

MOBILE HAVANLÆG

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2025

MELLEM

DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER

OG

DANSK METAL

(mobile havanlæg)

gældende pr. 1. marts 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	1
§ 2 - DAGLØNSARBEJDERE.....	3
§ 3 - ARBEJDSOMRÅDE	3
§ 4 - LØN- OG TJENESTEFORHOLD.....	3
§ 5 - FERIE OG FERIEFRIDAGE M.V.....	8
§ 6 - TRANSPORT	10
§ 7 - MANDSKABSSKIFT	10
§ 8 - ARBEJDSTØJ.....	11
§ 9 - EFFEKTERSTATNING	11
§ 10 - SYGDOM OG BARSEL m.v.....	11
§ 11 - DIVERSE BESTEMMELSER	13
§ 13 - UDDANNELSE	15
§ 14 - VOLDGIFT	16
§ 15 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	16
PROTOKOLLATER.....	17
1. REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	17
2. AFHOLDELSE OG AFREGNING AF FERIE	20
3. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND.....	20
4. NATARBEJDE.....	21
5. RAMMEAFTALE af 1. marts 2025 (Individuel ansættelse).....	21
6. SENIORORDNING	23
7. ORIENTERING.....	23
8. VIKARER FRA VIKARBUREAUER.....	23
9. UNDERLEVERANDØRER.....	24
10. ÆNDRING AF TURNUS.....	24
TILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMSTEN.....	26
Hyretillæg pr. 1. maj 2025	26
Hyretillæg pr. 1. marts 2026.....	28
Hyretillæg pr. 1. marts 2027.....	30

**OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2025
MELLEM
DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER
OG
DANSK METAL
(mobile havanlæg)**

Vedrørende ansættelsesforhold på mobile havanlæg, som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkel (ekskl. Færøerne og Grønland), og som er indmeldt i Danske Rederier.

De i denne overenskomst anførte vilkår gælder alene medarbejdere, ansat i stillinger, nævnt i § 4, b, stk. 1.

Med det formål at opnå en tættere tilknytning til virksomheden kan de ansatte tilbydes ansættelse på vilkår, der fraviger overenskomsten. En sådan ansættelse sker på de vilkår, der fremgår af Rammeaftale af 1. marts 2025 mellem overenskomstens parter for personer ansat på individuelle vilkår.

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

Efter prøvetidens udløb kan ansættelsesforholdet gensidigt 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

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. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.
3. Opsigelse skal ske, mens den ansatte endnu er syg.

Stk. 5. Opsigelse finder ikke sted som følge af sygdom, der skyldes arbejdsulykke. I sådanne tilfælde kan de i stk. 2 anførte opsigelsesvarsler benyttes i forbindelse med opsigelse.

Stk. 6. Ovennævnte opsigelsesregler gælder dog ikke for daglønsfolk.

Stk. 7. 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. 8. Opsigelsestiden regnes fra dato til dato, dog således at ansættelsesforholdet normalt først kan afbrydes ved udløbet af en tjenesteperiode på det mobile havanlæg.

Stk. 9. Opsigelse skal afgives skriftligt. Der skal ligeledes afgives skriftlig kvittering for modtagelse.

Stk. 10. En ansat, 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 uddannelsestilbud, 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 overfor ansatte, der er berettiget til efterløn eller pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

Stk. 11. Såfremt en medarbejder, der har været ansat i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, bliver opsagt på grund af virksomhedens forhold, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale hhv. 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør kr. 5.000.

§ 2 - DAGLØNSARBEJDERE

Stk. 1. Daglønsarbejdere kan ansættes for en arbejdsperiode på indtil en måned. Ansættelsesforholdet ophører, når arbejdsperioden udløber.

Stk. 2. Arbejdstiden er som for fastansatte 12 timers arbejde pr. døgn. Arbejde herudover erstattes med overtidbetaling efter gældende regler.

Stk. 3. Lønnen kan udbetales à conto ved hjemkomsten. Endelig afregning vil ske den 1. i efterfølgende måned.

Stk. 4. I forbindelse med daglønsarbejde ydes 12½ % i feriegodtgørelse af den ferieberettigede indtægt; herudover ydes der søgnehelligdagsbetaling på yderligere 3.5 % af den ferieberettigede indtægt.

Der udstedes feriekort på den samlede daglønsferiegodtgørelse.

§ 3 - ARBEJDSOMRÅDE

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 boroledelsen, hvorved forstås de ansvarlige arbejdsledere. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

§ 4 - LØN- OG TJENESTEFORHOLD

a – Tjenesteperiode

Stk. 1. Arbejdsturnus udføres i perioden à 14 dages offshore arbejde efterfulgt af 21 dages frihed. I ovennævnte perioder indgår afvikling af lovpligtig ferie og frihed optjent i udeperioden.

Stk. 2. Det er aftalt, at der skal arbejdes 168 almindelige timer i den 14 dages offshore periode.

Stk. 3. Tjenesteperioden om bord defineres som 14 døgn à 24 timer samt indtil 4 timers ventetid i forbindelse med afrejse fra det mobile havanlæg. 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 for afgang (60 minutter).
- B. Transporttid fra lufthavn til mobilt havanlæg.
- C. Eventuel fritid på mobilt havanlæg, før den ansatte møder på sit første skift.
- D. Normalt 14 gange 12 timers arbejde fordelt på sådanne tider, som er nødvendige for det mobile havanlægs sikkerhed og drift.
- E. Ventetid i maksimum 4 timer i forbindelse med afgang fra det mobile havanlæg, som er indregnet i lønnen. Ventetid kan således tidligst påbegyndes, efter at 14 x 24 timer plus 4 timer er forløbet, regnet fra check-in tidspunkt i basehavn.

Stk. 4. I tilfælde af forlænget tjeneste kan de i stk. 3 nævnte 4 timer (eller pro rata heraf) maksimalt anvendes én gang i forbindelse med den aktuelle tjenesteperiode om bord. Ved forlænget tjeneste om bord opretholdes 1:1 forholdet mellem arbejde og frihed på det mobile havanlæg, hvorefter ventetid kan påbegyndes.

Stk. 5. Den under stk. 3, pkt. D, nævnte hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes, jf. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på havanlæg, p.t. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Stk. 6. Arbejdsperioden mellem 2 friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både arbejdstager og arbejdsgiver skriftligt er enige herom, jf. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. på havanlæg, p.t. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Stk. 7. Eventuelt forlænget ophold på det mobile havanlæg, såsom ventetid i forbindelse med hjemtransport eller forlænget ophold grundet manglende personale vil reducere den normalt optjente frihed i land, da etablerede skiftningsintervaller skal overholdes.

Stk. 8. I tilfælde af positionsskift eller holdskift kan arbejdsgiveren 2 gange om året (1. maj - 30. april) kalde en medarbejder ud i en arbejdsturnus 1:1 uden ekstrabetaling. Dette gælder også i forbindelse med fast indplacering af nyansatte.

b – Løn

Stk. 1. Tjeneste som Derrickman, Lead Floorhand, SCR-Operator, Floorhand, Crane Operator, Ass. Crane-Operator, Roustabout, Motorman og Welder aflønnes efter de i det til enhver tid gældende hyretillæg anførte lønninger.

Stk. 2. De i hyretillægget angivne, månedlige lønninger består af grundløn (G) samt betaling for fast overtid og søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. Den månedlige aflønning forudsætter en effektiv arbejdstid på 12 timer pr. døgn alle ugens dage under tjeneste på mobilt havanlæg inkl. fast overtid, betaling for arbejde på helligdage og søgnehelligdage samt helikoptertid til og fra havanlæg/base samt indtil 4 timers ventetid.

Stk. 4. Ved overarbejde forstås arbejdstid ud over 12 timer pr. døgn i den normale tjenesteperiode. Arbejde ud over 12 timer pr. tjenstedøgn betales pr. time med den i hyretillægget angivne overtidsbetaling. Deltagelse i sikkerheds møder uden for normal arbejdstid honoreres ikke.

Stk. 5. Udført overtid, som skal godkendes og underskrives af havanlæggets ledelse, vil blive afregnet ved udgangen af efterfølgende måned.

Stk. 6. Ventetid ud over de i § 4 a, stk. 3, pkt. E, nævnte 4 timer aflønnes iht. den i hyretillægget gældende timesats, dog maksimalt 12 timer i døgnet.

Stk. 7. Ved forlænget tjeneste på mobilt havanlæg forstås: Ekstra arbejdstimer på mobilt havanlæg, såfremt nødvendig afløsning ikke møder frem, eller tilkaldelse til ekstra arbejde på dage, der ellers ville være fridage. Forlænget tjeneste på det mobile havanlæg betales med den i hyretillægget aftalte timesats for forlænget tjeneste.

Stk. 8. I tilfælde, hvor den ansatte 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 forlænget tjeneste.

Stk. 9. Søtransport til det mobile havanlæg betragtes som almindeligt ophold på mobilt havanlæg og aflønnes derfor ikke ekstra.

Stk. 10. I tilfælde af, at søtransport skulle være nødvendig fra det mobile havanlæg, forlænges tjenestetiden tilsvarende, idet den forlængede transporttid betales med sats for forlænget tjeneste.

Stk. 11. Den månedlige aflønning udbetales månedsvis bagud og 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 henhold til overenskomstens bestemmelser berettiger til sådan betaling, finder sted i forbindelse med lønudbetalingen for den følgende måned.

Stk. 12. Når der ved ansættelse og fratrædelse skal udbetales løn for dele af en måned, beregnes 1/30 månedsløn pr. ansættelsesdag. Off-dage efter sidste skift indgår normalt i ansættelsesperioden.

c – Løntillæg

Stk. 1. For effektiv tjeneste på mobile havanlæg, omfattet af denne overenskomst som Derrickman, Lead Floorhand, SCR-Operator, Floorhand, Crane Operator, Ass. Crane-Operator, Roustabout, Motorman og Welder ydes anciennitetstillæg, jf. 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, mobile havanlæg ikke har været afbrudt. Såfremt en vikarbureauvikar har arbejdet hos virksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres på vikarens anmodning den i virksomheden som vikar optjente anciennitet såfremt vikaren i umiddelbar forlængelse eller inden 10 arbejdsdage efter vikaransættelsens ophør bliver fastansat på virksomheden. Anmodningen herom skal fremsættes senest en måned efter fastansættelsen.

Stk. 3. Ansatte, som afskediges efter at have opnået ret til anciennitetstillæg, men genantages inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere opnået anciennitet.

Stk. 4. Der udbetales en offshore bonus på 1.5 % af den hos arbejdsgiveren optjente årsløn, dersom den ansatte er mødt til og har fuldført alle skift, som er planlagt af arbejdsgiveren i perioden 1. maj - 31. april og har deltaget i alle af arbejdsgiveren, kunder og myndigheder krævede kurser. Den ansatte skal varskos med 1 måneds varsel i forbindelse med kursusdeltagelse. Undtaget herfra er én sammenhængende sygdomsperiode af en varighed af ikke over 14 dage inden for ovenstående periode.

Stk. 5. For medarbejdere omfattet af overenskomsten indsættes pr. 1. marts 2025 på en særlig opsparring administreret af arbejdsgiver 9,0 % af den ansattes ferieberettigede løn. Med virkning fra 1. marts 2026 beregnes bidraget som 10,0 % og med virkning fra 1. marts 2027 med 11,0 % af den ferieberettigede løn optjent i den forudgående opgørelsesperiode. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og evt. feriefri-dagsopsparring. Med mindre andet aftales udbetales det opsparede beløb med juni måneds løn og med december måneds løn samt ved fratræden. Nyoptagne medlemmer af Danske Rederier kan omfattes af en optrappingsordning.

Den ansatte kan en gang årligt, med virkning fra 1. december, anmode om, at det opsparrede beløb, i stedet for at blive indsat på ovennævnte opsparing, indbetales til den i overenskomsten aftalte pensionsordning.

d – Lokalløn

Lokalløn kan udgøre op til:

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

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

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.

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

e – Kost

Stk. 1. Kost og logi ydes under tjeneste på mobilt havanlæg.

Stk. 2. Måltider og hotelophold, påkrævet som følge af transportforsinkelse til

det mobile havanlæg, vil blive tildelt den ansatte af forsyningsbasen for arbejdsgiverens regning.

Stk. 3. Hvis den ansatte, som følge af forsinket afgang fra mobilt havanlæg eller forlænget transporttid, ikke kan nå et offentligt transportmiddel samme dag, vil overnatning ved forsyningsbasen blive betalt af forsyningsbasen for arbejdsgiverens regning.

f – Pension

Stk. 1. De af denne overenskomst omfattede 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 omfattes ikke af pensionsaftalen.

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

Stk. 2. Under 10 ugers barselsorloven, jf. § 10 indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte med mindst 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidragets størrelse udgør følgende:

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Rederiets andel	2.957	2.957	2.957
Ansattes andel	592	592	592

Stk. 3. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået pensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 5 - FERIE OG FERIEFRIDAGE M.V.

a – Ferie

Stk. 1. Der tilkommer den ansatte ferie og feriegodtgørelse iht. den til enhver tid gældende lovgivning herom.

Stk. 2. Der ydes ferie med løn. I ferietillæg ydes 1 %, der for perioden 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales med lønnen for august måned.

Stk. 3. Det er aftalt, at den årlige ferie placeres i friperioder af 3 ugers varighed, jf. § 4 a, stk. 1.

Stk. 4. Ved fratrædelse afregnes optjent, men ikke afholdt ferie til den der administrerer feriegodtgørelsen

Stk. 5. Feriegodtgørelse til fratrådte medarbejdere udbetales efter anmodning af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den der administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 6. I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Stk. 7. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Stk. 8. Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

b – Feriefridage

Stk. 1. Ansatte under denne overenskomst har ret til 5 feriefridage pr. år.

Stk. 2. For fuldtidsbeskæftigede medarbejdere på månedsløn udgør 1 feriefridag 7,4 timer. 4 feriefridage andrager således 29,6 timer og 5 feriefridage 37 timer.

Stk. 3. 1 arbejdsdag offshore udgør 12 timer, hvorfor 5 feriedagsfridage omregnes til 3 feriefridage samt yderligere 1 time. Den ene time kan den ansatte på tilsvarende måde enten modtage kontanterstatning for eller supplere op til 1 yderligere fri-dag mod selv at betale differencen, 11 timer. Ved kontanterstatning af overskydende timer ydes pr. timebetaling med "ventetidssats".

Stk. 4. Efter forudgående orientering af tillidsmanden vil der blive udsendt meddelelse til de ansatte, hvorefter de indenfor en fastsat frist skal tilkendegive, om de ønsker de ovenfor beskrevne feriefridage afholdt eller kontanterstattet. Kontanterstatningsbeløbet vil i denne forbindelse blive oplyst. Den ansatte kan vælge at værdien af kontanterstattede fridage kan indsættes på den særlige opsparing. De, der ønsker dagene afholdt, vil samtidig blive forespurgt om ønsker til placering. Arbejdsgiveren forbeholder sig retten til at gennemføre, at feriefridagene afvikles og ikke kontanterstat-tes. Feriefridage kan ikke uden den ansattes samtykke placeres i opsigelsesperioden.

Stk. 5. Når der foreligger besvarelse fra samtlige medarbejdere, vil feriefrida-gene blive scheduleret, og under skyldig hensyntagen til virksomhedens drift vil der i videst muligt omfang blive taget hensyn til de ønsker, der måtte være tilkendegivet vedrørende dagenes placering. Inddragelse af planlagte feriefridage med under 1

månedes varsel betales som ved forlænget tjeneste.

§ 6 - TRANSPORT

Stk. 1. Transport fra basested i land til og fra mobilt havanlæg arrangeres og betales af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren refunderer:

- A.** Udgifter til transport med billigste, offentlige transportmiddel fra fast bopæl til og fra basested.
- B.** Overnatning på hotel betales kun såfremt arbejdsgiveren 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 § 4, d, stk. 2 nævnte tilfælde.
- D.** Ansatte, der i forbindelse med tiltrædelse ikke har overnattet på hotel, og som bor uden for Esbjerg Kommune, tilkommer godtgørelse til køb af morgenkaffe kr. 50,-, der udbetales med lønnen. Arbejdsgiveren refunderer herudover rimelige udgifter til fortæring i tilfælde af forsinkelse ved tjenestens tiltrædelse - jf. dog § 4, d, stk. 2.
- E.** Det er pålagt den ansatte at gøre sig godt bekendt med alle transportforhold til det mobile havanlæg (f.eks. helikopterafgangstider).
- F.** Under helikopterflyvning stilles overlevelsedragt til rådighed.

Stk. 2. Såfremt afløsning udebliver, må tjenestestedet ikke forlades før afløser møder, eller efter tilladelse fra ledelsen på det mobile havanlæg.

§ 7 - MANDSKABSSKIFT

Stk. 1. Hvis mandskabsskift forsinkes, tæller tjenesteperioden som defineret i § 4, a, stk. 3 fortsat, og mandskabet indgår ved ankomst til det mobile havanlæg umiddelbart i den normale arbejdsperiode. Såfremt effektiv tjeneste, fraregnet evt. forlænget ophold på boreplatformen, som afregnes iht. § 4, b, stk. 8, overstiger friheden i land, kompenseres der herfor.

Stk. 2. Såfremt transport til basen forsinkes om bord, betales ventetid, jf. § 4, b, stk. 6.

§ 8 - ARBEJDSTØJ

Stk. 1. Arbejdsgiveren stiller, under hensyntagen til arbejdets karakter og vejrliget, arbejdsbeklædning til rådighed under tjenesten, såsom overall, sikkerhedsko/støvler, sikkerhedshjelm, sikkerhedsbriller samt termobeklædning.

Stk. 2. Såfremt det udleverede materiel beskadiges eller går tabt, er den ansatte erstatningsansvarlig, såfremt skaden eller tabet skyldes forsømmelighed fra den ansattes side. Evt. erstatning kan arbejdsgiveren tilbageholde fra den ansattes løn.

§ 9 - EFFEKTERSTATNING

Stk. 1. Hvis en ansat mister sine effekter ved f.eks. ildløs eller 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. Erstatningsansvaret kan nedsættes eller bortfalde under hensyn til skyld eller forsømmelse, den ansatte måtte have udvist.

§ 10 - SYGDOM OG BARSEL m.v.

Stk. 1. 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. Sygedokumentation skal fremsendes senest 4. fraværsdag.
- B. Der udbetales løn under sygdom i indtil 104 dage. Efter 3 års ansættelse udbetales løn under sygdom i indtil 134 dage.
- C. Udbetaling af løn under sygdom skal ske under iagttagelse af den til enhver tid gældende dagpengelovgivning.

Retten til løn under sygdom stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 2. I tilfælde af dokumenteret, alvorlig sygdom eller dødsfald hos ægtefælle,

børn, børnebørn eller forældre under tjenesten offshore ydes indtil 2 dages frihed med løn, forudsat disse dage er normale offshore arbejdsdage. Førstedagen er afrejsedagen fra tjenestestedet. Derudover ydes under samme betingelser 2 døgn frihed uden løn, som kan finansieres via den særlige opsparing. Transportudgifter til og fra det mobile havanlæg afholdes af arbejdsgiveren, jf. § 6 stk. 1, litra A.

Stk. 3. I tilfælde af sygdom, der forhindrer planmæssig udmønstring, tilbageholdes hyre svarende til 1 arbejdsdag (1/30 månedsløn). Såfremt raskmeldingen foreligger inden for 1 dage, og der kan arrangeres sædvanlig transport tilbageholdes kun hyre for fraværsdagen(e).

Stk. 4. Til ansatte med mindst 9 måneders anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen tilfalder virksomheden

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

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

Stk. 5. Arbejdsgiveren udbetaler til kvindelige ansatte, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt til og med 10. uge efter barnets fødsel (i alt 14 uger).

Stk. 6. Til fædre med 9 måneders anciennitet betales ved fædreorlov 14 offshore dages fuld løn efterfulgt af 21 dages frihed.

Stk. 7. Indenfor 52 uger efter fødslen yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 24 uger (26 uger for børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere). Af disse 24 eller 26 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov (7 uger for børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere) ydes enten til den ene eller anden forælder. De 24 eller 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 24 eller 26 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 8. For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder endvidere følgende:

En ansat, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

En ansat, der som et nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orloven beskrevet i de foregående stykker, og det er en forudsætning for retten til hyre, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelsen om mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse.

Stk. 9. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen pro rata. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 10. Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden forælder ikke samtidig er på orlov.

§ 11 - DIVERSE BESTEMMELSER

Stk. 1. Tillidsmandsregler beskrives i særligt protokollat til denne overenskomst (se protokollat 1).

Stk. 2. Det er parternes fælles målsætning, at ingen ansatte under eller som følge af sin tjeneste på arbejdspladsen forulempes eller udsættes for nogen form for chikane eller krænkende adfærd. Alle parter bærer et ansvar for og skal medvirke til at sikre, at deres arbejdsplads er fri for chikane og forulempelser. Manglende aktiv medvirken hertil vil ligesom udøvet chikane kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

Stk. 3 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. 4. Sikkerhedsrepræsentanten gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundet udbudte arbejdsmiljøkurser i sikkerhedsrepræsentantens off-periode. Kan

kurset ikke afvikles i off-perioden træffes nærmere aftale mellem virksomheden og sikkerhedsrepræsentanten om hvorledes deltagelse kan ske uden merudgift for virksomheden.

Stk. 5. Arbejdstager har dog ret til at give oplysning til sin organisation om egne løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 6. 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 for boretjeneste.
- C.** Gentagne eller grove overtrædelser af operations- og/eller sikkerhedsbestemmelser i forbindelse med tjenesten.
- D.** Nægtelse af at udføre lovligt given ordre.

Stk. 7. De af denne overenskomst omfattede ansatte lægeundersøges iht. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lægeundersøgelse for søfarende.

§ 12 - LOKALAFTALER

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler med tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan der i stedet indgås lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere der på aftaletidspunktet er omfattet af lokalaf-talen.

Der er ved lokalaftale adgang til at supplere og fravige bestemmelser i Overenskomstens bestemmelser om arbejdstiden og dens placering. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 84 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 91 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 4 a kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel. Er der indgået lokalaftale om aflønning, der fraviger overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling kan opsigelse ske med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i dette afsnit anførte regler er iagttaget.

Der er mellem parterne enighed om, at denne bestemmelse først træder i kraft når der mellem parterne er enighed om hvordan afspadsering kan tilrettelægges indenfor det eksisterende arbejdsmonster.

§ 13 - UDDANNELSE

a. Stk. 1. Den ansatte er pligtig til på fridage, efter anvisning fra arbejdsgiveren, at deltage i kurser, e-learning, møder og lignende 5 dage årligt uden at oppebære det i stk. 2 angivne, ekstra vederlag. Den årlige periode regnes fra dato 1. maj. Evt. ikke forbrugte kursusdage bortfalder næste 1. maj.

Stk. 2. Deltagelse i kurser eller anden aktivitet i land på fridage ud over de i stk. 1 nævnte dage betales med 1/30 månedsløn 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 iht. § 12, a, stk. 2. 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 (§ 4, b, stk. 4) i det omfang, der deltages i kurser ud over den almindelige 12 timers arbejdstid.

Stk. 3. Ved afholdelse af kurser offshore i forlængelse af en tjenesteperiode kompenseres pr. dag eller pro rata iht. § 12, a, stk. 2, fra den fulde tjenesteperiode er afsluttet, jf. § 4, litra a, stk. 3, til indcheckning til helikopter på havanlægget.

Stk. 4. For ansatte, omfattet af denne overenskomst, indbetaler arbejdsgiveren bidrag til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfond på basis af det aftalte timetal for offshore arbejde pr. kalendermåned og det til enhver tid aftalte bidrag pr. præsteret arbejdstime. For ansættelse under 1 måned betales pro rata.

c. Stk. 1. Arbejdsgiveren afsætter 20 øre pr. præsteret arbejdstime inden for overenskomstens område til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves og indbetales til en særlig uddannelses- og samarbejdskonto hos Dansk Metal, som administreres omkostningsfrit af forbundet.

Stk. 2. Til den eksisterende uddannelses- og samarbejdskonto indbetales herudover et særligt bidrag pr. arbejdstime, der pr. 1. april 2025 udgør kr. 0,45, pr. 1. april 2026 kr. 0,50 og pr. 1. april 2027 kr. 0,55

Stk. 3. Dansk Metal udleverer hvert år oversigt over ind- og udbetalinger fra kontoen, med tilhørende regnskab til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren har til enhver tid ret til at få indsigt i bilag og relevante oplysninger vedrørende uddannelses- og samarbejdskontoen. Det i stk. 2 nævnte særlige bidrag opkræves og indbetales sammen med det bidrag til uddannelses- og samarbejdskontoen hos Dansk Metal, der i forvejen opkræves, men beløbet holdes separat således, at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres til overenskomstparterne, i fald midlerne ikke er forbrugt.

Parterne kan i overenskomstperioden indgå anden aftale om betaling af de i overenskomsten fastsatte bidrag, herunder bidrag til den mellem parterne aftalte Kompetenceudviklingsfond.

§ 14 - VOLDGIFT

Alle tvistigheder vedrørende denne overenskomst behandles efter den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark gældende norm for regler for behandling af faglig strid.

I sager vedrørende bortvisning, skal mæglingssmøde afholdes senest 5 hverdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, med mindre andet aftales.

Henvisning til bilag (Protokollat 12) med hovedaftalens regler for behandling af faglig strid (hovedaftalens § 10)

§ 15 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Denne overenskomst træder i kraft fra og med 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst 1. marts 2028.

PROTOKOLLATER

1. REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Såfremt der på et mobilt havanlæg blandt de af denne overenskomst omfattede ansatte er ønske herom, kan der vælges en tillidsrepræsentant og suppleanter, som skal være talsmænd over for ledelsen for de enkelte mobile havanlæg.

Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant foretages ved en skriftlig afstemning blandt de ansatte, der på det tidspunkt valget foregår, er beskæftiget på mobile havanlæg, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de beskæftigede ansatte har stemt for vedkommende.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, og som har arbejdet i mindst 1 år i de sidste 2 år på de af arbejdsgiveren ejede mobile havanlæg, indmeldt i Danske Rederier, og som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland). Hvor sådanne ansatte ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de ansatte, der har arbejdet der længst. På mobile havanlæg med 5 ansatte eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4. 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 og 3 opstillede retningslinjer. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af de respektive forbund og af disse meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 5. Såfremt den valgte tillidsrepræsentant er omfattet af den mellem Danske Rederier Arbejdsgiver og Dansk Metal indgåede overenskomst, er valget ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt arbejdsgiveren.

§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen på det mobile havanlæg har

pligt til både over for deres organisation og mellem de lokale parter på det mobile havanlæg at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de ansatte, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen på det enkelte, mobile havanlæg forelægge forslag, henstillinger og klager fra de ansatte.

Stk. 3. På mobile havanlæg, hvor der ikke skal findes sikkerhedsorganisation, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen på det mobile havanlæg en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode forbundet om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, idet man afventer resultat af organisationens behandling af sagen.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående opsigelse bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved evt. forekommende urimeligheder ved antagelser og opsigelser.

Stk. 6. I forbindelse med kurser vedrørende uddannelse af tillidsrepræsentant og suppleanter er der mellem parterne enighed om, at disse kurser normalt lægges i tillidsrepræsentantens/suppleantens off-periode. Kan kurset undtagelsesvis ikke afvikles i off-perioden, bevilges tillidsrepræsentanten/suppleanten den fornødne frihed. Det samme gælder tillidsrepræsentantens deltagelse i møder, der er en følge af Reglerne for behandling af faglig strid (Normen), Hovedaftalen eller Arbejdsretsloven. Denne frihed medfører også aflønning (1/30 månedsløn pr. mødedag) forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af, eller i øvrigt repræsenterer.

§ 3 - Tillidsrepræsentantmøder

Stk. 1. Forbundet anbefaler, at de ansatte og ledelsen på det mobile havanlæg samvirker ved bestræbelser for at modernisere og fremme produktionen. Med dette formål for øje har ledelsen på de mobile havanlæg, efter opfordring fra tillidsrepræsentanten, pligt til én gang hvert kvartal at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for de fremtidige beskæftigelsesforhold på det mobile havanlæg. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantmøder, hvor tillidsrepræsentanten er tjenestegørende offshore, skal så vidt muligt afholdes inden for normal arbejdstid (12 timer pr. døgn). Ved tillidsrepræsentantmøder uden for normal arbejdstid ydes overtidsbetaling.

Stk. 3. Ved tillidsrepræsentantmøder, indkaldt af arbejdsgivere, hvor tillidsrepræsentanten indkaldes til møde i en onshore periode, betales almindelig løn (1/30 af månedshyren pr. påbegyndt dag) regnet fra afrejse hjemsted til ankomst hjemsted. Det er en forudsætning, at rejsen foretages efter arbejdsgiverens anvisning.

Stk. 4. Hvis der på arbejdsgiverens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og de ansatte, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

§ 4 - Vederlag

Stk. 1. Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Stk. 2. Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Stk. 3. For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer udgør det årlige vederlag kr. 9.000. For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer udgør det årlige vederlag kr. 16.500. For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover udgør det årlige vederlag kr. 33.000.

Stk. 4. Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

§ 5 - Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1. En tillidsrepræsentants opsigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen på mobile havanlæg er pligtig at give vedkommende 5 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Når en tillidsrepræsentant er valgt iht. nærværende protokollats § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før forbundet har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den ovenfor nævnte varselspligt. I sådanne tilfælde er opsigelsesvarslet som anført i § 1 i overenskomst mellem Danske Rederier Arbejdsgiver og Dansk Metal.

Stk. 2. Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er arbejdsgiveren pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

Stk. 3. En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal ansatte, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis de ansattes antal i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om stillingens opretholdelse.

§ 6 - Stedfortrædere for tillidsrepræsentant

Stk. 1. Der er enighed om at tilstræbe, at tillidsrepræsentant og suppleant ikke er tjenestegørende samtidigt således, at der altid er en tillidsrepræsentant eller en suppleant på det mobile havanlæg.

Stk. 2. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen på det mobile havanlæg udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant iht. § 1.

Stk. 3. I de perioder, hvor tillidsrepræsentanten har fri i land iht. § 4 i overenskomsten mellem Danske Rederier Arbejdsgiver og Dansk Metal, og hvor antallet af de på det mobile havanlæg efter denne overenskomst beskæftigede ansatte omfatter mindst 5, kan tillidsrepræsentanten udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge evt. uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Meddelelser om navnet på en sådan stedfortræder skal bringes til kendskab for ledelsen på det mobile havanlæg.

2. AFHOLDELSE OG AFREGNING AF FERIE

Der er mellem parterne enighed om, at der efter behov kan optages drøftelser om at fravige og/eller tilpasse overenskomstens bestemmelser om afholdelse og afregning af ferie, særligt med henblik på, at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes også efter overgangen til samtidighedsferie

3. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Med virkning fra 1. marts 2025 og indtil 28. februar 2028 fastsættes bidraget til den mellem parterne aftalte Komptenceudviklingsfond til kr. 0. Så længe dette bidrag er

gældende, tillægges den månedlige hyre et beløb på kr. 56,23, der svarer til det hidtidige bidrag, fratrukket feriepenge og særlig opsparing. Med mindre andet aftales, fastsættes det årlige bidrag til Kompetenceudviklingsfonden ved overenskomstperiodens udløb til kr. 780.

4. NATARBEJDE

Parterne er enige om, at yderligere målrettet forskning om natarbejde kan være med til at belyse, hvordan natarbejde er en risikofaktor, og hvordan natarbejderses natarbejde kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i praksis. Parterne er enige om at nedsætte en så vidt mulig branchefælles arbejdsgruppe der vurderer hvorvidt der bør iværksættes yderligere tiltag til forbedring eller sikring af natarbejderses helbredsforhold. I arbejdet inddrages eksisterende viden og vejledninger om forskellige aspekter ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshore havanlæg samt anbefalingerne fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger.

5. RAMMEAFTALE af 1. marts 2025 (Individuel ansættelse)

§ 1 - Aftalens dækningsområde

Stk. 1. Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomst for Mobile Havanlæg mellem Danske Rederier Arbejdsgiver og Dansk Metal, og som ansættes på individuelle vilkår.

Hvor intet andet følger af nærværende aftale, gælder den ovenfor nævnte overenskomsts bestemmelser. Aftalen erstatter i sin helhed overenskomstens bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse (§ 1 stk. 11), løn (§ 4 b), løntillæg (§ 4 c), pension (§ 4 e), feriefridage (§ 5b) og uddannelsesdage (§ 12 a stk. 1). De aftalte vilkår fremgår af den enkeltes individuelle ansættelseskontrakt.

Stk. 2. Ansættelse i henhold til denne aftale forudsætter enighed herom mellem virksomheden og den ansatte.

§ 2 - Ansættelse og opsigelse

Stk. 1. Ansættelsen sker på funktionærlignende vilkår, hvilket betyder, at §§ 2, 2a, 2b, 3, 5, 8, 17 og 17a i Funktionærloven er gældende for ansættelsesforhold omfattet af denne aftale.

§ 3 - Lønforhold

Stk. 1. Lønnen aftales individuelt mellem virksomheden og den ansatte. Lønnen

fastsættes med baggrund i en systematisk vurdering, og skal give udtryk for den ansattes kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til den ansatte, herunder særlige gener der er forbundet hermed. En gang årligt tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Stk. 2. Såfremt den ansatte ønsker det, kan tillidsrepræsentanten eller dennes suppleant deltage i disse drøftelser.

Stk. 3. Kompensation for fast overtid, arbejde på søgne- og helligdage, feriefri-dage, standby/ventetid i forbindelse med flyafgang, ventetid ved hjemrejse, flyvetid, nattillæg, deltagelse i sikkerhedsmøder, samt op til 10 uddannelsesdage mv. er indeholdt i den i stk. 1 nævnte løn.

Stk. 4. Arbejde ud over 12 timer pr. tjenestedøgn betales med et tillæg pr. time, der minimum svarer til, hvad der følger af overenskomstens hyretillæg om overtid. Udført overtid skal godkendes forud og underskrives af ledelsen og afregnes ved udgangen af den efterfølgende måned.

Stk. 5. Ekstra arbejdstimer som følge af, at nødvendig afløsning ikke møder frem, betales med et tillæg pr. time, der minimum svarer til, hvad der følger af overenskomstens hyretillæg om forlænget tjeneste.

Stk. 6. Den ansatte er omfattet af overenskomstens § 4c, stk. 5 om indbetaling til en særlig opsparing, medmindre den ansatte er omfattet af en lignende ordning i virksomheden, der som minimum indeholder samme opsparing og rettigheder.

§ 4 - Pension

Stk. 1 Ansatte, der ansættes på individuelle vilkår, tilbydes en af virksomheden oprettet pensionsordning i PFA Pension. Det samlede pensionsbidrag udgør p.t. 15 % af den i.h.t. § 3 fastsatte løn. Den ansattes eget bidrag udgør 6 %.

Stk. 2 Virksomheden indeholder et beløb svarende til den ansattes eget bidrag, jf. stk. 1 og foretager en samlet indbetaling til PFA Pension.

§ 5 - Fagretlig behandling

Stk. 1 Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle ansættelsesaftaler eller denne aftale, herunder vedrørende lønniveau eller lønregulering, behandles efter overenskomstens § 13.

§ 6 - I øvrigt

Arbejdstageren er pligtig at stille sin fulde arbejdskraft til rådighed for virksomheden. Den ansatte må således ikke uden skriftligt samtykke fra virksomheden påtage sig hverv uden for tjenesten, medmindre sådanne hverv til enhver tid udføres helt uden ulempe for virksomheden.

§ 7 - Opsigelse

Nærværende aftale er gældende fra den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel til bortfald en 1. marts dog tidligst den 1. marts 2028.

6. SENIORORDNING

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

I seniorordningen har medarbejdere ret til at anvende indbetalingen til særlig opsparring til finansiering af seniorfridage. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget (dog ikke deri indeholdte forsikringspræmier) til seniorfridage.

Såfremt der måtte være behov herfor, kan der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshore-området til parternes godkendelse.

7. ORIENTERING

Virksomheder, der anvender denne overenskomst, opfordres til at underrette og orientere Dansk Metal om, hvornår mobile havanlæg, der omfattes af overenskomsten, påbegynder eller afslutter operation på dansk område.

8. VIKARER FRA VIKARBUREAUER

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå:

1. Den udefrakommende virksomheds navn, kontaktperson og om muligt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.

2. Hvis relevant en beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden, den forventede tidsplan for deres løsning samt ledelses- og instruktionsbeføjelserne over dens medarbejdere.

9. UNDERLEVERANDØRER

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

10. ÆNDRING AF TURNUS

Såfremt den ansatte og virksomheden er enige, kan der på frivillig basis, og indenfor rammerne af den i § 4 stk. 6 fastsatte maksimale arbejdsperiode mellem to friperioder, indgås aftale om, at turnus- perioden kan ændres, så der er et ligeligt forhold mellem tjenesteperioden om bord og den efterfølgende frihedsperiode mod en forholdsmæssig forhøjelse af den overenskomstmæssige månedsløn. Aftale om ændret turnus skal indgås skriftligt, og med underretning af Dansk Metal herom.

11. VEDERLAG TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på 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. Dansk Metal påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem. Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget. Dansk Metal står for opkrævning af vederlaget fra virksomhederne.

12. REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Hovedaftalens § 10:

Stk. 1 I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne

ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

TILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMSTEN
mellem
DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER
og
DANSK METAL
for tjeneste på
MOBILE HAVANLÆG

Indtil 1. maj 2025 gælder de pr. 1. marts 2024 gældende satser. Ved første lønkørsel med de nye satser udbetales et reguleringsbeløb for perioden 1. marts til 30. april 2025. Beløbet udgør kr. 1.600. For ansatte der kun har været ansat i en del af perioden beregnes pro rata.

Hyretillæg pr. 1. maj 2025

Fra og med **1. maj 2025** gælder følgende satser i kroner:

Hyre pr. måned: **H** = Grundhyre + fast overtid + søgnehelligdage
 R = Rederiets andel af pensionspræmie (11 %)
 A = Ansattes andel af pensionspræmie (4 %)

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Derrickman	H	38.527	38.638	38.693	38.747	38.855
	R	4.238	4.250	4.256	4.262	4.274
	A	771	773	774	775	777
Lead Floorhand & SCR-Operator	H	36.879	37.350	37.405	37.459	37.571
	R	4.057	4.109	4.115	4.121	4.133
	A	738	747	748	749	751
Floorhand	H	35.763	36.234	36.289	36.343	36.451
	R	3.934	3.986	3.992	3.998	4.010
	A	715	725	726	727	729
Crane Operator	H	38.071	38.542	38.597	38.651	38.759
	R	4.188	4.240	4.246	4.252	4.263
	A	761	771	772	773	775
Ass. Crane Operator	H	36.077	36.148	36.203	36.257	36.365
	R	3.968	3.976	3.982	3.988	4.000
	A	722	723	724	725	727
Roustabout	H	34.944	35.015	35.070	35.124	35.232
	R	3.844	3.852	3.858	3.864	3.876
	A	699	700	701	702	705
Motorman	H	36.570	37.041	37.096	37.150	37.258
	R	4.023	4.074	4.081	4.086	4.098
	A	731	741	742	743	745
Welder	H	37.668	38.139	38.194	38.248	38.356
	R	4.143	4.195	4.201	4.207	4.219
	A	753	763	764	765	767

Diverse tillæg

Diverse tillæg - pr. time, gældende fra 1. maj 2025				
Stilling	Overtid § 4 b, stk. 4	Forlænget tjeneste § 4 b, stk. 8	Ventetid § 4 b, stk. 6	Dagløn § 2, stk. 2
Derrickman	358,90	482,71	239,28	260,54
Lead Floorhand	335,95	447,97	223,92	247,09
SCR-Operator	335,95	447,97	223,92	247,09
Floorhand	333,61	444,78	221,02	245,68
Crane Operator	358,90	482,71	239,28	260,51
Ass. Crane Operator	325,77	434,38	217,21	243,05
Roustabout	313,24	417,68	208,85	233,70
Motorman	335,95	447,97	223,92	247,06
Welder	353,01	470,66	235,36	257,04

TILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMSTEN
mellem
DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER
og
DANSK METAL
for tjeneste på
MOBILE HAVANLÆG

Hyretillæg pr. 1. marts 2026

Fra og med **1. marts 2026** gælder følgende satser i kroner:

Hyre pr. måned: **H** = Grundhyre + fast overtid + søgnehellidage
 R = Rederiets andel af pensionspræmie (11 %)
 A = Ansattes andel af pensionspræmie (2 %)

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Derrickman	H	39.415	39.526	39.581	39.635	39.743
	R	4.336	4.348	4.354	4.360	4.372
	A	788	791	792	793	795
Lead Floorhand & SCR-Operator	H	37.759	38.230	38.285	38.339	38.450
	R	4.153	4.205	4.211	4.217	4.230
	A	755	765	766	767	769
Floorhand	H	36.642	37.113	37.168	37.222	37.330
	R	4.031	4.082	4.088	4.094	4.106
	A	733	742	743	744	747
Crane Operator	H	38.950	39.421	39.476	39.530	39.638
	R	4.284	4.336	4.342	4.348	4.360
	A	779	788	790	791	793
Ass. Crane Operator	H	36.964	37.035	37.090	37.144	37.252
	R	4.066	4.074	4.080	4.086	4.098
	A	739	741	742	743	745
Roustabout	H	35.832	35.903	35.958	36.012	36.120
	R	3.941	3.949	3.955	3.961	3.973
	A	717	718	719	720	722
Motorman	H	37.446	37.917	37.972	38.026	38.134
	R	4.119	4.171	4.177	4.183	4.195
	A	749	758	759	761	763
Welder	H	38.539	39.010	39.065	39.119	39.227
	R	4.239	4.291	4.297	4.303	4.315
	A	771	780	781	782	785

Diverse tillæg – se næste side

Diverse tillæg - pr. time, gældende fra 1. marts 2026				
Stilling	Overtid § 4 b, stk. 4	Forlænget tjeneste § 4 b, stk. 8	Ventetid § 4 b, stk. 6	Dagløn § 2, stk. 2
Derrickman	369,35	496,77	246,25	268,13
Lead Floorhand	345,74	461,02	230,44	254,28
SCR-Operator	345,74	461,02	230,44	254,28
Floorhand	343,33	457,74	227,46	252,84
Crane Operator	369,35	496,77	246,25	268,10
Ass. Crane Operator	335,26	447,04	223,53	250,13
Roustabout	322,37	429,84	214,94	240,51
Motorman	345,74	461,02	230,44	254,25
Welder	363,30	484,36	242,21	264,53

TILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMSTEN
mellem
DANSKE REDERIER ARBEJDSGIVER
og
DANSK METAL
for tjeneste på
MOBILE HAVANLÆG

Hyretillæg pr. 1. marts 2027

Fra og med **1. marts 2027** gælder følgende satser i kroner:

Hyre pr. måned: **H** = Grundhyre + fast overtid + søgnehellidage
 R = Rederiets andel af pensionspræmie (11 %)
 A = Ansattes andel af pensionspræmie (2 %)

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Derrickman	H	40.270	40.381	40.436	40.490	40.598
	R	4.430	4.442	4.448	4.454	4.466
	A	805	808	809	810	812
Lead Floorhand & SCR-Operator	H	38.605	39.076	39.131	39.185	39.297
	R	4.247	4.298	4.304	4.310	4.323
	A	772	782	783	784	786
Floorhand	H	37.489	37.960	38.015	38.069	38.177
	R	4.124	4.176	4.182	4.188	4.199
	A	750	759	760	761	764
Crane Operator	H	39.795	40.266	40.321	40.375	40.483
	R	4.377	4.429	4.435	4.441	4.453
	A	796	805	806	808	810
Ass. Crane Operator	H	37.828	37.899	37.954	38.008	38.116
	R	4.161	4.169	4.175	4.181	4.193
	A	757	758	759	760	762
Roustabout	H	36.687	36.758	36.813	36.867	36.975
	R	4.036	4.043	4.049	4.055	4.067
	A	734	735	736	737	739
Motorman	H	38.288	38.759	38.814	38.868	38.976
	R	4.212	4.264	4.270	4.276	4.287
	A	766	775	776	777	780
Welder	H	39.377	39.848	39.903	39.957	40.065
	R	4.332	4.383	4.389	4.395	4.407
	A	788	797	798	799	801

Diverse tillæg – se næste side

Diverse tillæg - pr. time, gældende fra 1. marts 2027				
Stilling	Overtid § 4 b, stk. 4	Forlænget tjeneste § 4 b, stk. 8	Ventetid § 4 b, stk. 6	Dagløn § 2, stk. 2
Derrickman	380,43	511,67	253,64	276,18
Lead Floorhand	356,11	474,85	237,36	261,91
SCR-Operator	356,11	474,85	237,36	261,91
Floorhand	353,63	471,47	234,28	260,42
Crane Operator	380,43	511,67	253,64	276,14
Ass. Crane Operator	345,32	460,45	230,24	257,63
Roustabout	332,04	442,74	221,38	247,72
Motorman	356,11	474,85	237,36	261,88
Welder	374,19	498,90	249,48	272,47