

MOBILE HAVANLÆG

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2025

MELLEM

HORESTA Arbejdsgiver

OG

METAL MARITIME

(Mobile Havanlæg)

1/3 2025 – 29/2 2028

INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	3
§ 2 - ARBEJDSOMRÅDE	5
§ 3 - LØN	5
§ 4 - ANCIENNITET	6
§ 5 - ARBEJDSTID	6
§ 6 - OVERARBEJDE	9
§ 7 - PENSION	9
§ 8 - FERIE	10
§ 9 - ERSTATNING FOR FERIEFRIDAGE	11
§ 10 - TRANSPORT	11
§ 11 - MANDSKABSSKIFT	12
§ 12 - EFFEKTERSTATNING	12
§ 13 - SYGDOM	12
§ 14 - BARSEL	13
§ 15 - TAVSHEDSPLIGT	17
§ 16 - SIKKERHEDSREGLER	17
§ 17 - LÆGEUNDERSØGELSER	18
§ 18 - ARBEJDSTØJ	18
§ 19 - SIKKERHEDS-/OFFSHORE OG REFRESHERKURSER	18
§ 20 - UDDANNELSE	18
§ 21 - REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	19
§ 22 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED	19
PROTOKOLLATER	20
1. TILLIDSMANDSREGLER	20
2. ÆNDRING AF TØRN	23
3. SENIORPOLITIK	23
4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	23
5. ORGANISATIONSAFTALE	23
6. ELEKTRONISKE DOKUMENTER	24
7. PRÆCISERING/OMFORMULERING AF OVERENSKOMST	24
8. LOKALLØN	24
9. FASTE RESERVER	25
10. VIKARER	26
11. DAGLØNSAFTALE	26
12. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	27
13. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	28

HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST	30
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2025 til 30. april 2025.....	30
Hyretillæg gældende fra 1. maj 2025.....	31
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2026	32
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2027	33

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2025

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 søgnehelligdagsbetaling 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 ferieberettigede 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 2025 9,0%, satsen udgør pr. 1. marts 2026 10,0% og pr. 1. marts 2027 11,0% 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 overtidbetaling, 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 søgnehelligdage samt helikoptertid til og fra havanlægget samt indtil 2 x $\frac{1}{2}$ 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. Sådan 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.

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 forholds- mæssigt, jf. ferieloven.

Har medarbejderen ferie til gode, som er optjent i virksomheden, afregnes dette for- holdsmæssigt 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 gæl- dende 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 ar- bejdsgiver. 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. fraværdsdag 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 og 2 uger.
- 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.

Stk. 3. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn. Det er en forudsætning for afholdelse af børnebørns-omsorgsdage, at det er omkostningsneutralt for arbejdsgiver, forstået som, at arbejdsgiveren skal have dækket sine direkte udgifter, herunder bl.a. transportudgifter.

§ 14 - BARSEL

Stk. 1

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. Barsels-, fædre- og forældreorlov

A. Betingelser

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

Lønnen svarer til den løn, medarbejderen ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Det er endvidere en forudsætning at den ansatte senest 4 måneder før forventet fødselstidspunkt-/adoptionstidspunkt, skriftligt har rettet henvendelse til arbejdsgiveren.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

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

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret

til betaling i 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 imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

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

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

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

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med solo-forældren)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

H. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det

forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.
Sociale forældre, jf. litra F, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

I. Barselsfond

For medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver henvises til muligheden for lønrefusion fra DAs barselsfond. For øvrige virksomheder henvises til den statslige barselsfond, www.barsel.dk.

§ 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 mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jfr. de mellem overenskomstens parter aftalte regler herom.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde 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 2025 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til 1. marts år2028.

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 fratrådt 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, at 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).

I forhold til afsnit 1 – 3 henvises til protokollat indgået den 2. april 2024 mellem overenskomstparterne samt Aramark Danmark ApS. Protokollatet er ikke optrykt i overenskomsten. Dette afsnit udgår af overenskomsten, såfremt ophævelsesbestemmelsen i protokollatet anvendes.

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 2025: 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 for-gangne 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 lokal-lønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumenta-tion herfor.

Stk. 3 - Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en løn-ningsperiode.

Såfremt en virksomhed omfattet af overenskomsten, ønsker at indgå lokalaftale om lo-kalløn nedsætter overenskomstparterne en fælles arbejdsgruppe med henblik på at ud-arbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implemen-tere ovennævnte lønsystem.

9. FASTE RESERVER

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

Antallet af faste reserver kan maksimalt udgøre 10 % fuldtids reserver og 10 % deltids reserver 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 ka-lenderdage. 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 fast re-server 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.

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

Daglønssarbejdere

Daglønssarbejdere 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 overtidbetaling efter gældende regler for fastansatte.

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

I forbindelse med daglønssarbejde 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 daglønssferiegodtgørelse.

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

Arbejde som daglønssarbejder 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 daglønssarbejdere 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.

Stk. 4 Vederlag

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Metal Maritime, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som

arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Metal Maritime påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin. Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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 6,0% (fra 1. marts 2026 7%). 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 4 år:

Beløbet udgør i det første år 0% af gældende sats.

Efter 1 år udgør beløbet 25% af gældende sats.

Efter 2 år udgør beløbet 50% af gældende sats.

Efter 3 år udgør beløbet 75% af gældende sats.

Fra 4. år og derefter betales fuldt overenskomstmæssigt sats.

MOBILE HAVANLÆG**Daglønssatser**

Daglønssats (kr. pr. time)

Pr. 1. marts 2025

Kok/bager 222,80

Øvrige o/18 år 205,80

Pr. 1. marts 2026

Kok/bager 227,55

Øvrige o/18 år 210,55

Pr. 1. marts 2027

Kok/bager 232,05

Øvrige o/18 år 215,05

Dato: 22. maj 2025

HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST FOR MOBILE HAVANLÆG

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2025 til 30. april 2025

Fra og med 1. marts 2025 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	39.226	40.374	40.929	41.464	41.776
	A	4.864	5.006	5.075	5.141	5.180
	L	588	606	614	622	627
Kok/bager	H	35.219	36.040	36.105	36.169	36.413
	A	3.522	3.604	3.610	3.617	3.641
	L	704	721	722	723	728
Øvr. o/18 år	H	32.702	33.523	33.588	33.652	33.896
	A	3.270	3.352	3.359	3.365	3.390
	L	654	670	672	673	678

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..... 1,5 %

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	478	569	282
Kok/bager	391	479	242
Øvrige o/18 år	349	452	227

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. maj 2025

Fra og med 1. maj 2025 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	39.226	40.374	40.929	41.464	41.776
	A	5.256	5.410	5.484	5.556	5.598
	L	588	606	614	622	627
Kok/bager	H	35.219	36.040	36.105	36.169	36.413
	A	3.874	3.964	3.972	3.979	4.005
	L	704	721	722	723	728
Øvr. o/18 år	H	32.702	33.523	33.588	33.652	33.896
	A	3.597	3.687	3.695	3.702	3.729
	L	654	670	672	673	678

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.....

1,5 %

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	478	569	282
Kok/bager	391	479	242
Øvrige o/18 år	349	452	227

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 2026

Fra og med 1. marts 2026 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	39.987	41.135	41.690	42.225	42.537
	A	5.538	5.512	5.586	5.658	5.700
	L	600	617	625	633	638
Kok/bager	H	35.980	36.801	36.866	36.930	37.174
	A	3.958	4.048	4.055	4.062	4.089
	L	720	736	737	739	743
Øvr. o/18 år	H	33.463	34.284	34.349	34.413	34.657
	A	3.681	3.771	3.778	3.785	3.812
	L	669	686	687	688	693

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.....

10,0%

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	492	586	291
Kok/bager	403	493	249
Øvrige o/18 år	360	466	233

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 2027

Fra og med 1. marts 2027 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	40.709	41.857	42.412	42.947	43.259
	A	5.455	5.609	5.683	5.755	5.797
	L	611	628	636	644	649
Kok/bager	H	36.702	37.523	37.588	37.652	37.896
	A	4.037	4.127	4.135	4.142	4.169
	L	734	750	752	753	758
Øvr. o/18 år	H	34.185	35.006	35.071	35.135	35.379
	A	3.760	3.851	3.858	3.865	3.892
	L	684	700	701	703	708

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.....

11,0%

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	507	603	299
Kok/bager	415	508	257
Øvrige o/18 år	370	480	240

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)