

RAMMEAFTALE MELLEM

MÆRSK OLIE OG GAS A/S

OG DANSK SYGEPLEJERÅD

Vedrørende ansættelsesforhold på stationære produktionsplatforme, som drives af Mærsk Olie og Gas A/S på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

De i denne rammeaftale anførte vilkår gælder for sygeplejersker, der ansættes i Mærsk Olie og Gas A/S som Offshore Medic på stationære offshore platforme i Nordsøen, hvor Mærsk Olie og Gas A/S er operatør.

Offshore Medics skal for at få ansættelse opfylde såvel kravene beskrevet i den til enhver tid gældende "Bekendtgørelse om beredskab m.v. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v." p.t. nr. 1197 af 23. november 2015, som krav stillet af virksomheden.

§1

Ansættelse og opsigelse

1. Forhold, som ikke er aftalt i nærværende rammeaftale, følger Funktionærlovens bestemmelser samt individuelle aftaler indgået alene mellem arbejdstager og Mærsk Olie og Gas A/S og nedfældet i den enkelte arbejdstagers ansættelseskontrakt.
2. De første 4 offshoreperioder á 14 dage efterfulgt af 3 ugers frihed fra ansættelsesdato betragtes som prøvetid. I de første 3 måneder af prøvetiden gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage, jf. Funktionærlovens §2 stk. 5.
3. Arbejdstageren har tavshedspligt og skal såvel over for udenforstående som kolleger bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kolleger, aktiviteter etc. Det vil blive betragtet som brud på ansættelsesvilkårene, hvis arbejdstager giver oplysninger til udenforstående om aktiviteter på platformen etc.

§2

Arbejdsområde

1. Offshore Medic skal varetage sundhedsarbejdet vedrørende det på platformen værende personale i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som det afspejler sig i den af virksomheden udarbejdede håndbog for medic – se i øvrigt §11.
2. Offshore Medic skal desuden udføre andet arbejde i henhold til den af virksomheden udarbejdede håndbog for Medic og virksomhedens instruks.

§3 Gageforhold

1. Offshore Medics aflønning fastsættes i relation til den til enhver tid gældende årlige løn for assistenter og laboratorieteknikere.
2. Gagen aftales individuelt med virksomheden samt tages op til revision i virksomheden normalt én gang årligt, for tiden pr. 1/4.
3. Den månedlige aflønning forudsætter en effektiv arbejdstid på 12 timer pr. døgn alle ugens dage under tjeneste på produktionsplatforme og er inkl. betaling for arbejde på helligdage og søgnehelligdage, overarbejde, tilkald til arbejdsopgaver i fornødent omfang samt betaling for alle øvrige forhold som følger af offshore arbejdet, herunder rådighedstjeneste. Der kompenseres ikke for overtid.
4. Lønnen udbetales månedsvis bagud gennem bank eller sparekasse.
5. Der ydes fri kost og logi under tjeneste på produktionsplatformen, og den af virksomheden krævede beklædning stilles til rådighed.
6. Såfremt der blandt offshore funktionæransatte medarbejdere i Mærsk Olie og Gas A/S
 - a) indføres en generel bonusordning
 - b) indføres en generel seniorordning
 - c) indføres en særlig opsparing/fritvalgskonto til finansiering af bl.a. en eventuel seniorordning
 - d) indføres en ret til at blive indlagt på hospital med vedkommendes syge barn under 14 år, hvortil der ydes 7 dages betalt frihed – også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet,vil Offshore Medics også være omfattet af en sådan.
7. Offshore Medics vil få udbetalt et beløb, pt. kr. 6.000,- pr. år, til dækning af udgifter til fri telefon etc. Beløbet udbetales i månedlige rater.

§4 Arbejdstid

1. Arbejdstiden følger den for Offshore Supervisorer gældende. Der arbejdes for tiden i forholdet 2:3.
2. Kursus-/møde-/kontordage kompenseres med 1,4 x 1/30 månedsløn pr. dag. Offshoredage udover den aftalte arbejdstid kompenseres med 2,5 x 1/30 månedsløn pr. dag.
3. Tjenesteperioden om bord på platformen er normalt 14 dage efterfulgt af 21 dages frihed i land inkl. ferie. Tjenesteperioden starter ved check-in Esbjerg Lufthavn/basested og slutter ved ankomst til Esbjerg Lufthavn/basested

Arbejdstiden reguleres af Bekendtgørelse af offshoresikkerhedsloven nr. 831 af 8. juli 2015, og "Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v." p.t. nr. 1204 af 23. oktober 2015 samt AT vejledning om arbejdstidsregler ved offshore olie og gasaktiviteter, hvilket indebærer:

- at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer,
- at rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes som hviletid,
- at den normale arbejds-/friperiode efter aftale kan omlægges, dog således at der ikke må være mere end 28 døgn mellem 2 friperioder.

§5 Ferie

1. Den ifølge gældende ferielov årligt optjente ferie på 25 dage årligt, er indregnet i arbejdstiden, jf. §4 og bilag 2. Når den fordeling mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn er overholdt, anses medarbejderens ferie for afholdt som led i arbejdstidstilrettelæggelsen.
2. Ved en offshore turnus på 2:3 svarer Ferielovens 25 feriedage til 15 offshore feriedage, som afvikles i de arbejdsfri perioder.
3. Ferien afvikles som en samlet hovedferie og en samlet restferie. Hovedferien på 9 offshore feriedage lægges samlet i juli (dog senest 30. september), hvor der ikke er megen kursusaktivitet og restferien på 6 offshore feriedage i januar (senest 30. april).
4. Nyansatte, som tiltræder i løbet af ferieåret, skal afvikle en forholdsmæssig andel af ferien i de 2 ferieperioder - først lægges de 6 dage i februar, og hvis der skal lægges flere feriedage lægges det resterende antal i juli (forudsat medarbejderen er ansat på det tidspunkt, ellers lægges de resterende feriedage på et senere tidspunkt).
5. Ved medarbejderens fratreden beregnes ferien som afviklet med 1,25 feriedag pr. måned i ferieåret og omregnes i henhold til ferieloven.
6. Bliver en medarbejder syg **forud for ferieperioden** og fortsat er syg i den planlagte ferieperiode, vil de antal planlagte feriedage, hvor han er syg, skulle afvikles på et andet tidspunkt, nemlig ved afkorte en eksisterende 14 dages offshore periode med det antal feriedage medarbejderen ikke kunne afholde som følge af sygdom. Den udskudte ferie skal afvikles inden 30. april.
7. Sygemelder medarbejderen sig, **når ferien er begyndt** (= første planlagte feriedag efter kl. 8.30) har medarbejderen ikke krav på at for erstatningsferie for de første 3 feriedage, idet disse betragtes som medarbejderens karensdage. "Karensperioden" på 3 dage beregnes forholdsmæssigt (15/25) jf. Ferielovens §13 stk. 3.

8. Ovennævnte aftale om administration af ferie for Offshore Medics erstatter aftale indgået den 13. juni 2012 mellem Dansk Sygeplejeråd og Mærsk Olie og Gas A/S og Danmarks Rederiforening.

§6 Pensionsordning

1. Uanset Offshore Medics alder oprettes der ved ansættelse en pensionsordning efter de hos Mærsk Olie og Gas A/S til enhver tid gældende regler.
2. Ønsker medarbejderen frivilligt og for egen regning at indskyde yderligere til eksisterende pensionsordning i PKA, udover det i den individuelle aftale fastsatte, kan dette aftales mellem medarbejderen og PKA.
3. Vikarer, som er ansat på midlertidig kontrakt, er ikke omfattet af ovennævnte pensionsordning. Beløbet, som afsættes til pensionsordningen for de fastansatte Offshore Medics, vil for vikarers vedkommende i stedet blive indbetalt til PKA.

§7 Transport

1. Transport fra basehavn i land til og fra produktionsplatformen arrangeres og betales af virksomheden. Endvidere refunderer virksomheden udgifter til transport mellem fast bopæl i Danmark og Esbjerg med et beløb svarende til taksterne for rejse med billigste offentlige transportmiddel. Der foretages indeholdelse af A-skat i denne udbetaling.
2. I forbindelse med udrejse til offshore tjeneste udbetales til dækning af udgifter til transport mellem Esbjerg Banegård og Esbjerg Basehavn kr. 150,-. Det samme beløb betales ved hjemrejse. Der foretages indeholdelse af A-skat i denne udbetaling.
3. I uforskyldt venteperiode i lufthavn eller på basestedet dækkes opholds- og forplejningsudgifter i henhold til virksomhedens gældende regler.

§8 Effekterstatning

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 virksomheden 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 Sygdom

1. Sygefravær skal meldes omgående og altid inden tjensteperiodens begyndelse.

§10 Orlov

1. Der tilkommer Offshore Medics orlov i henhold til gældende lovgivning herom, jf. Funktionærloven og lov om barselsorlov.
2. Der ydes løn under graviditetsorlov i op til 4 uger, løn under barselsorlov i 14 uger. Derudover betales der løn under forældreorlov i op til 10 uger, forudsat at firmaet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Denne betaling kan ydes til enten den ene eller den anden forælder. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. De 10 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. De 10 uger placeres efter aftale med firmaet og under hensyntagen til firmaets drift.
3. Der betales løn under de første 14 dages fædreorlov (til faderen eller medmoderen), forudsat at firmaet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.
4. Til adoptanter ydes fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.
5. Varsel om orlov skal ske skriftligt og skal indeholde oplysninger om ønsket varighed og forventet fødsels tidspunkt. Dokumentation herfor kan kræves.
6. Under orloven sættes arbejdsplanen ud af kraft, idet orlovsdage hverken tæller som offshore eller onshore dage.
7. For kvindelige Offshore Medics gælder følgende:
 - a. Offshore Medics skal snarest muligt og senest 3 måneder henne i graviditeten underrette virksomheden om, at graviditet foreligger.
 - b. Fra 7. graviditetsmåned er det iflg. virksomhedens lægelige rådgiver ikke længere forsvareligt at flyve offshore, da det skønnes, at kvindens tilstand efter den tid vil virke belastende i en eventuel evakueringsituation.



- c. I perioden fra 7. graviditetsmåned og indtil 4 uger før forventet fødsel, hvor den lov-sikrede graviditetsorlov påbegyndes, kan virksomheden planlægge et af følgende for Offshore Medics:
 - c.1 Tjeneste på kontoret. Under tjeneste på kontoret arbejdes der i henhold til de i virksomheden til enhver tid gældende kontorbetingelser.
 - c.2 Graviditetsorloven påbegyndes den første dag i 7. graviditetsmåned.

§11

Håndbog for Offshore Medics

1. Forhold, som ikke er omtalt i denne rammeaftale, herunder sikkerhedsbestemmelser, følger bestemmelserne i den til enhver tid gældende af virksomheden udarbejdede håndbog for Offshore Medics – Handbook for Medics - DK-HSE-GDE-0012

§12

Løndumping

1. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har Dansk Sygeplejeråd rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Mærsk Olie & gas, skal der på Dansk Sygeplejeråds 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.
2. Konstateres det, at rammeaftalens 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 Dansk Sygeplejeråd videreføre sagen.
3. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem parterne.
4. 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.
5. 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 kontaktpersonen (jf. bilag 1 i nærværende rammeaftale) og/eller Dansk Sygeplejeråd i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om rammeaftalen er overholdt.
6. 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.

7. 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.
8. 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.

§13 Vikarer

1. På anmodning fra kontaktperson eller Dansk Sygeplejeråd skal Mærsk Olie og Gas A/S oplyse, hvilke vikarbureauer og underleverandører Mærsk Olie og Gas A/S har antaget til at udføre opgaver i Mærsk Olie og Gas A/S indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet eller underleverandøren har oplyst til Mærsk Olie og Gas A/S.

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

2. Pr. 1. maj 2017 vil en vikarbureauvikar, såfremt vedkommende har arbejdet i 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.

§14 Voldgift

1. Eventuelle tvistigheder vedrørende fortolkningen af nærværende rammeaftale vil være at behandle efter den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark gældende norm for regler for behandling af faglig strid.

§15 Rammeaftalens varighed

1. Denne rammeaftale trådte i kraft med virkning fra den 1. maj 2000 (med revision pr. 1. maj 2007, 1. maj 2010, 1. maj 2012, 1. maj 2014 og 1. maj 2017) og kan opsiges med 3

måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til den 30. april 2020.

§16 Fredspligt

1. Det er aftalt, at Dansk Sygeplejeråd under organisationsansvar i forbindelse med arbejdsstandsninger (strejke, blokade og lockout) sikrer det nødvendige beredskab af Offshore Medics til at udføre de opgaver, der er fastlagt i "Bekendtgørelse om beredskab m.v. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. p.t. nr. 1197 af 23. oktober 2015.

Mærsk Olie og Gas AS anerkender, at der af og blandt de ansatte Offshore Medics kan vælges en "kontaktperson", som skal have den fornødne tid til sit arbejde. Det påhviler Dansk Sygeplejeråd at underrette Mærsk Olie og Gas AS om navnet på den valgte kontaktperson.

Esbjerg, den 26/9 2017

for Mærsk Olie og Gas A/S



Susanne Isaksen

København, den 27 / 9 2017

for Dansk Sygeplejeråd



Hans Jessen

Bilag 1 til rammeaftale mellem Mærsk Olie og Gas A/S og Dansk Sygeplejeråd

BILAG 1

Regler for Offshore Medics' kontaktperson

Som aftalt i rammeaftale mellem Mærsk Olie og Gas A/S og Dansk Sygeplejeråd kan der blandt Mærsk Olie og Gas ansatte Offshore Medics vælges en kontaktperson. Den valgte kontaktperson skal have den fornødne tid til sit virke som kontaktperson.

Såfremt kontaktpersonen har behov herfor, skal hun/han tilbydes den relevant uddannelse for at kunne virke som kontaktperson. Eventuelle udgifter hertil afholdes af firmaet.

Kontaktpersonen har pligt til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen og kan i den forbindelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere for virksomhedens ledelse og kan indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig kontaktpersonen, skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til rammeaftalens bestemmelser om voldgift.

En kontaktpersons ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes før Dansk Sygeplejeråd har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Bilag 2 til rammeaftale mellem Mærsk Olie og Gas A/S og Dansk Sygeplejeråd

BILAG 2

Beregning af feriedage

En turnus består af 14 offshore dage og 21 onshore dage.

Der arbejdes i gennemsnit 10,4 turnusser om året (5,5).

Der præsteres $12 \times 14 \times 10,4$ arbejdstimer = 1747,2 timer om året.

5 ugers ferie for ansatte med 5 dages og 37 timers arbejdsuge udgør 25 dage á 7,4 timer svarende til 185 ferietimer på årsbasis.

Bruttotimeantallet pr. år udgør hermed $(1747,2 + 185) = 1.932,2$ timer

Feriedage omregnet til 12 timers arbejdsdage udgør $185 \text{ timer} : 12 = 15,4$ feriedage (nedrundet til 15 dage).