn samt dækning af arbejdsgiverens direkte udgifter i forbindelse med udeblivelsen.

Stk. 7.

Opsigelsestiden regnes fra dato til dato, dog således at ansættelsesforholdet normalt først kan afbrydes ved udløbet af en tjenesteperiode på det mobile havanlæg.

Stk. 8.

Opsigelse skal afgives skriftligt. Der skal ligeledes afgives skriftlig kvittering for modtagelse.

Stk. 9.

Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af virksomheden eller andre hos virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 2 ugers varighed, indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Virksomheden dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.500. -.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for ansatte, der er berettiget til efterløn eller pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

Stk. 10.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 2 - ARBEJDSOMRÅDE

Stk. 1

Arbejdsområde omfatter tjeneste på mobile havanlæg, der opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland). Den ansatte er i øvrigt forpligtet til at udføre alt arbejde, som anvises af den til enhver tid ansvarlige leder på det mobile havanlæg, hvorved forstås de ansvarlige arbejdsledere. Ved alt arbejde forstås arbejde, som relaterer til restaurationsområdet. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

§ 3 - LØN

Stk. 1. Sammensætning af løn

Tjeneste som chefkok, kok/bager samt øvrigt restaurationspersonale over 18 år lønnes efter de i det til enhver tid gældende hyretillæg anførte lønninger.

De i hyretillægget angivne, månedlige lønninger består af grundløn samt betaling for fast overtid og sønehelligdagsbetaling samt et særligt aftalt kronetillæg.

Stk. 2. Oldfruetillæg

Til øvrigt restaurationspersonale o/ 18 år, der ansættes eller fungerer som oldfrue ydes et månedligt oldfruetillæg iht. det til enhver tid gældende hyretillæg. Ansatte med over 6 måneders ansættelsesanciennitet fungerer som oldfruer.

Stk. 3. Offshorebonus

Der udbetales en offshorebonus på 1,5 % af den hos arbejdsgiveren optjente ferieberetigede løn for de foregående 12 måneder, dersom den ansatte er mødt og har fuldført alle skift, som er planlagt af arbejdsgiveren i perioden 1. maj - 30. april og har deltaget i alle af arbejdsgiveren, kunder og myndighed krævede kurser. Undtaget herfra er én sammenhængende sygdomsperiode af en varighed af ikke over 7 dage inden for ovenstående periode.

Stk. 4. Lønudbetaling

Den månedlige aflønning er til disposition på den ansattes lønkonto i dansk bank den sidste bankdag i måneden. Betaling for forlænget tjeneste, overtid, kursusdeltagelse, sygdom m.v., der, i.h.t. overenskomstens bestemmelser, berettiger til sådan betaling finder sted i forbindelse med lønudbetalingen for den følgende måned. Der er mulighed for elektroniske lønsedler. Reglerne herom er særligt beskrevet i protokollat 6.

Stk. 5 Beregning af løn ved ansættelse og fratrædelse

Når der ved ansættelse og fratrædelse skal udbetales løn for dele af en måned, beregnes 1/30 månedsløn pr. ansættelsesdag.

Stk. 6. Særlig opsparing

Med hyreafregningen i december udbetaler arbejdsgiveren i 2023 7,0% og i 2024 9,0% af den ferieberettigede årsløn. Såfremt den ansatte fremsætter ønske herom senest den 1. december, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag. Beløbet indeholder feriepenge.

Stk. 7.

Kost og logi ydes under tjeneste på mobilt havanlæg.

§ 4 - ANCIENNITET**Stk. 1.**

For effektiv tjeneste på mobile havanlæg, omfattet af denne overenskomst som chefkok, kok/bager, øvrigt restaurationspersonale over 18 år ydes anciennitetstillæg, der er indregnet i hyren jfr. det til enhver tid gældende hyretillæg.

Stk. 2.

Det er dog en betingelse for at opnå anciennitetstillæg, at tjenesten på de af denne overenskomst omfattede områder ikke har været afbrudt.

Stk. 3.

Ansatte, som opsiges efter at have opnået ret til anciennitetstillæg, men genantages inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere opnået anciennitet.

Stk. 4.

For chefkok, kok/bager, som tidligere har gjort tjeneste i et rederis skibe som catering officer, gælder, at stillingsanciennitet, optjent på rederiets skibe, indgår i beregning af anciennitetstillæg under denne overenskomst.

§ 5 - ARBEJDSTID**Stk. 1. Arbejdsturnus**

Arbejdsturnus udføres i perioder à 14 dages offshorearbejde efterfulgt af 21 dages

frihed. I ovennævnte perioder indgår afvikling af lovpligtig ferie og optjent frihed.

Stk. 2. Positions-/holdskifte

I tilfælde af positionsskift eller holdskift kan arbejdsgiveren 1 gang om året (1. maj - 30. april) kalde en medarbejder ud i arbejdsturnus 1:1 uden ekstrabetaling. Dette gælder også i forbindelse med fast indplacering af nyansatte.

Stk. 3. Forlængelse af arbejdsperioden

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at arbejdsperioden mellem 2 frieperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både arbejdstager og arbejdsgiver er enige herom, jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden med offshore olie- og gas aktiviteter m.v. p.t. bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Det skal dog i hvert enkelt tilfælde og forud for arbejdets påbegyndelse aftales, hvorvidt der honoreres med betaling for forlænget tjeneste eller med frihed.

Stk. 4. Oplæring

Nyansatte medarbejdere kan som et led i introduktionen til stillingen udføre arbejde til almindelig timeløn uden yderligere kompensation i op til 2 dage forud for den første og den anden arbejdsperiode.

Det er en forudsætning herfor, at den nyansatte følger en allerede ansat medarbejders arbejde, og at der i den forbindelse ikke sker en reduktion af den arbejdsstyrke, der er beskæftiget på platformen.

Oplæring og den efterfølgende tjenesteperiode kan ske på forskellige platforme.

Tillidsrepræsentanten orienteres forud for oplæringen.

Stk. 5. Hvile

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at den under stk. 6, pkt. D, nævnte hvileperiode i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes, jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden med offshore olie- og gas aktiviteter m.v.p.t. bekendtgørelse nr.1204 af 23. oktober 2015.

Stk. 6. Tjenesteperioden

Tjenesteperioden om bord defineres som 14 døgn à 24 timer samt indtil ½ times ventetid i forbindelse med udrejse til og ½ times ventetid i forbindelse med afrejse fra det mobile havanlæg (+/- 10 minutter hver vej). Den nævnte periode regnes fra check-in tidspunktet i basehavn til tidspunkt for helikopterafgang fra havanlægget og omfatter således:

- A Ventetid og den af myndighederne krævede sikkerhedskontrol før afgang (60 min.).
- B. Transporttid fra lufthavn til arbejdssted.

- C. Eventuel fritid på arbejdsstedet, før den ansatte møder på sit første skift.
- D. Den totale arbejdstid er pr. tjenesteperiode på 168 timer pr. tjenesteperiode. Arbejdstimerne fordeles som det er nødvendigt for det mobile havanlægs sikkerhed og drift.”
- E. Ventetid i ½ time i forbindelse med afgang og transport til og ½ time i forbindelse med afgang og transport fra det mobile anlæg er indregnet i lønnen. Ventetid kan således tidligst påbegyndes, efter at 14 x 24 plus (2 x ½ time).

Stk. 7. Ventetid

Ventetid på det mobile havanlæg efter udløb af den ovenfor nævnte tjenesteperiode aflønnes iht. den i hyretillægget gældende timesats, dog maksimalt 12 timer i døgnet.

Ved forlænget tjeneste om bord opretholdes 1:1 forhold mellem arbejde og frihed på det mobile havanlæg, hvorefter ventetid kan påbegyndes.

Stk. 8. Hjemtransporttid

Hjemtransporttid (med helikopter) fra mobilt havanlæg til lufthavnen er indregnet i de anførte lønninger.

Stk. 9. Tjenestefri eller betaling

Aftale om tjenestefri eller betaling træffes med arbejdsgiver.

Stk. 10. Forlænget ophold

Offshore

Eventuelt forlænget ophold på det mobile havanlæg, såsom ventetid i forbindelse med hjemtransport eller forlænget ophold grundet manglende personale, der betales med overtidsbetaling, vil ikke medføre forlænget frihedsperiode i land, da etablerede skiftningsintervaller skal overholdes.

I land

Udgifter ved tiltrædelse i forbindelse med forlænget ophold i land dækkes af arbejdsgiver.

Stk. 11. Søtransport

Søtransport til det mobile havanlæg betragtes som almindeligt ophold på arbejdsstedet og aflønnes derfor ikke ekstra.

I tilfælde af at søtransport fra det mobile havanlæg skulle være nødvendig, forlænges tjenestetiden tilsvarende, og den forlængede transporttid betales som ventetid.

Stk. 12. Offentlig transport

Hvis den ansatte som følge af forsinket afgang fra mobile havanlæg eller forlænget transporttid ikke kan nå et offentligt transportmiddel samme dag, vil overnatning ved forsyningsbasen blive betalt af arbejdsgiver.

§ 6 - OVERARBEJDE**Stk. 1. Sammensætning af løn**

Den månedlige aflønning forudsætter en effektiv arbejdstid på 168 timer pr. tjenesteperiode under tjeneste på mobilt havanlæg inkl. betaling for fast overtid, for arbejde på helligdage og sønehelligdage samt helikoptertid til og fra havanlægget samt indtil 2 x ½ times ventetid. Arbejde ud over 168 timer pr. tjenesteperiode godtgøres med overtidsbetaling.

Stk. 2. Udbetaling

Overtid, som er godkendt og underskrevet af havanlæggets ledelse, vil blive afregnet ved udgangen af den efterfølgende måned.

Stk. 3. Overtid

Ved overarbejde forstås arbejdstid ud over 168 timer pr. tjenesteperiode eller pro rate i den normale tjenesteperiode. Sådant overtid betales med den i det til enhver tid gældende hyretillæg angivne overtidsbetaling, der udgør en mellem overenskomstens parter aftalt fast sats. Deltagelse i sikkerhedsmøder uden for normal arbejdstid honoreres ikke.

Stk. 4. Forlænget tjeneste

Ekstra arbejdsdage på det mobile havanlæg som følge af tilkaldelse til ekstra arbejde på dage, der ellers ville være fridage, eller hvor afløsning ikke møder frem, opfattes som forlænget tjeneste. Forlænget tjeneste på det mobile havanlæg, betales med den i det til enhver tid gældende hyretillæg angivne sats pr. time.

Stk. 5. Rejsetid ved tjeneste i friperioden

I tilfælde, hvor en ansat beordres i arbejde i sin friperiode som sygeafløser eller lignende, således at den ekstra arbejdsperiode påbegyndes og afsluttes inden for friperioden, ydes kompensation for rejsetiden mellem hjemsted og basested med den i hyretillægget angivne sats for ventetid.

§ 7 - PENSION**Stk. 1.**

Chefkokke omfattet af denne overenskomst pensionsforsikres i PFA Pension på de til enhver tid mellem Metal Maritime og PFA Pension aftalte betingelser.

Stk. 2.

De af denne overenskomst omfattede øvrige stillinger holdes efter prøvetidens udløb pensionsforsikrede i PFA Pension, på de til enhver tid mellem overenskomstens parter og PFA Pension aftalte betingelser. Pensionspræmier fremgår af de til enhver tid gældende hyretillæg. Daglønsansatte og ansatte under prøvetid omfattes ikke af pensionsaftalen.

Stk. 3.

Præmiebetalingen opretholdes, så længe den ansatte oppebærer hyre. Under bevilget tjenestefrihed uden hyre betaler arbejdsgiveren ikke pensionspræmie.

Stk. 4.

Gældende til 30. juni 2023

Under 14 ugers barselsorlov, jvf. § 14 stk. 3, indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte. Det samlede ekstra pensionsbidrag udgør pr. måned 2.040 kr.

Af ovenstående bidrag betaler arbejdsgiveren 2/3 og den ansatte 1/3.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 14, stk. 2, litra a (tidligere barselsorlov) indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte.

Pensionsbidraget udgør:

<i>Arbejdsgiver</i>	<i>Arbejdstager</i>	<i>Samlet bidrag</i>
<i>pr. md.</i>	<i>pr. md.</i>	<i>pr. md.</i>
<i>kr. 2.957,00</i>	<i>kr. 592,00</i>	<i>kr. 3.549,00</i>

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 5.

Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget skal udbetales som løn.

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

Stk. 6

Fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder kan der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden træffes aftale om seniorordning på omkostningsneutralt grundlag.

§ 8 - FERIE

Stk. 1

Der tilkommer den ansatte ferie i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.

Stk. 2

Der ydes ferie med løn. Der ydes ferietillæg på 1% jf. ferieloven, der udbetales 2 gange om året. Med lønnen for april udbetales for perioden 1. januar – 30. april. Med lønnen for december udbetales for perioden 1. maj – 31. december.

Stk. 3

Ferien afvikles i perioden 1. september – 31. december det efterfølgende år. Det er aftalt, at den årlige ferie placeres i friperioder, jfr. § 5, stk. 1.

Det betyder, at der afvikles (25 feriedage : 10,4 turnusperioder) = 2,4 feriedag i en friperiode.

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Stk. 4

Ved fratrædelse sker opgørelse og afregning i henhold til ferielovens § 7. 1 feriedag modregnes med 4,8% af medarbejderens løn. Ikke hele feriedage modregnes forholdsmæssigt, jf. ferieloven.

Har medarbejderen ferie til gode, som er optjent i virksomheden, afregnes dette forholdsmæssigt til feriekonto.

§ 9 - ERSTATNING FOR FERIEFRIDAGE

Stk. 1.

Som kompensation for manglende afholdelse af 5 feriefridage ydes til ansatte med over 6 måneders ansættelsesanciennitet et månedligt tillæg iht. det til enhver tid gældende hyretillæg.

Stk. 2.

Såfremt der foretages ændringer i nugældende ferielov, som indebærer forhøjelse af antallet af lovpligtige feriedage, bortfalder ovenstående tillæg.

§ 10 - TRANSPORT

Stk. 1.

Transport fra basested i land til og fra mobilt havanlæg arrangeres og betales af

arbejdsgiver. Arbejdsgiver refunderer:

- A. Udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra fast bopæl i Danmark til og fra basested.
- B. Overnatning på hotel betales kun, såfremt arbejdsgiver har godkendt og anvist hotel.
- C. Fortæringsudgifter under ud- og hjemrejse fra/til fast bopæl samt i forbindelse med overnatning på basested er for den ansattes egen regning, bortset fra de i § 5 stk. 12, nævnte tilfælde.
- D. Det er pålagt den ansatte at gøre sig bekendt med alle transportforhold til det mobile havanlæg (f.eks. helikopterafgangstider).
- E. Under helikopterflyvning stilles overlevelsesdragt til rådighed.

Stk. 2.

Såfremt afløsning udebliver, må tjenestestedet ikke forlades, før afløser møder, eller efter tilladelse fra ledelsen på det mobile havanlæg.

§ 11 - MANDSKABSSKIFT

Stk. 1.

Hvis mandskabsskift forsinkes, tæller tjenesteperioden, som defineret i § 5 stk. 6, fortsat, og mandskabet indgår ved ankomst til det mobile havanlæg umiddelbart i den normale arbejdsperiode. Såfremt effektiv tjeneste, fraregnet evt. forlænget ophold på bo-replatformen, som afregnes iht. § 6 stk. 4, overstiger friheden i land, kompenseres herfor.

Stk. 2.

I uforskyldt venteperiode på basestedet dækkes rimelige opholds- og forplejningsudgifter - jfr. § 5 stk. 12.

Stk. 3.

Normal flyvetid efter hver afsluttet tjenesteperiode er indregnet i den månedlige løn. Såfremt transport til basen forsinkes, betales et beløb pr. ventetime om bord, jfr. det til enhver tid gældende hyretillæg.

§ 12 - EFFEKTERSTATNING

Stk. 1.

Hvis en ansat mister sine effekter ved f.eks. ildløs, havari, eller effekterne beskadiges af anden ulykkeshændelse, der rammer det mobile havanlæg, erstatter arbejdsgiveren

den ansattes tab, dog højst med det i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller andet havari, fastsatte beløb.

Stk. 2.

Erstatningen kan nedsættes eller helt bortfalde, hvis den ansatte har udvist forsømmelse eller på anden måde selv er skyld i tabet.

§ 13 - SYGDOM

Stk. 1. Sygdom

Der ydes løn under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst under følgende forudsætninger:

- A.** Sygefravær skal omgående og altid inden tjenesteperiodens begyndelse meldes til arbejdsgiveren. Fremkommer en sådan meddelelse ikke, betragtes den ansatte som værende fraværende uden lovlig grund.
- B.** Lægeerklæring fremsendes senest 4. fraværsdag til arbejdsgiveren. Udgifter til lægeerklæring betales af arbejdsgiver mod behørig kvittering. Dette gælder også for erklæringer, som udstedes under sygdomsforløbet.
- C.** Der udbetales løn under sygdom iht. Dagpengebekendtgørelsen. For chefkokke og kokke/bagere, resp. rederiansatte "øvrige o/18 år" ydes efter 11 måneders ansættelse løn under sygdom i indtil 3 måneder.
- D.** Det påhviler den ansatte at holde arbejdsgiveren underrettet om sygdommens forventede varighed.

Stk. 2. Frihed ved børns indlæggelse på hospital

Der gives frihed med løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital - herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet – sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen/søfartsstyrelsen tilfalder arbejdsgiveren.

Det er en forudsætning for ovennævnte betaling, at den ansatte gør tjeneste på havanlægget (offshore).

For så vidt rejseomkostninger til/fra det mobile havanlæg betaler den ansatte disse, hvorimod udgift til afløser betales af virksomheden.

§ 14 - BARSEL

Stk. 1. Alle

Såfremt transportforholdene til det mobile havanlæg hindrer den ansatte i at komme på arbejde, eller omplacering til andet arbejde i virksomheden ikke er mulig ydes fuld løn fra den 7. svangerskabsmåned indtil 4 uger (28 kalenderdage) før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 2. Ret til orlov med løn

A. (før: graviditets- og barselsorlov)

Fastansatte kvindelige medarbejdere, der har 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt, har ret til løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

B. (før: fædreorlov)

Den anden forælder har under samme betingelser ret til 2 ugers orlov (før: fædreorlov) med løn, der afholdes i forbindelse med fødslen og senest indtil 10 uger efter fødslen.

C. (før: adoption)

Til adoptanter betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse (før: barselsorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

D. (før: forældreorlov)

Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 20 uger (før: forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 20 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

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

Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Stk. 3. Refusion og orientering af arbejdsgiver

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen. Det er endvidere en forudsætning at den ansatte senest 4 måneder før forventet fødselstidspunkt-/adoptionstidspunkt, skriftligt har rettet henvendelse til arbejdsgiveren.

Stk. 4. Manglende overholdelse af varsel

Hvis barselslovens frister for varslings af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslings afgivelse, medmindre andet aftales.

§ 15 - TAVSHEDSPLIGT

Stk. 1

Den ansatte har tavshedspligt og skal over for såvel udenforstående som over for kolleger bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kolleger, aktiviteter, etc. Det vil blive betragtet som brud på ansættelsesforholdet, hvis den ansatte giver udenforstående oplysninger om aktiviteter på det mobile havanlæg.

Stk. 2.

Den ansatte har dog ret til at give oplysning til sin organisation om egne løn- og

arbejdsvilkår.

Tillidsrepræsentanten kan efter behov og ved henvendelse til virksomheden få udleveret generelle lønoplysninger for ansatte på overenskomsten.

§ 16 - SIKKERHEDSREGLER

Arbejdet på et mobilt havanlæg kræver 100 % overholdelse af sikkerhedsreglerne.

Brud på følgende regler vil altid medføre øjeblikkelig afskedigelse (bortvisning):

- A. Medbringelse og/eller indtagelse af spiritus eller narkotika eller lignende.
- B. Fremmøde i beruset tilstand.
- C. Gentagne eller grove overtrædelser af operations- og/eller sikkerhedsbestemmelser i forbindelse med tjenesten.
- D. Nægtelse af at udføre lovlig given ordre.

§ 17 - LÆGEUNDERSØGELSER

Det af denne overenskomst omfattede restaurationspersonale lægeundersøges i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lægeundersøgelse af søfarende.

§ 18 - ARBEJDSTØJ

Arbejdsgiveren stiller arbejdstøj til rådighed for serveringspersonalet.

§ 19 - SIKKERHEDS-/OFFSHORE OG REFRESHERKURSER

Lovpligtige refresherkurser skal planlægges og afvikles således, at medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel kan lægges inden for udløbstiden af det forrige offshore grundkursus.

Mister medarbejderen retten til at arbejde offshore, fordi medarbejderens grundlæggende sikkerhedskursus/offshorekursus ikke er gyldigt, ophører ansættelsesforholdet uden yderligere varsel fra udløbsdatoen.

§ 20 - UDDANNELSE

a. Kurser i land

Stk. 1.

Kursusdage på fridage, betales med 1/30 månedsløn pr. kursusdag. Selvvalgte kursusdage ud over 1 uge pr. år betales med den refusion, som virksomheden er berettiget til. Herudover refunderes rimelige rejse-, fortærings- og opholdsudgifter efter aftale. Offshoresikkerhedskurser betales altid med 1/30 pr. dag.

b. Kurser offshore:

Afholdelse af kurser offshore kan forekomme enten uden for eller i tilknytning til de fastlagte tjenesteperioder om bord.

Stk. 1.

Ved afholdelse af kurser offshore i en frihedsperiode kompenseres i.h.t. § 20 a. stk. 1. Kompensationen regnes pr. dag eller pro rata heraf og tæller fra afgang fra hjemstedet til hjemkomst til hjemstedet.

Stk. 2.

Ved afholdelse af kurser offshore i en tjenesteperiode kompenseres overtid (§ 6 stk. 3) i det omfang, der deltages i kurser ud over 12 timer pr. døgn.

Stk. 3.

Ved afholdelse af kurser offshore i forlængelse af en tjenesteperiode kompenseres pr. dag eller pro rata iht. § 20 a. stk. 1, fra den fulde tjenesteperiode er afsluttet, jfr. § 5 stk. 6, til indcheckning til helikopter på havanlægget.

§ 21 - REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Stk. 1.

I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes snarest efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 2.

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst afholdes på begæring mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingssmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jfr. de mellem overenskomstens parter aftalte regler herom.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter

mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Stk. 3.

Overenskomstens parter er enige om ikke at udsende fortolkende cirkulære vedrørende denne overenskomsts forståelse, førend cirkulæret har været forelagt den respektive modpart, og tilslutning til cirkulæret er forsøgt.

§ 22 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Denne overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2023 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til 1. marts år 2025.

PROTOKOLLATER

1. TILLIDSMANDSREGLER

§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Såfremt der på et mobilt havanlæg blandt de af denne overenskomst omfattede ansatte er ønske herom, skal der vælges en tillidsrepræsentant, som skal være talsmand over for ledelsen på det enkelte havanlæg.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning blandt de ansatte, der på det tidspunkt valget foregår, er beskæftiget på det mobile havanlæg.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 3.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige ansatte, der er omfattet af denne overenskomst. Der bør ved valget tages hensyn til ancienniteten på det mobile havanlæg.

Stk. 5.

Når en tillidsrepræsentant er valgt, og valget meddelt ledelsen på det mobile havanlæg, skal denne inden 8 dage meddele, hvorvidt valget kan godkendes. I modsat fald skal skriftlig motivering samtidig meddeles de ansatte.

Stk. 6.

Såfremt der på et mobilt havanlæg er beskæftiget ansatte inden for andre arbejdsområder, hvor overenskomst vedrørende ansættelsesforhold for mobile havanlæg, som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland) er indgået med arbejdsgiveren, kan disse ansatte i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 2, 4 og 5 opstillede retningslinjer. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Metal Maritime og af afdelingen meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 7.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende fra det mobile havanlæg, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten er ikke omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. Suppleanten skal

vælges efter reglerne i stk. 2 – 5.

Stk. 8 Møde med nyansatte

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Metal Maritime. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen på det mobile havanlæg at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde begærer det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen på det mobile havanlæg.

Stk. 3.

Føler de ansatte sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det dem frit for gennem tillidsrepræsentanten at anmode Metal Maritime om at tage sig af sagen, men det er de ansattes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, idet man afventer resultat af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4.

Hvis ledelsen på det mobile havanlæg fremfører klager over for én eller flere af de ansatte, må tillidsrepræsentanten medvirke ved en forsvarlig løsning af det påklagede forhold.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant, herunder frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Tillidsrepræsentanten må ikke medvirke eller tilskynde til arbejdsnedlæggelse eller blokade, som ikke er godkendt af Metal Maritime.

Stk. 6.

Ved møder uden for arbejdstiden som afholdes på arbejdsgiverens foranledning, betales overtid for den tid der ligger ud over tillidsrepræsentantens daglige arbejdstid.

§ 3 – Vederlag til tillidsrepræsentant**Stk. 1**

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter (ikke suppleanter) valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales bagud med ¼ pr. kvartal.

Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

- Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte fra 4. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000,00.
- Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 og derover fra 4. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 16.000,00.

§ 4 - Beskyttelse af tillidsmandsstillingen**Stk. 1.**

Det er en selvfølge, at ledelsen på det mobile havanlæg har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant, som enhver anden ansat, men det må samtidig efter forholdets natur stå ledelsen på det mobile havanlæg klart, at et sådant skridt ikke bør foretages uden tvingende grunde, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en ansat fungerer som tillidsrepræsentant, ikke må give anledning til, at vedkommendes stilling forringes.

Stk. 2.

En tillidsrepræsentant har i forhold til overenskomstens normale opsigelsesvarsler (jf. overenskomstens § 1, stk. 2) yderligere 3 måneders opsigelsesvarsel.

Stk. 3.

Opsigelsesfristen for en tillidsmand, der er fratruddet sin funktion som tillidsmand inden for de seneste 12 måneder, forlænges med to uger.

2. ÆNDRING AF TØRN

Såfremt den ansatte og virksomheden er enige, kan der på frivillig basis, og med virkning for mindst 1 år (12 måneder) ad gangen, indgås aftale om 3 ugers (21 døgn) tjenesteperiode offshore, efterfulgt af 3 ugers (21 døgn) frihed.

Forudsætning for en sådan aftale er, at den for såvel virksomheden som den ansatte er økonomisk omkostningsneutral.

En sådan aftale skal indgås skriftligt, og Metal Maritime skal underrettes med kopi af aftalen.

3. SENIORPOLITIK

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning til parternes godkendelse, såfremt dette lykkes, er parterne enige om, er ordningen er omkostningsneutral for virksomheden, finansieringen sker via overenskomsten § 3 stk. 6, og evt. yderligere via pensionsbidraget.

4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

HORESTA Arbejdsgiver og Metal Maritime har oprettet en kompetenceudviklingsfond for cateringmedarbejdere på mobile borerigge.

Formålet med fonden er at sikre medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne samt at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

Der indbetales kr. 548,59 om året pr. fuldtidsmedarbejder (kr. 274,30 pr. ½ år).

5. ORGANISATIONSAFTALE

Som en del af denne aftale er indgået en særlig organisationsaftale i protokollat af 25/3-2004.

6. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, 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.

7. PRÆCISERING/OMFORMULERING AF OVERENSKOMST

Parterne er enige om, at der kan nedsættes en teknisk arbejdsgruppe, der til brug for næstkommende overenskomst skal se på uhensigtsmæssigheder i tekst og opbygning af overenskomsten.

8. LOKALLØN

Stk. 1 - Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2023: kr. 2,50 pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres den månedlige hyre i Hyre-tillægget med tilsvarende beløb pr. time. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale månedlige hyre, som fremgår af hyretillægget.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant og Metal Maritime.

Stk. 2 - Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende

beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

Stk. 3 - Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Såfremt en virksomhed omfattet af overenskomsten, ønsker at indgå lokalaftale om lokalløn nedsætter overenskomstparterne en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem.

9. FASTE RESERVER

I tilknytning til de i overenskomsten beskrevne ansættelsesformer kan der også ske ansættelse som ”fast reserve”.

Antallet af faste reserver kan maksimalt udgøre 10 % fuldtids reserver og 10 % deltids reserver¹ af det fastansatte personale omfattet af overenskomsten.

Faste reserver er omfattet af overenskomsten ligesom fuldtidsansatte med følgende ændringer:

Påbegyndelse af en tjenesteperiode skal af virksomheden varsles med minimum 2 kalenderdage. Turnusperiode og friperiode kan varieres, dog skal en friperiode efter en tjenesteperiode have en varighed af mindst 5 kalenderdage.

Arbejdsstedet kan varieres, således at virksomheden også under en tjenesteperiode kan foretage overflytning til en anden platform, uden ydelse af særskilt tillæg. De faste reserver kan både arbejde på mobile og faste rigge, såfremt parterne opnår enighed herom.

Turnusforholdet med tjenesteperiode/friperiode kan varieres, under forudsætning af, at arbejdstimerne pr. tjenesteperiode ikke overstiger 168 timer og årligt 1.747 timer pr. 12 måneder, opgjort for hver medarbejder. Perioden på 12 måneder regnes fra første arbejdsdag.

1 Den nuværende bestemmelse er en forsøgsordning, som efter overenskomstperioden 2023- 2025 evalueres af parterne, og hvor begge parter kan kræve, at bestemmelsen reguleres tilbage til bestemmelsens formulering i overenskomsten for 2020 – 2023.

Ledige fastansættelsesstillinger vil som hovedregel blive opslået internt i virksomheden. Interne ansøgere skal tilgodeses, hvis de er kvalificerede og virksomhedens tarv er tilgodeset.

Aftaler virksomheden og reserven fastansættelse, regnes dette for et nyt ansættelsesforhold, men medarbejderen bevarer sin anciennitet. På tidspunktet for overgang til fastansættelse indgår medarbejderen i fast turnusordning.

10. VIKARER

Såfremt virksomhederne begynder at anvende vikarbureauer, er overenskomstparterne enige om, at der skal indledes forhandlinger om regulering heraf i henhold til gældende bestemmelser i Fællesoverenskomsten omfattende transportområdet.

11. DAGLØNSAFTALE

Daglønsarbejdere

Daglønsarbejdere kan ansættes for en arbejdsperiode på indtil en måned. Ansættelsesforholdet ophører, når arbejdsperioden udløber.

Arbejdstiden er fleksibel med gennemsnitligt 12 timers arbejde pr. døgn pr. tjenesteperiode, men kan maksimalt ikke overstige 168 timer pr. tjenesteperiode. Arbejde herudover erstattes med overtidsbetaling efter gældende regler for fastansatte.

Lønnen kan udbetales á conto ved hjemkomsten. Endelig afregning vil ske den 1. i efterfølgende måned.

I forbindelse med daglønsarbejde ydes 12 ½ % i feriegodtgørelse af den ferieberettigede indtægt. Herudover ydes der søgnehelligdagsbetaling på yderligere 3,5 % af den ferieberettigede indtægt. Der udstedes feriekort på den samlede daglønseriegodtgørelse.

Fastansatte kan frivilligt på lige fod med daglønsarbejdere ude fra fungere som daglønsarbejdere i deres friperiode.

Arbejde som daglønsarbejder betragtes som frivilligt merarbejde, medmindre der foreligger dokumentation for, at arbejdet er pålagt.

Aflønning sker efter dette protokollat, samt et tillæg på 10% af lønnen optjent som daglønarbejdere pr. uge. Tillægget betales forholdsmæssigt ved færre dages arbejde.

I pension betales 1/168 af den månedlige arbejdsgiverbetalte pensionsbetaling pr. time.

12. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Stk. 1 Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundet udbudte arbejdsmiljøkurser i arbejdsmiljørepræsentantens hjemmeperiode. Kan kurset ikke afvikles i hjemmeperioden, træffes nærmere aftale mellem virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten om, hvorledes deltagelse kan ske uden udgift for virksomheden.

Stk. 2 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, sygefraværet indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevante 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.

Stk. 3 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. Dette 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.

13. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsløn-konto/særligt løntillæg, eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan på indmeldelsestidspunktet konvertere en del af medarbejdernes løn til bidraget i overenskomstens § 3, stk. 6. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til § 3, stk. 6 fraregnet 4,0%. Det er en forudsætning, at lønnen efter konvertering stadig er over lønnen i overenskomsten.

Der kan endvidere ske optrapning efter nedenstående optrapningsordning.

For nyoptagne medlemmer optrappes beløbet i § 3, stk. 6 over 3 år:

Beløbet udgør i det første år 25% af gældende sats.

Efter 1 år udgør beløbet 50% af gældende sats.

Efter 2 år udgør beløbet 75% af gældende sats.

Fra 3 år og derefter betales fuldt overenskomstmæssigt sats.

Daglønssatser

Daglønssats (kr. pr. time)

Pr. 1. marts 2023

Kok/bager 212,05

Øvrige o/18 år 195,05

Pr. 1. marts 2024

Kok/bager 217,80

Øvrige o/18 år 200,80

Dato: 20/4 -2023



Metal Maritime

HORESTA Arbejdsgiver

**HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST
FOR MOBILE HAVANLÆG**

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2023 til 30. maj 2023

Fra og med 1. marts 2023 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie.

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	37.502	38.650	39.205	39.740	40.052
	A	3.900	4.020	4.077	4.133	4.165
	L	1.313	1.353	1.372	1.391	1.402
Kok/bager	H	33.495	34.316	34.381	34.445	34.689
	A	2.680	2.745	2.750	2.756	2.775
	L	1.340	1.373	1.375	1.378	1.388
Øvr. o/18 år	H	30.978	31.799	31.864	31.928	32.172
	A	2.478	2.544	2.549	2.554	2.574
	L	1.239	1.272	1.275	1.277	1.287

Oldfruetillæg, jfr. § 3, stk. 2	Kr. 1.067, - pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 9, stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Kokke-/bagertillæg	Kr. 1.246, - pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 7, stk. 4.	A = Kr. 1.360 L = Kr. 680
Særlig opsparing, jfr. § 3, stk. 6.....	7,0%
Offshorebonus, jfr. § 3, stk. 3.....	1,5 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007):	
Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (kr. pr. time):

Stilling	Overtid (§ 6, stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 6, stk. 4)	Ventetid (§ 6, stk. 5)
Chefkok	450	536	266
Kok/bager	368	451	228
Øvrige o/18 år	329	426	213

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)

Hyretillæg gældende fra 1. juni 2023

Fra og med 1. juni 2023 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie.

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	37.502	38.650	39.205	39.740	40.052
	A	4.650	4.793	4.861	4.928	4.966
	L	563	580	588	596	601
Kok/bager	H	33.495	34.316	34.381	34.445	34.689
	A	3.349	3.432	3.438	3.444	3.469
	L	670	686	688	689	694
Øvr. o/18 år	H	30.978	31.799	31.864	31.928	32.172
	A	3.098	3.180	3.186	3.193	3.217
	L	620	636	637	639	643

Oldfruetillæg, jfr. § 3, stk. 2	Kr. 1.067,- pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 9, stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Kokke-/bagertillæg	Kr. 1.246,- pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 7, stk. 4. Pr. 1. juli 2023	A = Kr. 1.360,- L = Kr. 680,- A = Kr. 2.957,- L = Kr. 592,-
Særlig opsparing, jfr. § 3, stk. 6.....	7,0%
Offshorebonus, jfr. § 3, stk. 3.....	1,5 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007): Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (kr. pr. time):

Stilling	Overtid (§ 6, stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 6, stk. 4)	Ventetid (§ 6, stk. 5)
Chefkok	450	536	266
Kok/bager	368	451	228
Øvrige o/18 år	329	426	213

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2024

Fra og med 1. marts 2024 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	38.424	39.572	40.127	40.662	40.974
	A	4.765	4.907	4.976	5.042	5.081
	L	576	594	602	610	615
Kok/bager	H	34.417	35.238	35.303	35.367	35.611
	A	3.442	3.524	3.530	3.537	3.561
	L	688	705	706	707	712
Øvr. o/18 år	H	31.900	32.721	32.786	32.850	33.094
	A	3.190	3.272	3.279	3.285	3.309
	L	638	654	656	657	662

Oldfruetillæg, jfr. § 3, stk. 2	Kr. 1.067,- pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 9, stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Kokke-/bagertillæg.....	Kr. 1.246,- pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 7, stk. 4....	A = Kr. 2.957,- L = Kr. 592,-
Særlig opsparing, jfr. § 3, stk. 6.....	9,0%
Offshorebonus, jfr. § 3, stk. 3.....	1,50 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007):	
Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (Kr. pr. time)

Stilling	Overtid (§ 6, stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 6, stk. 4)	Ventetid (§ 6, stk. 5)
Chefkok	464	552	274
Kok/bager	380	465	235
Øvrige o/18 år	339	439	220

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)

