

# OVERENSKOMST 2025



TotalEnergies



DANSK  
METAL

DANSK EL-FORBUND





---

**Overenskomst 2025**

**Mellem  
TotalEnergies, Danmark A/S  
og  
Dansk Metal  
og Dansk El-Forbund**

---



## Indholdsfortegnelse

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| § 1 Ansættelse og opsigelse .....                                        | 4  |
| § 2 Dækningsområde .....                                                 | 4  |
| § 3 Arbejdstid og lønforhold.....                                        | 4  |
| § 4 Ferie .....                                                          | 8  |
| § 5 Transport .....                                                      | 9  |
| § 6 Mandskabsskift .....                                                 | 9  |
| § 7 Arbejdstøj .....                                                     | 10 |
| § 8 Effekterstatning.....                                                | 10 |
| § 9 Tjenestevejledning.....                                              | 10 |
| § 10 Sygdom .....                                                        | 10 |
| § 11 Uddannelse .....                                                    | 11 |
| § 12 Uddannelses- og samarbejdskonto.....                                | 12 |
| § 13 Pension .....                                                       | 13 |
| § 14 Særlig opsparing .....                                              | 13 |
| § 15 Barsels-, fædre-, og forældreorlov .....                            | 13 |
| § 16 Seniorordning .....                                                 | 14 |
| § 17 Tillidsrepræsentantregler .....                                     | 14 |
| § 18 Behandling af faglig strid.....                                     | 14 |
| § 19 Fravigelse af overenskomsten .....                                  | 15 |
| § 20 Overenskomstens varighed .....                                      | 15 |
| § 21 Holddrift.....                                                      | 15 |
| PROTOKOLLAT.....                                                         | 16 |
| § 1 Valg af tillidsrepræsentant .....                                    | 16 |
| § 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....                               | 16 |
| § 3 Tillidsrepræsentantmøder .....                                       | 18 |
| § 4 Tillidsrepræsentantstillingens ophør .....                           | 19 |
| § 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....                           | 19 |
| BILAG .....                                                              | 21 |
| Bilag 1 - Overenskomstens § 3, stk. 4, punkt c.....                      | 21 |
| Bilag 2 - Natarbejde .....                                               | 21 |
| Bilag 3 - Løndumping .....                                               | 21 |
| Bilag 4 - Vikarer .....                                                  | 22 |
| Bilag 5 - Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed | 23 |
| Bilag 6 - Sikkerhedsrepræsentanter.....                                  | 23 |
| Bilag 7 - Chikanefrit miljø .....                                        | 23 |
| Bilag 8 - Regler for behandling af faglig strid.....                     | 23 |
| Bilag 9 - Samarbejde om arbejdsmiljø og trivsel .....                    | 24 |

Vedrørende ansættelsesforhold på stationære produktionsplatforme, som drives af TotalEnergies, Danmark A/S (TotalEnergies) på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland). De i denne overenskomst anførte vilkår gælder alene medarbejdere ansat i TotalEnergies i følgende stillinger:

Teknikere

---

## § 1 Ansættelse og opsigelse

---

### Stk. 1

De første 4 offshore-perioder á 14 dage efterfulgt af 3 ugers frihed fra ansættelsesdato betragtes som prøvetid, hvorunder der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Herefter kan ansættelsesforholdet opsiges gensidigt med en måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang dog således, at ansættelsesforholdet normalt først kan afbrydes ved udløbet af en tjenesteperiode på produktionsplatformen.

### Stk. 2

Efter 3 års ansættelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiver side 4 måneder og fra arbejdstager side uændret 1 måned.

### Stk. 3

Opsigelse skal afgives skriftligt.

### Stk. 4

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år og som afskediges, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

### Stk. 5

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 3, 6 eller 8 år, efter den 1. maj 2010 bliver opsagt uden egen skyld, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør kr. 5.000.

---

## § 2 Dækningsområde

---

### Stk. 1

Dækningsområdet omfatter tjeneste på offshore produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland) samt ophold-/indkvartering og transport via tilknyttede fartøjer til og fra (satellit)platforme i forbindelse med arbejdsudførelse på disse.

Arbejdstageren er forpligtet til at udføre alt arbejde, som anvises af ledelsen. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

---

## § 3 Arbejdstid og lønforhold

---

### Stk. 1

Den månedlige aflønning, som er for en 12 timers arbejdsdag samt eventuelt op til 15 minutters overlevering og inkluderer betaling for arbejde på søgne-/helligdage, udbetales månedsvis bagud og er, som følger:

Løn pr. måned:

|           | <b>1. marts<br/>2025</b> | <b>marts 2026</b> | <b>1. marts<br/>2027</b> |
|-----------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| Teknikere | Kr. 33.053               | Kr. 33.804        | Kr. 34.517               |

## **Stk. 2**

Faktor til beregning af timelønssatser er 158,3.

## **Stk. 3**

Der skal arbejdes 12 effektive normale arbejdstimer pr. døgn alle ugens dage de planlagte tjeneste-/arbejdsdøgn på platform. Det er aftalt, at den normale arbejdsperiode offshore er 14 døgn efterfulgt af 21 fridøgn i land, men arbejdsperioden mellem to friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både arbejdstager og arbejdsgiver er enige herom.

Tjenesteperioden kan ændres efter ledelsens skøn, dog således at forholdet mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn altid er 1:1,5 medmindre det er aftalt, at manglende frihed kompenseres med betaling i henhold til § 3 stk. 10 samt § 11 stk. 1.

## **Stk. 4**

Der arbejdes i forholdet 2:3 hele året. Dette betyder for den enkelte medarbejder, at når princippet for forholdet mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn på 1:1,5 er overholdt, er den aftalte arbejdstid overholdt og den lovmæssige ferie afviklet.

Tillidsrepræsentanter på de pågældende hovedinstallationer sørger for, at der på den/de installationer, han repræsenterer, vælges mellem et af de nedennævnte 3 alternativer, som den/de pågældende installationer ønsker at følge.

Ved ansættelse 1. juni eller derefter vil den nyansatte ikke indgå i a) eller c) ordningen, men får udbetalt 1/12 af hhv. kr. 7.726,- pr. måned, han er ansat frem til 1. marts.

Beløbet ændres pr. 1. marts 2026 til kr. 7.997,- og igen pr. 1. marts 2027 til kr. 8.277,-

Der kan vælges mellem 1 af de 3 nedenfor skitserede modeller.

a) Der arbejdes i forholdet 2:3 hele året, men der afvikles en enkelt 1 x 2:4 pr. overenskomstår.

b) Der arbejdes i forholdet 2:3 hele året. Kompensationen herfor aftales lokalt med tillidsrepræsentanten. Kompensationen vil blive tillagt grundlønningen, så længe denne ordning er valgt, og dermed også få indflydelse på de afledte satser.

c) Den i a) nævnte 1 x 2:4 afvikles som 2,8 offshorefridag jf. bilag. Faktor til beregning af timelønssatser vil for alle 3 modeller være 158,3.

Nyansatte vil følge den ordning, der er gældende på det felt, de ansættes på. Grundlønningen vil for nyansatte på et felt med pkt. b)-ordningen fra første ansættelsesdag være den aftalte højere sats.

Nyansatte på et felt med a)- og c)-ordningen vil, såfremt de ansættes inden 1. juni i overenskomståret indgå i 2:4 ordningen på lige vilkår med øvrige ansatte. Ved ansættelse 1. juni eller derefter vil den nyansatte ikke indgå i a)- eller c)-ordningen, men få udbetalt 1/12 af hhv. kr. 6.686,- (for teknikere) og kr. 6.078,- (for roustabouts) pr. måned, han er ansat frem til 1. marts. Det totale beløb for antal måneder ansat udbetales med februarlønningen, forudsat at medarbejderen er ansat på dette tidspunkt.

Ved jobrotation fra et felt til et andet følges den ordning, der er på det felt, man roteres til.

**Stk. 5**

Der indtjenes fast 3 timer pr. måned, som kompenseres med timelønssatsen baseret på grundløn plus et tillæg på 100 %.

**Stk. 6**

For effektivt tjeneste for medarbejdere omfattet af denne overenskomst udbetales for teknikere følgende månedlige offshorestillæg:

Månedligt offshorestillæg:

|           | <b>Pr. 01.03.25</b> | <b>Pr. 01.03.26</b> | <b>Pr. 01.03.27</b> |
|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Teknikere | Kr. 4.500           | Kr. 4.658           | Kr. 4.821           |

De medarbejdere, hvis offshorestillæg for stillingskategorien er større end de ovennævnte månedlige beløb (jf. tidligere overenskomster), vil få tilskrevet følgende beløb:

|           | <b>Pr. 01.03.25</b> | <b>Pr. 01.03.26</b> | <b>Pr. 01.03.25</b> |
|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Teknikere | Kr. 474             | Kr. 491             | Kr. 508             |

**Stk. 7**

Der udbetales et månedligt præstationstillæg for teknikere som følger:

Månedligt præstationstillæg:

|    | <b>Pr. 01.03.25</b> | <b>Pr. 01.03.26</b> | <b>Pr. 01.03.27</b> |
|----|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. | Kr. 7.588           | Kr. 7.853           | Kr. 8.128           |
| 2. | Kr. 6.163           | Kr. 6.379           | Kr. 6.602           |
| 3. | Kr. 3.792           | Kr. 3.925           | Kr. 4.062           |
| 4. | Kr. 2.844           | Kr. 2.944           | Kr. 3.047           |
| 5. | Kr. 100,-           | Kr. 104,-           | Kr. 108,-           |

Tillidsrepræsentanten kan få indsigt i fordelingen for sit felt. Præstationstillægget vil basere sig på den årlige individuelle bedømmelse af medarbejderens indsats, som foretages i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale. Indplacering vil være foretaget, så eventuel regulering kan ske hvert år pr. 1. september.

**Stk. 8**

Nattillægget pr. måned udgør:

| <b>Pr. 01.03.25</b> | <b>Pr. 01.03.26</b> | <b>Pr. 01.03.27</b> |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| Kr. 881,-           | Kr. 912,-           | Kr. 944,-           |

Nattillægget udbetales til de medarbejdere, der i henhold til arbejdsplanen den pågældende måned udfører arbejde i mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 00.00 og kl. 07.00, samt de hvis arbejdsturnus er 12.00 – 24.00.

**Stk. 9**

For arbejde ud over de i arbejdsplanen fastlagte og sammenhængende 12 normaltimer ydes overtidsbetaling med timelønssatsen baseret på grundløn og offshorestillæg plus et tillæg på 50 %.

Det er aftalt, at den daglige hvileperiode i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

I forbindelse med force majeure situationer kan hvileperioden afbrydes.

Ved tilkald ydes overtidsbetaling for timer uden for arbejdsplanen.

Efterfølgende timer inden for arbejdsplanen regnes som normaltimer. Ved tilkald til arbejde uden for arbejdsplanen garanteres minimum 2 timers overtidsbetaling (50 % tillæg). Ved ankomst til platform instrueres medarbejderen af arbejdslederen om planlagt arbejdstid for arbejdsperioden på platformen. Arbejdsplanen kan til enhver tid ændres med 8 timers varsel. Såfremt det aftalte varsel ikke overholdes, betales overtid (50 % tillæg) for arbejdstimer, indtil varslet er opnået, dvs. maksimum 8 overtimer.

#### **Stk. 10**

Der ydes for timer ud over aftalte døgn x 24 timer efter check-in i lufthavnen/basested betaling for ventetimer indtil ankomst lufthavn/basested. Disse timer kompenseres med timelønssatsen baseret på grundlønningen. Herudover ydes 50 % af timelønssatsen baseret på grundløn og offshorestillæg for samtlige arbejdstimer ud over aftalte døgn efter check-in og frem til afgang platform.

#### **Stk. 11**

Kost og logi ydes under tjeneste på produktionsplatform.

#### **Stk. 12**

En godkendt helbredsattest er nødvendigt for fortsat beskæftigelse offshore. Tid medgået til den årlige fornyelse af helbredsattest dækkes med et fast årligt beløb på kr. 983,- som udbetales pr. 1. oktober 2025 (med oktober måneds løn), pr. 1. oktober 2026 med kr. 1.018,- (med oktober måneds løn) og pr. 1. oktober 2027 med kr. 1.053 (med oktober måneds løn).

#### **Stk. 13**

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse. Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønningen tilsvarende.

Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timelønssats.

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

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

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

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

#### **Stk. 14**

Har de lokale parter forgæves søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering efter følgende bestemmelser:

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparet systematisk overarbejde skal afspadsreses som hele fridage. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

Der er mellem parterne enighed om, at denne bestemmelse først træder i kraft, når der mellem parterne er enighed om, hvordan afspadsring kan tilrettelægges indenfor den eksisterende arbejdsturnus.

#### **Stk. 15**

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler med tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af Dansk Metal/Dansk El-Forbund.

Der vil, med denne paragraf, være adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 3 og stk. 4 vedrørende arbejdstiden. 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 § 3, stk. 3 og stk. 4 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning, som fraviger overenskomstens bestemmelser om aflønning jf. § 3 stk. 1 og overarbejdsbetaling jf. § 3, stk. 9 og stk. 10.

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 lokalforhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsskifte. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i dette afsnit anførte regler er iagttaget.

---

### **§ 4 Ferie**

---

#### **Stk. 1**

Der tilkommer arbejdstager ferie og feriegodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning/overenskomst herom.

#### **Stk. 2**

For alle teknikere omfattet af denne overenskomst er det aftalt, at der afholdes ferie med løn. Desuden udbetales ferietillæg på 1 % af ferieberettiget løn samt af fri kost ekskl. overtidsbetaling. Det procentvise ferietillæg af overtidsbetalingen (§ 3 stk. 9) er 6 %.

Ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

**Stk. 3**

Det er ydermere aftalt, at den årlige optjente ferie gives som 15 feriedage placeret på arbejdsdage og 10 feriedage placeret på arbejdsfri dage.

**Stk. 4**

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.

**Stk. 5**

Ved fratrædelse indbetales feriegodtgørelse for optjent, men ikke afholdt ferie til FerieKonto.

**Stk. 6**

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

---

**§ 5 Transport**

---

**Stk. 1**

Transport fra basehavn i land til og fra produktionsplatform arrangeres og betales af TotalEnergies. Firmaet refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basehavn til og fra fast bopæl i Danmark uden for Esbjerg området. Ved fast bopæl i udlandet godtgøres udgifter til transport til og fra den danske grænse til og fra Esbjerg. Det bemærkes, at nævnte godtgørelse er skattepligtig.

**Stk. 2**

Spørgsmål vedrørende rejsegodtgørelse ved ud- og hjemrejse i forbindelse med en offshoreperiode kan i særlige tilfælde tages op administrativt.

---

**§ 6 Mandskabsskift**

---

**Stk. 1**

Tjeneste regnes fra check-in lufthavn/basestedet til ankomst lufthavn/basestedet. Hvis mandskabsskift forsinkes, gælder, at de, som er mødt frem på aftalte afgangssted til aftalt tid, optjener løn, som hvis arbejdet var påbegyndt i henhold til arbejdsplanen.

**Stk. 2**

I uforskyldt venteperiode i lufthavn/base dækkes opholds- og forplejningsudgifter, jf. tjenestevejledningen.

**Stk. 3**

Et eventuelt forlænget ophold på platform, som således vil resultere i forkortelse af optjent frihed i land, vil blive kompenseret i henhold til aftalte regler under § 3, stk. 10.

---

## **§ 7 Arbejdstøj**

---

### **Stk. 1**

TotalEnergies stiller arbejdstøj og sikkerhedsbeklædning til rådighed under tjenesteperioden.

---

## **§ 8 Effekterstatning**

---

### **Stk. 1**

Hvis en ansat uforskyldt mister sine effekter ved for eksempel ildløs eller havari, eller hvis effekterne beskadiges ved anden ulykkeshændelse, der rammer produktionsplatformen, erstatter TotalEnergies den ansattes tab, dog højst med det i ministerielle bekendtgørelser om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller andet havari, fastsatte beløb.

---

## **§ 9 Tjenestevejledning**

---

### **Stk. 1**

Forhold, som ikke er omtalt i denne overenskomst, følger bestemmelserne i den til enhver tid gældende tjenestevejledning. Med hensyn til sikkerhedsbestemmelser følges den til enhver tid gældende lovgivning samt det, der er aftalt i sikkerhedsudvalgene.

### **Stk. 2**

Arbejdstageren 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 tjenesteaftalen, hvis arbejdstager giver udenforstående oplysninger om aktiviteterne på produktionsplatformen.

### **Stk. 3**

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

---

## **§ 10 Sygdom**

---

### **Stk. 1**

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i de første 6 måneder af ansættelsesperioden udbetales dagpenge efter dagpengelovens regler.

### **Stk. 2**

Efter 6 måneders ansættelse udbetales der løn (grundløn, offshorestillæg, § 3 stk. 5 timer og præstationstillæg) under løn og tilskadekomst i indtil 104 dage.

Efter 3 års ansættelse udbetales der løn (grundløn, offshorestillæg, § 3, stk. 5 timer og præstationstillæg) under sygdom og tilskadekomst i indtil 134 dage. Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst ud over henholdsvis 3 og 4 måneder udbetales dagpenge efter dagpengelovens regler.

### **Stk. 3**

Fravær på grund af sygdom og tilskadekomst skal omgående meldes og altid inden tjenesteperiodens begyndelse. Den af virksomheden krævede dokumentation skal således efterfølgende fremsendes.

#### **Stk. 4**

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. 5**

I tilfælde af alvorlig, dokumenteret sygdom eller dødsfald i nærmeste familie under tjenesten offshore ydes indtil 48 timer = 2 døgn frihed med løn regnet fra ankomst lufthavn fra offshore, forudsat disse dage er normale offshore arbejdsdage.

Derudover ydes der under de samme betingelser som ovenfor 2 døgn frihed uden løn. Friheden kan finansieres via den særlige opsparing nævnt i § 14. Førstedagen er afrejsedagen fra tjenestestedet. Transportudgifter til og fra basestedet er for den pågældendes egen regning.

Hvis medarbejdere har behov for at blive indlagt på hospital med vedkommendes syge barn under 14 år ydes der pr. 1. maj 2017 op til 7 dages betalt frihed. Dette sker også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

#### **Stk. 6**

En på forhånd udpeget person (den sygemeldtes back-to-back) ved kortere sygdomsperioder (dvs. under 14 dage) forpligter sig til at forblive offshore, indtil den sygemeldte er raskmeldt og ankommer offshore.

Det kan aftales, at forpligtelsen til at forblive offshore overgår til en anden kvalificeret ansat, forudsat at den udpegede person, som er forpligtet til at blive offshore har mulighed for sammen med ledelsen at finde en sådan.

---

### **§ 11 Uddannelse**

---

#### **Stk. 1**

Den enkelte medarbejder står til rådighed for deltagelse i kurser ud over den aftalte arbejdstid på platformen i indtil 9 dage pr. år.

Deltagelse i kurser i disse 9 dage kompenseres med 1/30 månedsløn inklusive offshoretillæg pr. kursusdag pr. år, (året regnes fra 1. december til 30. november). Kursusdage, som foregår ud over den aftalte arbejdstid offshore og er ud over 9 kursusdage pr. år, kompenseres pr. dag med enten 8 tillægstimer (timelønssatsen baseret på grundlønnen plus et tillæg på 100 %) eller med 8 offshore-fritimer.

#### **Stk. 2**

I forbindelse med udbygning af nye felter samt væsentlige udbygninger af eksisterende felter, hvor medarbejderen skal deltage i aktiviteter (kursus, træning, arbejde m.v.) i land, skal der arbejdes som på udstationeringsstedet. Herudover gives ikke yderligere frihed, ligesom der ikke betales speciel kursuskompensation eller lignende.

I forbindelse med arbejde onshore betales den af Ligningsrådet fastsatte kilometersats pr. km ved rejse til og fra bopæl i Danmark.

Der betales en returrejse pr. uge i forbindelse med weekend.

#### **Stk. 3**

I forbindelse med rejse til og fra kursus betales den af Ligningsrådet fastsatte kilometersats pr. km fra bopæl i Danmark til kursussted og retur.

Færgetransport/broafgift kompenseres i henhold til aftale. Denne betaling dækker såvel rejsegodtgørelse som rejsetid.

**Stk. 4**

Herudover refunderes fortærings- og opholdsudgifter i henhold til de til enhver tid gældende regler.

**Stk. 5**

Kursud dage kan ligge i umiddelbar tilknytning til offshore-perioden, hvilket betyder, at arbejds-/kursusperioden mellem to friperioder kan udvides ud over 14 døgn ved kursusaktiviteter.

**Stk. 6**

Der opkræves til FH/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden 45 øre pr. arbejdstime. Fra 1. januar 2022 opkræves 47 øre pr. arbejdstime.

**Stk. 7**

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage svarende til 5,6 offshoredage) til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse om året. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for FH/DA overenskomstens dækningsområde. Parterne er enige om, at indbetaling skal ske til en samlet/fælles kompetenceudviklingsfond i regi Danske Rederier, såfremt en sådan oprettes. Alternativt skal beløbet indbetales til en mellem parterne etableret kompetenceudviklingsfond. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler kr. 780,- om året pr. fuldtidsansat medarbejder pr. 1. januar. De nærmere retningslinjer skal, uden konfliktret, aftales mellem parterne. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

---

**§ 12 Uddannelses- og samarbejdskonto**

---

TotalEnergies indbetaler pr. 1. juli 2025 50 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsen-tantinstitutionen for overenskomstens område. Beløbet forhøjes pr. 1. juli 2026 til 55 øre og igen pr. 1. juli 2027 til 60 øre pr. præsteret arbejdstime.

Midlerne opkræves og indbetales til en særlig uddannelses- og samarbejdskonto hos Dansk Metal, som administreres omkostningsfrit af forbundet.

Dansk Metal udleverer hvert år oversigt over ind- og udbetalinger fra kontoen, med tilhørende regnskab, til TotalEnergies. TotalEnergies har til enhver tid ret til at få indsiget i bilag og relevante oplysninger vedrørende uddannelses- og samarbejdskontoen.

---

## § 13 Pension

---

### Stk. 1

Pensionsbidraget udgør i overenskomstperioden følgende:

| Arb. tager bidrag | Arb. giver bidrag | Samlet i alt |
|-------------------|-------------------|--------------|
| 2,0 %             | 11,0 %            | 13,0 %       |

af den A-skattepligtige bruttoløn.

Der betales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt og som afholder barselsorlov. Pensionsbidraget udbetales under de 14 ugers barselsorlov og udgør følgende:

| Arb. tager bidrag<br>Pr.måned | Arb. giver bidrag<br>Pr.måned | Samlet bidrag<br>Pr.måned |
|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Kr. 592,00                    | Kr. 2.957,00                  | Kr. 3.549,00              |

### Stk. 2

Pensionsmidlerne indbetales til PFA.

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

---

## § 14 Særlig opsparing

---

Bidraget til den særlige opsparing (fritvalgskontoen) forhøjes med virkning fra 1. marts 2026 med 1,0% til 10,0 %, af medarbejderens ferieberettigede løn (inkl. feriegodtgørelse og ferietillæg) og med yderligere 1 % til i alt 11 % pr. 1. juli 2027.

Det opsparede beløb udbetales 2 gange om året; med juni måneds løn og med december måneds løn.

Medarbejderen kan anmode om, at beløbet, i stedet for at blive indsat på ovennævnte opsparing, løbende indbetales til den i overenskomsten aftalte pensionsordning uden omkostninger for den ansatte.

Anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

---

## § 15 Barsels-, fædre-, og forældreorlov

---

Der betales fuld løn under de 4 ugers graviditetsorlov (kvinder) samt under de 10 ugers barselsorlov. Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Til fædre med min 9 måneders anciennitet, regnet fra ansættelsesdato og frem til barnets fødsel, betales der fuld løn under de 2 ugers (5,6 offshore dage efterfulgt af 8,4 afspadseringsdage) fædreorlov (mænd).

Til forældre med min. 9 måneders anciennitet, regnet fra ansættelsesdato og frem til barnets fødsel, betales der løn – svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – i op til 26 ugers forældreorlov (72,8 offshore dage efterfulgt af 109,2 afspadseringsdage).

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, 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 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem. De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at firmaet er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Medarbejdere der får børn født den 1. juni 2025 eller senere indtræder som social forælder eller nært familiemedlem efter barselslovens bestemmelser får samme rettigheder til løn under orlov, som var de forældre til barnet.

---

## **§ 16 Seniorordning**

---

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

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

Der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshoreområdet til parternes godkendelse.

---

## **§ 17 Tillidsrepræsentantregler**

---

### **Stk. 1**

Disse regler beskrives i et særligt protokollat til denne overenskomst.

---

## **§ 18 Behandling af faglig strid**

---

### **Stk. 1**

Alle tvistigheder vedrørende denne overenskomst vil være at behandle efter den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation gældende norm for regler for behandling af faglig strid. Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid er optrykt som bilag 8 i nærværende overenskomst.

---

## § 19 Fravigelse af overenskomsten

---

### Stk. 1

Såfremt der mellem virksomheden og den ansatte er enighed herom, kan medarbejdere omfattet af overenskomsten ansættes på vilkår der fraviger overenskomsten. Der er mellem parterne enighed om, at teknikere (Production Operators og CCR Operators) omfattet af denne overenskomst fortsætter på funktionæransættelse for overenskomstperioden 1. marts 2025 — 1. marts 2028

Det er aftalt, at nyansatte ansættes på individuelle vilkår i henhold til Funktionærloven og at vilkårene for en sådan ansættelse er mindst svarende til de forhold der samlet set kunne have været opnået ved ansættelse efter gældende overenskomst.

### Stk. 2

Tillidsmandsinstitutionen bibeholdes i den nuværende form i henhold til § 17. Eventuelle drøftelser om at fortsætte denne institution kan først tages op ved overenskomstforhandlingerne i 2028.

### Stk. 3

Hensættelser til FH/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden fortsætter jf. § 11 stk. 6 trods overgang til funktionæransættelse. Ligeledes fortsætter hensættelserne til Uddannelses- og Samarbejdskontoen jf. § 12. Og den aftalte betaling for fornyelse af helbredsattester jf. § 3, stk. 12.

### Stk. 4

Eventuelle tvistigheder vedrørende fortolkning af denne overenskomst vil være at behandle efter den til enhver tid mellem DA og FH gældende norm for behandling af faglig strid.

---

## § 20 Overenskomstens varighed

---

### Stk. 1

Overenskomstens varighed er 3 år startende den 1. marts 2025. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst den 1. marts 2028.

---

## § 21 Holddrift

---

### Stk. 1

Det er aftalt, at denne overenskomst inkluderer kompensation for arbejde i holddrift, hvorfor det er aftalt, at området herefter ikke skal betragtes som omfattet af Fællesordningen for arbejde i holddrift, uanset Opmandskendelsen af 11. juni 1986, og at spørgsmålet om holddrift ikke på et senere tidspunkt kan genoptages.

Den 2025

For TotalEnergies

For Dansk Metal

For Dansk EI-Forbund

---

Susanne Isaksen

---

Christian Petersen

---

Martin Frederichsen

## **PROTOKOLLAT**

Til overenskomst mellem TotalEnergies, Danmark A/S (TotalEnergies), Dansk Metal og Dansk El-Forbund vedrørende ansættelsesforhold på stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland)

### **TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER**

---

#### **§ 1 Valg af tillidsrepræsentant**

---

##### **Stk. 1**

Såfremt der på produktionsplatformen blandt de af denne overenskomst omfattede arbejdere er ønske herom, skal der vælges en tillidsrepræsentant, som skal være talsmand over for ledelsen for den enkelte produktionsplatform.

##### **Stk. 2**

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

##### **Stk. 3**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, og som har arbejdet mindst 1 år i de sidste 2 år på de af TotalEnergies opererede produktionsplatforme.

Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. På produktionsplatforme med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

##### **Stk. 4**

Såfremt den valgte tillidsrepræsentant er omfattet af den mellem TotalEnergies, Dansk Metal og Dansk El-Forbund indgåede overenskomst, er valget ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og dette har givet virksomheden meddelelse om valget.

##### **Stk. 5**

Tillidsrepræsentanterne kan af deres midte vælge en talsmand.

##### **Stk. 6**

Der henvises i øvrigt til protokollatafteale omkring tillidsrepræsentation indgået mellem Dansk Metal, Dansk El-Forbund og TotalEnergies den 23. oktober 2020.

---

#### **§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed**

---

##### **Stk. 1**

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen på produktionsplatformen har pligt til, både over for deres organisation og mellem de lokale parter på arbejdspladsen, at fremme et roligt og godt samarbejde.

##### **Stk. 2**

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de arbejdere, han er valgt iblandt og kan som sådan over for ledelsen på den enkelte produktionsplatform forelægge forslag, henstillinger og klager fra arbejdere.

**Stk. 3**

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.

**Stk. 4**

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

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes sikkerhedsorganisation.

Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådant mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

**Stk. 5**

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

**Stk. 6**

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom, og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

**Stk. 7**

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Der er mellem parterne enighed om, at tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse og 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.

Der er enighed om, at de i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbilag.

**Stk. 8**

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.

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

Vederlaget udgør: Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 90 personer, modtager et årligt vederlag på kr. 16.500. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover, modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

#### **Stk. 9**

Det skal tilstræbes, at de valgte tillidsrepræsentanter ikke er på samme rotation, på samme installation.

#### **Stk. 10**

Overenskomstparterne er enige om, at valgte sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, tildeles et vederlag for udførelse af rollen som sikkerhedsrepræsentant på kr. 9.000 årligt. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som sikkerhedsrepræsentanten dækker. Dansk Metal og Dansk El-Forbund påser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem. Ved bortfald af sikkerhedsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Sikkerhedsrepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Dansk Metal og Dansk El-Forbund står for opkrævning af vederlaget fra virksomheden. Aftalte betaling af vederlag træder i kraft pr. 1. marts 2025.

---

### **§ 3 Tillidsrepræsentantmøder**

---

#### **Stk. 1**

Forbundet anbefaler, at arbejderne og ledelsen på produktionsplatformen samvirker ved bestræbelser for at modernisere og fremme produktionen. Med dette formål for øje har ledelsen på produktionsplatformen 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 produktionsplatformen.

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 arbejdsgiveren, hvor tillidsrepræsentanten indkaldes til møde i en onshore-periode, betales 1/30 grundløn inkl. offshorestillæg pr. påbegyndt dag regnet fra afrejse hjemsted til ankomst hjemsted. Det er en forudsætning, at rejsen foretages efter TotalEnergies' anvisning.

Ved tillidsrepræsentantmøder indkaldt af arbejdsgiveren, hvor tillidsrepræsentanten indkaldes til møde på land i sin offshore-periode, betales en fast

kompensation på kr. 850,- pr. returrejse.

#### **Stk. 4**

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtsstab for tillidsrepræsentanten.

---

### **§ 4 Tillidsrepræsentantstillingens ophør**

---

#### **Stk. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen på produktionsplatformen er pligtig til at give vedkommende 5 måneders varsel.

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

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende protokollat § 1, kan hans 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 paragraf til at opsiges. I sådanne tilfælde er opsigelsesvarslet som anført i § 1 i overenskomst mellem TotalEnergies, Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragraf til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til Danske Rederier, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 14 dage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

#### **Stk. 2**

Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er TotalEnergies pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse i sagen.

#### **Stk. 3**

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

---

### **§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

---

#### **Stk. 1**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen på produktionsplatformen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 1.

#### **Stk. 2**

I de perioder, hvor tillidsrepræsentanten har fri i land i henhold til § 3 stk. 4 i

overenskomsten mellem TotalEnergies, Dansk Metal og Dansk El-Forbund, og hvor antallet af de på produktionsplatformen efter denne overenskomst beskæftigede arbejdere omfatter mindst 5, kan tillidsrepræsentanten udpege en talsmand, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst eller ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Da talsmanden her optræder på vegne af tillidsrepræsentanten og ikke i stedet for denne, har han ikke beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant. Meddelelse om navnet på en sådan talsmand skal bringes til kendskab for ledelsen på produktionsplatformen.

## **BILAG**

---

### **Bilag 1 - Overenskomstens § 3, stk. 4, punkt c**

---

Den i overenskomsten aftalte 1 x 2:4 pr. overenskomstår kan, hvis dette er aftalt på den enkelte installation, afholdes som enkelte dage, hvilket betyder, at offshoreperioden ved en normal 14 dages turnusperiode afkortes med 1, 2 eller 3 dage – enten i begyndelsen eller i slutningen af en offshoreperiode; afhængig af bemandingsdækning og helikopterflyvningen og i øvrigt under behørig hensyntagen til firmaets drift.

En afholdelse af friheden som enkelte dage vil rent praktisk foregå som følger:

Afkortes en 14 dages turnus med 11,2 timer, bliver offshoreperioden 13 dage og 157 normaltimer.

Afkortes en 14 dages turnus med 22,4 timer, bliver offshoreperioden 12 dage og 145,5 normaltimer.

Afkortes en 14 dages turnus med 33,6 timer, bliver offshoreperioden 11 dage og 134,5 normaltimer.

Opnås de aftalte normaltimer ikke i den turnus, hvor offshore-perioden afkortes, konverteres overtimerne iflg. aftale med arbejdslederen og platformchefen, således at det aftalte antal normaltimer opnås. Er der ikke et tilstrækkeligt antal over-timer i den pågældende turnusperiode til, at det aftalte antal normaltimer kan opnås, vil overtimerne i næste turnusperiode blive benyttet.

Ovennævnte kan betyde, at aftalen i overenskomsten om, at der maks. kan erlægges 12 sammenhængende normaltimer fraviges.

---

### **Bilag 2 - Natarbejde**

---

Parterne er enige om, at yderligere målrettet forskning om natarbejde kan være med til at belyse, hvordan natarbejde er en risikofaktor, og hvordan natarbejderes 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 natarbejderes 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.

---

### **Bilag 3 - Løndumping**

---

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundene rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Total, skal der på forbundenes begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Konstateres det at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundene videreføre sagen.

Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem parterne.

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrørende en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundene i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at der er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

---

#### **Bilag 4 - Vikarer**

---

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Metal eller Dansk EI-Forbund skal TotalEnergies oplyse, hvilke vikarbureauer og underleverandører Total har antaget til at udføre opgaver i TotalEnergies indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adresse, som vikarbureauet har oplyst til TotalEnergies.

Ingen af de udleverede oplysninger om vikarbureauer eller underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

På opfordring fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal/Dansk EI-Forbund skal virksomheden desuden oplyse følgende:

a) Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.

b) Hvis relevant, en beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.

---

## **Bilag 5 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

---

Pr. 1. maj 2017 vil en vikarbureauvikar, såfremt vedkommende har arbejdet hos virksomheden i mindst 3 mdr. uden afbrydelse, på vikarens anmodning kunne få overført den i virksomheden som vikar optjente ansættelsesanciennitet, 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.

---

## **Bilag 6 – Sikkerhedsrepræsentanter**

---

Sikkerhedsrepræsentanten gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundet udbudte arbejdsmiljøkurser i sikkerhedsrepræsentantens friperiode. Kan kurset ikke afvikles i friperioden, træffes nærmere aftale mellem virksomheden og sikkerhedsrepræsentanten om hvorledes deltagelse kan ske uden merudgift for virksomheden.

---

## **Bilag 7 – Chikanefrit miljø**

---

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.

---

## **Bilag 8 – 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.

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.

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

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

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

---

**Bilag 9 – Samarbejde om arbejdsmiljø og trivsel**

---

Der er mellem parterne (organisationerne) enighed om at der i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden i overenskomstperioden iværksættes et udvalgsarbejde, der skal se på de konkrete udfordringer af trivsels- og arbejdsmiljømæssig karakter, som offshorebranchen og dens medarbejdere beskæftiget inden for olie- og gasproduktionen står overfor.

I den udstrækning disse udfordringer ikke kan imødegås inden for eksisterende rammer skal udvalget vurdere og fremkomme med forslag til hvorledes de med fordel vil kunne imødegås i et samarbejde mellem virksomhederne og de tillidsvalgte repræsentanter for medarbejderne.

Dato            2025

For TotalEnergies, Danmark A/S

---

Susanne Isaksen

For Dansk Metal

For Dansk EI-Forbund

---

Christian H. Petersen

---

Martin Frederichsen



