RIKSMEKLARENS MØTEBOK
i sak 2024-083 mellom

SAFE
på den eine side

og

NORGES REDERIFORBUND
på den andre sida

rundt Skiping av overeinskomstar mellom Norges Rederiforbund og SAFE.

Den 12. og 13. desember 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale I Akersgaten 45, Oslo, under leiing av meklar Richard Saue.

Til stades for partane:
Safe:

Raymond Midtgård, Kai Morten Anda, Gro Gullhaug, Trine Vikse, Ørjan H. Grandal, Jan Nilsen, Geir Markeng, Kristian Straume, Alexander Brattøy, Jan Kristian Salomonsen, Bjørn Eirik Larsen, Tor-Arne Jakobsen, Eirik Halleland og Jon Fredrik Jensen.

Norges Rederiforbund:

Pål Tangen, Henning Lystad, Narve Våge, Kristian Helland Vea, Jan Fritjof Talleksen, Are Gauslaa, Viggo Bondi og Thomas Rasmussen.

Det vart framlagt:
1. Melding om plassoppseiing frå Safe motteke 30. oktober 2024.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans datert 1. november 2024.
3. Safes krav om at meklinga blir avslutta datert 11. desember 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge partar aksepterte forslaget.

SAFE sette fram ein einsidig protokollmerknad, som er vedlagt møteboka.

Meklinga vart avslutta kl. 15:15

Richard Saue

MEKLERS FORSLAG

1. Det etableres ny tariffavtale for NOR-registrerte offshore servicefartøyer og kranskip mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) som består av;
   I. Overenskomst (vedlagt)
   II. Hovedavtale (vedlagt)

2. Partene anerkjenner behovet for å bruke denne tariffperioden for en innfasing hva gjelder forståelse, praktisering og historikk av overenskomstens bestemmelser. De vil derfor søke å etablere møteplasser for dette formål og så langt som mulig unngå å fremme tvister for arbeidsretten i perioden.

Vedlegg I

OVERENSKOMST

MELLOM

NORGES REDERIFORBUND

OG

SAMMENSLUTNINGEN FOR FAGFORENINGER I ENERGISEKTOREN (SAFE)

VEDRØRENDE

BESETNINGEN OG OFFISERER OM BORD PÅ NOR-REGISTRERTE OFFSHORE SERVICEFARTØYER OG KRANSKIP

Eksisterende lønns- og arbeidsbetingelser slik disse er nedfelt i gjeldende fire overenskomster for «NOR-registrerte offshore servicefartøyer og kranskip» mellom Norges Rederiforbund og henholdsvis Norsk Sjøoffisersforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjømannsforbund, gjelder tilsvarende for denne overenskomsten inntil det eventuelt blir opprettet egen overenskomst mellom partene som tidligst kan gjøres gjeldende etter utløp 31. oktober 2026. I denne sammenheng har SAFE i henhold til 2. avtaleårsklausulen forhandlingsrett etter de samme prinsipper som nedfelt i avtalene, dog slik at det ikke skal være adgang for SAFE til å melde plassoppsigelse dersom partene ikke oppnår enighet i forhandlingene.

Vedlegg II

Gjelder fra 14. desember 2024

H O V E D A V T A L E

mellom

NORGES REDERIFORBUND
(NR)

på den ene side
og

SAMMENSLUTNINGEN AV FAGORGANISERTE I ENERGISEKTOREN
(SAFE)

på den annen side

KAPITTEL I ORGANISASJONSRETTEN 9

1.1 ORGANISASJONSRETTEN 9

KAPITTEL II FORHANDLINGSRETT OG FREDSPLIKT 9

2.1 FORBUD MOT ARBEIDSKAMP 9
2.2 LOKAL TVISTELØSNING 9
2.3 STEDLIGE FORHANDLINGER MELLOM ORGANISASJONENE 9
2.4 TVISTEFORHANDLINGER MELLOM ORGANISASJONENE 9
2.5 KONTAKT MED DEN ANNEN ORGANISASJONS MEDLEMMER 9
2.6 FORHANDLINGSMØTEFRISTER 10
2.7 FORHANDLINGSSPRÅK 10

KAPITTEL III TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG 10

3.1 TILLITSVALGTE 10
3.2 VALG, UTGIFTER 10
3.3 HOVEDTILLITSVALGT 10
3.4 TILLITSVALGTUTVALGET 10
3.5 KONSERNUTVALG 11
3.6 HVEM SOM KAN VÆRE TILLITSVALGT 11
3.7 TILLITSVALGT SOM SLUTTER 11
3.8 MELDING VED VALG AV TILLITSVALGT 11
3.9 BEGREPET TILLITSVALGT 11

KAPITTEL IV ARBEIDSGIVER OG TILLITSVALGTES RETTER OG PLIKTER 12

4.1 ORGANISASJONENES FELLESERKLÆRING OM TILLITSVALGTE 12
FELLESERKLÆRING OM SKOLERING I BRUK AV HOVEDAVTALEN 12
4.2 FORFLYTNING AV TILLITSVALGTE 12
4.3 OPPSIGELSE ELLER AVSKJED AV TILLITSVALGT 12
4.4 TILLITSVALGTES RETTIGHETER 13
4.5 PRESENTASJON AV NYANSATTE 13
4.6 ALLMANNAMØTE OG OPPSLAG 13
4.7 TILLITSVALGTES RETT TIL Å FORPLIKTE 13
4.8 TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER 13
4.9 TILLITSVALGTES SAKSGANG 14
4.10 VIRKSOMHETS- OG KONSERNTILLITSVALGTES ADGANG TIL VIRKSOMHETENS SKIP OG AVDELINGER OG RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET 14
4.11 TILLITSVALGTES RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET 14
4.12 MØTER I ARBEIDSTIDEN 14
4.13 ADGANG FOR REPRESENTANTER FOR SAFE 14
4.14 TJENESTEFRI TIL FORHANDLINGER, MØTER, KURS, OFFENTLIGE VERV ETC 14
4.15 PERMISJON FOR Å TA TILLITSVERV I FAGORGANISASJONEN 15
4.16 PARTENES REPRESENTASJON VED FORHANDLINGER 15
4.17 ARBEIDSFORHOLD OG GODTGJØRELSE FOR TILLITSVALGTE 15
4.18 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT OMBORD 16
4.19 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT I KONSERN 17
4.20 FORHANDLINGSFULLMAKTER 17
4.21 TILLITSVALGTE ELLER ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT SOM GJØR SEG SKYLDIG I GROVT BRUDD PÅ HOVEDAVTALEN 17

KAPITTEL V SAMARBEIDSFORHOLD 17

5.1 MÅLSETTING 17
5.2 ORIENTERING AV ANSATTE 18
5.3 DRØFTELSER OG MØTER VEDRØRENDE FORHOLD VED VIRKSOMHETEN 18
5.4 INFORMASJON TIL TILLITSVALGTE HOS ANDRE ARBEIDSGIVERE SOM DRIVER NÆRINGSVIRKSOMHET OM BORD 18
5.5 ETABLERING AV ARBEIDSGRUPPER ETC. 18
5.6 NYE EIERE AV VIRKSOMHETEN 18
5.7 SAMARBEID I KONSERNER 18
5.8 EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG 19

5.9 KONTAKTMØTER MED STYRET I EIERSELSKAPET 19
5.10 TILGANG TIL VIRKSOMHETENS REGNSKAP 19
5.11 HENSIKTEN MED INFORMASJONSPLIKTEN 20

KAPITTEL VI SYSSELSETTING 20

6.1 ARBEIDSTAKERNES ARBEIDSFORHOLD, OPPSIGELSE OG AVSKJED 20
6.2 BEDRIFTSANSIENNITET VED INNSKRENKNINGER I ARBEIDSSTOKKEN 20
6.3 OPPSIGELSESTID VED MANGLENDE INFORMASJON 21
6.4 FORTRINNSRETT TIL NYANSETTELSE ETTER INNSKRENKNINGER 21
6.5 ANSATTE SOM HAR VIST UTILBØRLIG OPPTREDEN 21

KAPITTEL VII PERMITTERING 21

7.1 VILKÅR 21
7.2 PRINSIPPER 21
7.3 VARSEL 22
7.4 PLIKT TIL Å KONFERERE MED TILLITSVALGTE 22
7.5 PERMITTERINGSVARSELETS FORM OG INNHOLD 22
7.6 MISLIGHOLD AV VARSLINGSFRISTER 23
7.7 PERMITTERINGSBEVIS 23
7.8 TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER 23
7.9 ARBEIDSPLIKT UNDER OPPSIGELSESTID 23
7.10 ARBEIDSTAKER SOM IKKE BLIR GJENINNTATT 23
7.11 VARSEL VED INNTAK AV ANSATT MED ANNET ARBEID 23
7.12 HOVEDTILLITSVALGTE 23
7.13 OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET 24

KAPITTEL VIII SLUTTATTEST 24

8.1 ANSATTE SOM SLUTTER ETTER LOVLIG OPPSIGELSE 24
8.2 SLUTTATTEST ETTER AVSKJEDIGELSE 24

KAPITTEL IX SÆRAVTALER 24

9.1 SÆRAVTALERS GYLDIGHET 24
9.2 UTLØPSBESTEMMELSER FOR SÆRAVTALER 24
9.3 SÆRAVTALER SOM FØLGER TARIFFAVTALEN 24

KAPITTEL X VERNEARBEID 25

10.1 VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD 25
10.2 FORFLYTTING AV VERNEOMBUD 25
10.3 KOORDINERENDE VERNEOMBUD VED ALVORLIGE ULYKKER UTENRIKS OG OFFSHORE 25
10.4 VERNE OG MILJØUTVALG 26
10.5 VERNE- OG MILJØOPPLÆRING 26

KAPITTEL XI OPPLÆRING OG PERMISJON FOR UTDANNING 26

11.1 KOMPETANSEUTVIKLING 26
11.2 PERMISJONER FOR UTDANNING 27

KAPITTEL XII PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK 27

12.1 REGISTRERING AV PERSONOPPLYSNINGER OG UTFORMING AV KONTROLLTILTAK 27
12.2 UTFORMING AV KONTROLLTILTAK 27

KAPITTEL XIII AVGIFT/KONTINGENTTREKK 28

13.1 KONTINGENTTREKK 28
13.2 INNHOLD I TREKKLISTER 28
13.3 ANSVAR FOR FEIL KONTINGENTTREKK 28

KAPITTEL XIV NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN 28

14.1 NYE VIRKSOMHETER I NR 28
14.2 AVVIK I FORHOLD TIL DEN TARIFFAVTALE SOM GJØRES GJELDENDE 28
14.3 TVISTENEMND 29
14.4 ENDREDE FORHOLD VED VIRKSOMHET 29

14.5 TARIFFTOMT ROM 29
14.6 VIRKSOMHET SOM VED INNMELDING I NR ER BUNDET AV SÆROVERENSKOMST 29

KAPITTEL XV KONFLIKTER 29

15.1 PLASSOPPSIGELSE 29
15.2 SÆRSKILTE BESTEMMELSER GJELDENDE UNDER ARBEIDSKONFLIKTER 30
15.3 UTVEKSLING AV OPPLYSNINGER VED PLASSOPPSIGELSE 30
15.4 ARBEIDSSTANSENS IVERKSETTELSE 30
15.5 LØNNSFORHOLD UNDER ARBEIDSSTANS 30
15.6 AVSTEMNINGSREGLER OVER TARIFFORSLAG 30

KAPITTEL XVI SYMPATIAKSJONER 31

16.1 RETT TIL Å GÅ TIL SYMPATIAKSJON 31
16.2 FORHANDLINGER OG VARSEL 31
16.3 STØTTE TIL ARBEIDSTAKERE I BEDRIFTER UTENFOR NR 31
16.4 UBETINGET PLASSOPPSIGELSE 31
16.5 BETINGET PLASSOPPSIGELSE - KONFLIKT TIL VERN AV ORGANISASJONSRETTEN 31
16.6 SYMPATIAKSJON SOM LEDD I BOIKOTT 31

KAPITTEL XVII FELLESBESTEMMELSER 32

17.1 TOLKNINGSTVISTER 32
17.2 PARTSFORHOLD 32
17.3 VIRKEOMRÅDE 32
17.4 VARIGHET 32

KAPITTEL I
ORGANISASJONSRETTEN

1.1 Organisasjonsretten

Partene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

KAPITTEL II
FORHANDLINGSRETT OG FREDSPLIKT

2.1 Forbud mot arbeidskamp

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted. Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2.2 - 2.4

2.2 Lokal tvisteløsning

Tvister skal søkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. Tvister mellom en virksomhet og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom virksomheten og de tillitsvalgte. Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som undertegnes av begge parter.

Merknad
Bestemmelsen er ikke til hinder for at møter/drøftelser kan foregå ved andre kommunikasjonsmidler enn møte når det er hensiktsmessig og partene er enige om det.

2.3 Stedlige forhandlinger mellom organisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2, kan tariffavtalens parter bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

2.4 Tvisteforhandlinger mellom organisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2 og 2.3, eller slike forhandlinger ikke har funnet sted har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for SAFE og NR.

2.5 Kontakt med den annen organisasjons medlemmer

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.

2.6 Forhandlingsmøtefrister

Forhandlingsmøte skal holdes så snart som mulig og senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det. Dersom fristen løper ut i vedkommendes seilingsperiode, kan møtet utsettes til etter seilingsperiodens utløp.

2.7 Forhandlingsspråk

Såfremt partene ikke blir enige om noe annet, skal all skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor der føres protokoll/referat foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at representanter som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk. Oversettelse skal da kunne kreves umiddelbart.

KAPITTEL III
TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

3.1 Tillitsvalgte

I virksomheter hvor SAFE har medlemmer kan det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere. Det kan velges en tillitsvalgt for hvert påbegynt 15. medlem, likevel ikke mer enn 4, som da danner et bedriftsvist tillitsvalgtutvalg.

De tillitsvalgte fungerer bedriftsvis og kan ikke opptre som tillitsvalgt om bord i fartøyet hvor han selv tjenestegjør i saker som gjelder dette fartøyet. Den tillitsvalgte skal i slike saker henvende seg direkte til virksomhetens representant på land.

3.2 Valg, utgifter

Virksomheten dekker utgiftene til utsendelse av valgmateriell. Valgmateriellet består av en generell orientering om valget, avtalen om tillitsvalgtordning, stemmeseddel med navn på de arbeidstakere som stiller til valg samt returadresse.

Dersom det er ønskelig, kan virksomheten bistå med den praktiske gjennomføringen av valget.

3.3 Hovedtillitsvalgt

I virksomheter hvor SAFE har mindre enn 30 medlemmer, velges det ikke tillitsvalgtutvalg, men en av de tillitsvalgte velges til hovedtillitsvalgt. Den hovedtillitsvalgte representerer de ansatte overfor virksomheten.

3.4 Tillitsvalgtutvalget

Tillitsvalgtutvalget, som ledes av en hovedtillitsvalgt, representerer de ansatte overfor virksomheten.

3.5 Konsernutvalg

Hvor et konsern består av enheter som ikke dekkes av tillitsvalgtutvalgets organisasjonsområde kan det opprettes et konsernutvalg bestående av tillitsvalgte for de enheter som utgjør konsernet. I konserner med mer enn 200 ansatte i Norge og på norskregistrerte skip hvor SAFE har medlemmer, kan en av de tillitsvalgte i konsernets virksomheter/bedrifter velges som konserntillitsvalgt. Konserntillitsvalgt har samme rettigheter og plikter overfor konsernet som hovedtillitsvalgte har overfor virksomheten.

Protokolltilførsel
Med konsern menes sammenslutning av juridisk og/eller administrative selvstendige enheter (f. eks aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner enheter.

3.6 Hvem som kan være tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere, med erfaring og innsikt i arbeidsforholdene. De skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten eller konsernet de to siste år.

3.7 Tillitsvalgt som slutter

Hvis en tillitsvalgt slutter i virksomheten opphører han å fungere som sådan.

3.8 Melding ved valg av tillitsvalgt

Virksomheten skal innen 14 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt som tillitsvalgte. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil slik melding om nyvalg er gitt, blir de tidligere tillitsvalgte å anse som tillitsvalgte. Det er ikke adgang for arbeidstakere å velge andre til å opptre i stedet for de tillitsvalgte i saker som sorterer under disse.

3.9 Begrepet tillitsvalgt

Begrepet tillitsvalgt i denne hovedavtale betyr tillitsvalgt i medhold av dette kapittel.

KAPITTEL IV
ARBEIDSGIVER OG TILLITSVALGTES RETTER OG PLIKTER

4.1 Organisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og gjeldende lovverk og som tillitsvalgt for sin organisasjon på en effektiv måte. Under henvisning til dette er partene enige om at forholdene skal legges til rette for at tillitsvalgte skal få utført sitt arbeid som tillitsvalgte. I denne sammenheng skal det, dersom en av partene ønsker det, opprettes avtale om de vilkår som skal gjelde for arbeid som tillitsvalgt. Når det gjelder vilkår, herunder tidsbruk, for tillitsvalgtarbeid etter denne bestemmelse, vises til pkt. 4.17.

Hovedavtalen medfører ingen innskrenkninger i arbeidstakerens tjenesteplikt etter skipsarbeidsloven.

Felleserklæring om skolering i bruk av Hovedavtalen

Partene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som virksomheten har representanter med best mulig forutsetning for behandling av samarbeidsspørsmål. Partene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre sine representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

4.2 Forflytning av tillitsvalgte

Forflytning av tillitsvalgte skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endring finner sted, skal vedkommende tillitsvalgte og tillitsvalgtutvalget orienteres om endringen og årsaken til den.

Ved permanent skifte av skip skal vedkommende tillitsvalgt og tillitsvalgtutvalget orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE.

Denne bestemmelsen medfører ingen innskrenkninger i arbeidstakers tjenesteplikt etter skipsarbeidsloven.

4.3 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. Ved oppsigelse pga. driftsinnskrenkninger skal det i tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til legges spesiell vekt på den spesielle funksjon den tillitsvalgte har i virksomheten.

4.4 Tillitsvalgtes rettigheter

Arbeidstakernes tillitsvalgte i bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor virksomheten mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

4.5 Presentasjon av nyansatte

Nyansatte i stillinger som er omfattet av SAFEs tariffavtaler skal få beskjed om hvem som er tillitsvalgt i virksomheten. Dersom virksomheten arrangerer informasjonsmøter for nyansatte, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å presentere seg. På anmodning skal den hovedtillitsvalgte/tillitsvalgtutvalget få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområdet. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

Denne bestemmelsen gjelder ikke midlertidige ansettelser.

4.6 Allmannamøte og oppslag

De tillitsvalgte skal på forhånd, og så tidlig som mulig, orienteres om saker vedrørende arbeidsforholdene som virksomheten ønsker å informere hele eller deler av arbeidsstokken om ved møte eller ved oppslag.

4.7 Tillitsvalgtes rett til å forplikte

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper arbeidstakere i den utstrekning lov eller tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er en forutsetning at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine kollegaer før de tar standpunkt til spørsmålet. Virksomheten skal ha svar uten ugrunnet opphold.

4.8 Tillitsvalgtes og arbeidsgivers plikter

De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på virksomhetens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet og under konferanser mellom bedriften og tillitsvalgte, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering av kolleger og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon. Det samme gjelder under utførelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og gjeldende lovgivning blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgte plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

4.9 Tillitsvalgtes saksgang

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiverens representant.

4.10 Virksomhets- og konserntillitsvalgtes adgang til virksomhetens skip og avdelinger og rett til å forlate arbeidet

Medlemmer av tillitsvalgtutvalget, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til virksomhetens skip, arbeidsplasser/avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet som tillitsvalgt. Så langt det er mulig skal virksomheten medvirke til at det gis slik adgang. De skal gi leder for den arbeidsplassen/avdelingen de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Dersom den som får besøk ønsker å forlate sin arbeidsplass, skal han ta dette opp med sin overordnede. Tillatelse skal gis med mindre hensynet til driften gjør det uforholdsmessig vanskelig.

4.11 Tillitsvalgtes rett til å forlate arbeidet

Forholdene skal legges til rette for at de tillitsvalgte skal kunne utføre sitt arbeide på en effektiv måte.

Dersom særlig viktige saker krever omgående behandling, skal de tillitsvalgte etter tillatelse kunne forlate sin arbeidsplass.

4.12 Møter i arbeidstiden

Når de tillitsvalgte i forståelse med virksomheten, er av den oppfatning at særlig viktige saker ved den enkelte arbeidsplass eller virksomhet krever omgående behandling, skal det gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige arbeidsmessige hensyn hindrer det. Hvis virksomheten avviser en anmodning om å få holde møter som nevnt i dette punkt, kan de tillitsvalgte kreve å få skriftlig begrunnelse for avslaget.

4.13 Adgang for representanter for SAFE

Når representanter for SAFE, ønsker adgang til en arbeidsplass for å ivareta foreningsanliggende gjøremål, skal virksomheten medvirke til at det gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsene i pkt. 2.5. Partene blir enige om hvem som i slike forbindelser skal anses som representanter SAFE.

Representantene er forpliktet til på forlangende å forevise skriftlig legitimasjon fra SAFEs ledelse.

4.14 Tjenestefri til forhandlinger, møter, kurs, offentlige verv etc.

De tillitsvalgte i virksomheten og arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltakelse i faglige delegasjoner. Det samme gjelder for ansatte som skal ivareta offentlige verv, når disse ikke kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Merknad I

Med møter og forhandlinger menes:
Landsmøter, forbundsstyremøter, styremøter i fagforeningen, overenskomstforhandlinger og forhandlings- informasjons- og drøftelsesmøter etter Hovedavtalens Kap. II

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i virksomhetens styrende organer. Den valgte representanten skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med et slikt kurs godkjent av bedriften.

Forespørsel om tjenestefrihet, med dokumentasjon, i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til virksomhetens ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

Merknad II

Partene understreker så sterkt de kan viktigheten av at slike forespørsler tas opp med virksomheten så tidlig som mulig for at f.eks. vikar skal kunne fremskaffes.

Alle tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at virksomheten ikke lider skade og at regulær drift opprettholdes.

4.15 Permisjon for å ta tillitsverv i fagorganisasjonen

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir ansatt i et lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen rett til permisjon uten lønn for inntil 5 år. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av virksomheten.

4.16 Partenes representasjon ved forhandlinger

Til forhandlinger med tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. I tilfelle der det er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende i tillegg ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger

4.17 Arbeidsforhold og godtgjørelse for tillitsvalgte

Vilkårene for tillitsvalgtarbeid avpasses etter arbeidets omfang. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til arbeidsplassens muligheter, bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologiske utrustning, organisasjonstilslutning, tariffområder o.l.

Tillitsvalgte skal ha adgang til skipets eller virksomhetens informasjons- og kommunikasjonsmessige utrustning i det omfang som er vanlig på arbeidsplassen.

Dersom det er praktisk mulig og omfanget av de tillitsvalgtes arbeidsoppgaver gjør det nødvendig, kan de tillitsvalgte gis en egen kontorplass/arbeidsplass om bord på skipet. Slike arbeidsplasser kan deles med andre grupperinger om bord, dog slik at de SAFE–tillitsvalgte som minimum skal ha et eget låsbart skap til disposisjon.

Eventuelle tillitsvalgte som er ansatt på heltid eller deltid skal ikke ha lavere inntekt (herunder fast overtid) enn det som er vanlig for den gruppen av arbeidstakere den tillitsvalgte kommer fra.

Ved møter mellom representanter for virksomheten og de tillitsvalgte samt for andre oppgaver den tillitsvalgte har i henhold til Hovedavtalen, og som faller innenfor deres arbeidstid, gis fri uten tap av inntekt. Når møter mellom de tillitsvalgte og virksomheten legges til den tillitsvalgtes avspaserings-/friperiode, og det er virksomheten som har innkalt til møtet, godtgjøres møtetiden med timelønn, men minst 3 timer pr. møte. Virksomheten betaler transportutgiftene i forbindelse med nødvendig reise. Dersom møtet legges slik at overnatting er nødvendig, dekker virksomheten kost og losji etter virksomhetens reiseregulativ. I tilfeller hvor reisetiden er uforholdsmessig lang kan spørsmål om en større godtgjørelse enn nevnt foran tas opp med virksomheten. Alle krav om godtgjørelse ut over møtetid og nødvendige transportutgifter skal alltid tas opp med virksomheten på forhånd.

Møter mellom tillitsvalgtutvalget eller hovedtillitsvalgt og virksomheten godtgjøres etter reglene i forrige avsnitt uansett hvem som har innkalt til møtet.

For inntil 2 dagsmøter pr. år gis medlemmene av tillitsvalgtutvalget fri uten tap av inntekt. Faller møtet på medlemmets avspaserings-/friperiode godtgjøres møtet med timelønn for medgått tid (maks 8 timer pr. møte).

Virksomheten og de tillitsvalgte har anledning til å avtale vilkår som er bedre enn denne bestemmelse. Det kan også avtales at fagforeningen disponerer et rammebudsjett som skal dekke alle utgifter i forbindelse med tillitsvalgtordningen i virksomheten. I slike tilfeller kan det ikke kreves ytterligere kompensasjon etter reglene i Hovedavtalen, men de tillitsvalgte må selv prioritere de oppgaver som skal utføres i ht. Hovedavtalen. Alle utgifter som dekkes under slike budsjetter skal dokumenteres overfor virksomheten.

Tillitsvalgte på heltid/deltid skal ha rett til å vende tilbake til sin tidligere jobb når de slutter som tillitsvalgt. Ansiennitet og lønn skal beregnes som om de var i sin stilling i hele perioden.

For konserntillitsvalgt skal det settes opp egen avtale vedrørende rettigheter og plikter som ikke reguleres i denne Hovedavtale. Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar, lønnsforhold og valg/valgperiode.

4.18 Arbeidsgivers representant ombord

Skipsføreren er skipets øverste leder og er arbeidsgivers representant om bord. Hvis skipsføreren ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han foreta disse så snart det er praktisk mulig.

4.19 Arbeidsgivers representant i konsern

I virksomhet/konsern som består av flere arbeidsgivere/arbeidsgiverselskaper skal det også utnevnes en representant fra den sentrale ledelsen i virksomheten/konsernet som forbindelse mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Virksomheten skal gi leder for tillitsvalgtutvalget skriftlig meddelelse om navnet på denne.

4.20 Forhandlingsfullmakter

Virksomheten og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. pkt. 4.4 og pkt. 4.19 ovenfor.

4.21 Tillitsvalgte eller arbeidsgivers representant som gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NR overfor SAFE kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle SAFE ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan SAFE overfor NR kreve at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne. I tilfelle NR ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant. Dette endrer ikke skipsførerens ansvar og myndighet etter gjeldende lovgivning.

KAPITTEL V
SAMARBEIDSFORHOLD

5.1 Målsetting

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom virksomheten og arbeidstakerne. For arbeidstakerne samlet og det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom den ansatte og virksomhet er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv virksomhet. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for virksomhet og for dem som er ansatt i det.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal arbeidstakerne ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre konkurranseevnen, og innenfor gjeldende offentlige bestemmelser utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel virksomheten som for arbeidstakerne.

For den enkelte virksomhet er det av den største betydning at partene i drøftelser finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i det offentlige lov- og forskriftsverk og i avtaleverket.

5.2 Orientering av ansatte

Virksomheten ledelse skal holde arbeidstakerne orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass.

5.3 Drøftelser og møter vedrørende forhold ved virksomheten

Virksomhetens ledelse skal i møter informere de tillitsvalgte og høre deres synspunkter om spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling, strukturelle endringer, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften mv.

Slike møter skal holdes ved behov, og minst en gang hvert halvår med mindre noe annet avtales lokalt.

5.4 Informasjon til tillitsvalgte hos andre arbeidsgivere som driver næringsvirksomhet om bord

Virksomheten skal se til at tillitsvalgte hos eventuelle arbeidsgivere som driver næringsvirksomhet om bord på anmodning får tilsvarende informasjon som nevnt i pkt. 5.3.

5.5 Etablering av arbeidsgrupper etc.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av organisasjonsformen og som har en direkte innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon, skal de berørte ansatte sikres innflytelse. Tillitsvalgte skal sikres innflytelse på gruppens sammensetning og mandat.

5.6 Nye eiere av virksomheten

Ved overdragelse av virksomheten som helhet eller salg/overdragelse av samtlige skip i virksomheten, skal virksomhetens ledelse bidra til at de tillitsvalgte gis anledning til å møte de nye eierne av virksomheten for å diskutere om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere tillitsvalgte så fremt erververen overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene. Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

5.7 Samarbeid i konserner

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i bedrifter/virksomheter innen konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg

av tillitsvalgte i konsernet, uten hensyn til om virksomhetene/bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter/bedrifter saken gjelder. Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske stilling og utvikling.

Ved innskrenkninger eller omlegginger skal representanter for arbeidstakerne gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine slutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferanser skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

5.8 Europeiske samarbeidsutvalg

Partene er også enige om at det i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger.

5.9 Kontaktmøter med styret i eierselskapet

I virksomheter som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag mv.) skal det - med mindre det er enighet om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret i eierselskapet og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for virksomheten og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eierselskapet. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. kap. II. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

5.10 Tilgang til virksomhetens regnskap

Virksomhetens regnskap skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser. Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal virksomhetens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om virksomheten helt eller delvis skal dekke utgiftene. Benytter de tillitsvalgte i forståelse med virksomheten rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon. Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

Merknad
Med regnskaper og informasjon menes informasjon som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer. Virksomheten kan om nødvendig pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om opplysninger som de har fått om virksomhetens økonomiske situasjon. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til den tillitsvalgtes medlemmer.

5.11 Hensikten med informasjonsplikten

Partene viser til at informasjonsplikten etter det dette kapittel bygger på de ansattes naturlige krav på å få en orientering om sin fremtidige arbeidssituasjon, og deres tillitsvalgtes mulighet til å ivareta deres interesser i denne forbindelse. Hovedorganisasjonene vil derfor påpeke nødvendigheten av at partene i det enkelte virksomhet tar denne informasjonsplikten alvorlig.

KAPITTEL VI
SYSSELSETTING

6.1 Arbeidstakernes arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed

I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter før beslutninger settes i verk. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll.

Dersom en virksomhet ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og SAFE hevder dette vil være tariffstridig, kan SAFE uten ugrunnet opphold ta opp med NR spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom SAFE og NR er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

I saker som omfattes av dette punkt skal de tillitsvalgte/tillitsvalgtutvalget informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for arbeidstakerne.

Før arbeidsgiver beslutter å si opp en arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte.

6.2 Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkinger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis virksomheten i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

Protokolltilførsel
Virksomheten og de tillitsvalgte kan inngå avtaler som utfyller disse bestemmelsene om ansiennitet i forhold til forskjellige grupper ansatte.

6.3 Oppsigelsestid ved manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter kapittel V og VI ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

6.4 Fortrinnsrett til nyansettelse etter innskrenkninger

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, har tidligere ansatte fortrinnsrett etter skipsarbeidslovens regler. Tidligere opparbeidet tjenesteansiennitet beholdes.

6.5 Ansatte som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår skal det snarest opptas drøftelser mellom partene. Fører disse drøftelsene ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten skal behandles videre i samsvar med reglene i kap. II.

KAPITTEL VII
PERMITTERING

7.1 Vilkår

Permittering kan foretas:

a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med pkt. 4.7.

b) Når ulike naturomstendigheter eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstilles.

c) Når bedriften mangler beskjeftigelse og for så vidt tilfellet ikke omfattes av b), samt ved uforutsette verkstedopphold av over 30 dagers varighet.

d) Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

e) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften

7.2 Prinsipper

Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet i bedriften. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Gjelder forholdet bare et begrenset antall skip, skal permittering under 12 ukers varighet kun iverksettes på det eller de angjeldende skip. Dersom det på permitteringstidspunktet er åpenbart at permitteringstiden vil strekke seg utover 11 uker, skal bedrifter med flere skip umiddelbart søke å omplassere permitterte med lengst ansiennitet, om nødvendig til fortrengsel for ansatte med kortere ansiennitet på de andre skipene.

7.3 Varsel

Ved permitteringer skal det gis 14 dagers skriftlig varsel pr. rekommandert brev til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og virksomheten blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted på skipet. Varselfristen regnes fra kl. 2400 den dag varselet gis. Ved permittering i henhold til pkt. 7.1 b), skal varselet være 2 dager.

Den under dette punkts første avsnitt nevnte frist kommer ikke til anvendelse dersom avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Fristen gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet. Også i disse tilfeller plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar virksomheten muligheten av å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte på samme arbeidsplass eller med et annet arbeid i bedriften, skal den under dette punkts første avsnitt nevnte frist heller ikke komme til anvendelse.

7.4 Plikt til å konferere med tillitsvalgte

Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med de tillitsvalgte i samsvar med bestemmelsene i dette kapittel. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder dersom bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringens iverksettelse. Varselfristen etter punkt 7.3 første avsnitt begynner først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

Dersom en slik konferanse ikke har funnet sted skal virksomheten før permitteringsvarslene sendes ut underrette SAFE. I underretningen skal oppgis:
- navn på de maskinoffiserer / dekksoffiserer som er omfattet av permitteringene
- hvor lenge permitteringene antas å vare.
- årsak til permitteringen

7.5 Permitteringsvarselets form og innhold

Varselet skal angi permitteringstidens begynnelse (jf. dog bestemmelsene om betinget varsel) og sannsynlige lengde. Dersom dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal minst skje hver annen måned. Betinget varsel om permittering i forbindelse med konflikt (pkt. 7.1 d) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

Merknad
Partene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Partene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og de tillitsvalgte fortløpende vurderer om vilkårene for fortsatte permitteringer er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

7.6 Mislighold av varslingsfrister

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt i pkt. 7.3 første avsnitt skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

7.7 Permitteringsbevis

Når arbeidstakere blir permittert, skal de få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permittering og der det er mulig, permitteringstidens begynnelse og sannsynlige lengde.

7.8 Tilknytning til arbeidsgiver

Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler.

7.9 Arbeidsplikt under oppsigelsestid

Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakeren å utføre arbeid for bedriften i denne tid med mindre det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

7.10 Arbeidstaker som ikke blir gjeninntatt

Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende lønn for gjeldende oppsigelsestid. Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over 3 måneder og inntil videre sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratre uten oppsigelsesfrist. For øvrig vises det til bestemmelsene i skipsarbeidsloven § 5-2 (4).

7.11 Varsel ved inntak av ansatt med annet arbeid

Arbeidstaker som har annet arbeid i permitteringsperioden skal gis minst 5 dagers varsel før gjeninntakelse.

7.12 Hovedtillitsvalgte

Ved permitteringer skal de hovedtillitsvalgte anses å ha lengst ansiennitet i relasjon til pkt. 7.2.

7.13 Opphør av arbeidsforholdet

Reglene i kapittel 7 er ikke til hinder for at arbeidsgiveren eller arbeidstakeren bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

KAPITTEL VIII
SLUTTATTEST

8.1 Ansatte som slutter etter lovlig oppsigelse

Når en arbeidstaker forlater en virksomhet etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest i henhold til gjeldende lovgivning.

8.2 Sluttattest etter avskjedigelse

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da uten nærmere angivelse anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiver i så fall først konferere med de tillitsvalgte.

KAPITTEL IX
SÆRAVTALER

9.1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom virksomhetsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for virksomheten.

9.2 Utløpsbestemmelser for særavtaler

En særavtale kan når som helst sies opp til utløp med minst 1 - en - måneds varsel hvor det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at det har vært ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 14 dager.

9.3 Særavtaler som følger tariffavtalen

Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge virksomhetens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtalen samme varighet som virksomhetens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen. Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens pkt. 2.3 og 2.4. Oppnås fortsatt

ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

Arbeidstvistloven § 8 (2), gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtale som følger virksomhetens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

KAPITTEL X
VERNEARBEID

10.1 Verneombud og hovedverneombud

Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i gjeldende lov med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud slik at lovens intensjoner blir etterlevd.

I virksomheter hvor det er flere hovedverneombud skal det velges ett eller flere koordinerende hovedverneombud. Koordinerende hovedverneombud utpekes av tillitsvalgtutvalget der hvor dette organiserer mer enn halvparten av de ansatte med stemmerett til valg av verneombud. Dersom to eller flere utvalg til sammen organiserer flertallet utpeker disse det koordinerende hovedverneombud. Dersom ingen fagforening alene eller sammen med andre organiserer halvparten av de ansatte velges koordinerende hovedverneombud av hovedverneombudene. Den som er valgbar som hovedverneombud er også valgbar som koordinerende hovedverneombud.

10.2 Forflytting av verneombud

Forflytning av verneombud skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endringen finner sted, skal vedkommende verneombud orienteres om endringen og årsaken til den. Denne bestemmelsen medfører ingen innskrenkninger i arbeidstakers tjenesteplikt etter skipsarbeidsloven.

Ved permanent skifte av skip skal vedkommende verneombud og tillitsvalgtutvalget orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE.

10.3 Koordinerende verneombud ved alvorlige ulykker utenriks og offshore

I tilfelle alvorlige ulykker i utenriksfart, og dersom ulykken er av en slik art at offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå utenriks, skal koordinerende hovedverneombud kontaktes så tidlig som mulig og gis høy prioritet med hensyn til transport til ulykkesstedet.

For skip som opererer i tilknytning til innretninger i petroleumsvirksomhet på norsk sokkel, skal verneombudene for virksomhet-, operatør-, entreprenør- og underentreprenørbedrifter samarbeide når det gjelder løsninger av problemer der flere arbeidsgivere er involvert. Denne bestemmelsen verken avløser eller griper inn i verneombudets rettigheter eller ansvar etter lov og/eller forskrifter.

10.4 Verne og miljøutvalg

Verne og miljøutvalgene skal organiseres og virke i samsvar med gjeldende lov med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for verne og miljøutvalgene slik at intensjonene i den gjeldende lovgivning blir etterlevd. Partene understreker viktigheten av det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i bedriftene.

10.5 Verne- og miljøopplæring

Arbeidstakerrepresentanter i verne- og miljøutvalg, verneombud og arbeidsleder innenfor hvert verneområde skal gis opplæring i henhold til gjeldende lov og forskrifter. Nytt personale som skal ha opplæring bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder, og i alle fall innen 12 måneder.

Verne- og miljøutvalget utarbeider hvert år en plan for miljøopplæringen i virksomheten som inngår som en del av virksomhetens handlingsprogram for utbedring av arbeidsmiljøet. Planen skal omfatte hvem som skal ha opplæring, hvilken opplæring som skal gis, og hvem som skal ha ansvaret for at opplæringen blir gitt.

Opplæring skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for virksomheten/skipet, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid. Er opplæringen fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Arbeidsgiver skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter dette kapittelet, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste.

Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer kurset varer.

KAPITTEL XI
OPPLÆRING OG PERMISJON FOR UTDANNING

11.1 Kompetanseutvikling

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne.

Den enkelte virksomhet skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse og kostnadene forbundet med dette. Det er virksomhetens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang p.r. år. Der hvor det er gap mellom virksomhetens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til virksomhetspålagt etter- og videreutdanning reguleres i overenskomsten. Virksomheten og de ansatte har alle ansvar for at eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

11.2 Permisjoner for utdanning

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og virksomheten, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Ansatte med minst 3 års ansiennitet i virksomheten, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller driftsmessige grunner hindrer dette.

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte innenfor dette avtaleområdet vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

Når en ansatt kommer tilbake til virksomheten etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i virksomheten, så snart dette er praktisk mulig.

KAPITTEL XII
PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK

12.1 Registrering av personopplysninger og utforming av kontrolltiltak

I den enkelte virksomhet skal det drøftes mellom partene hvilke personopplysninger virksomheten kan registrere, hvordan opplysningene skal oppbevares og hvordan de kan brukes. All registrering må ha et saklig formål. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres må være i samsvar med bestemmelser gitt i lovgivningen.

12.2 Utforming av kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten og på det enkelte skip. De tillitsvalgte/tillitsvalgtutvalget skal ha informasjon om besluttede kontrolltiltaks utforming og iverksettelse. Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkte foretak. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Skal virksomheten igangsette kontrolltiltak som omfattes av lov om vaktselskaper skal det benyttes godkjent vaktselskap i henhold til samme lov.

KAPITTEL XIII
KONTINGENTTREKK

13.1 Kontingenttrekk

Bedriften skal sørge for trekk av ordinær og ekstraordinær fagforeningskontingent for de arbeidstakere som er organisert i SAFE for den tid de mottar lønn. De tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for hvis de tillitsvalgte eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - SAFE krever det. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

13.2 Innhold i trekklister

Hvor det er praktisk mulig etter bedriftens datasystem skal trekklistene inneholde personnummer, navn, trukket beløp, arbeidssted, stilling og meldinger. Under rubrikken meldinger bør anføres tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste, trukket hittil, overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP og/eller annet partene blir enige om. Månedlige trekklister skal sendes elektronisk dersom dette er praktisk mulig. Der det ikke er praktisk mulig oversendes disse i papirformat. For bedrifter som har problemer med å følge disse regler fullt ut, avtaler partene nødvendige tilpasninger. Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for organisasjonene til avgjørelse.

13.3 Ansvar for feil kontingenttrekk

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for NR, bedriftene eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som p.g.a. feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket. SAFE kan ta opp med NR tilfeller hvor en bedrift etter SAFEs mening ikke har foretatt trekk av kontingent i samsvar med disse bestemmelser.

KAPITTEL XIV
NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN

14.1 Nye virksomheter i NR

Virksomheter som med hele eller deler av sin virksomhet inntrer i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom SAFE og NR for samme fartsområde hvis NR eller SAFE krever det.

14.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

Der vedkommende tariffavtales lønnssatser ikke naturlig kan anvendes umiddelbart eller mangler lønnssatser for enkelte kategorier, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende, opptas forhandlinger mellom organisasjonene.

14.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige slik som forutsatt i pkt. 14.1 og 14.2, avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, oppnevner Riksmekleren oppmann.

14.4 Endrede forhold ved virksomhet

Ovennevnte regler (14.1 - 14.3) legges også til grunn dersom endringer i driftsmønster art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene, gjør at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best i virksomheten.

14.5 Tarifftomt rom

Finner partene at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistloven § 8 (2).

14.6 Virksomhet som ved innmelding i NR er bundet av særoverenskomst

Er en nyinnmeldt virksomhet i henhold til norsk lov bundet av en særoverenskomst, skal denne gjelde frem til den opphører. Virksomheten skal sørge for at særoverenskomsten blir sagt opp til opphør så snart som mulig.

KAPITTEL XV
KONFLIKTER

15.1 Plassoppsigelse

NR og SAFE vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller de tilsluttede forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 16.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 25.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

15.2 Særskilte bestemmelser gjeldende under arbeidskonflikter

Plassoppsigelse som bestemt i pkt. 15.1 skal bare gjelde for skip som ligger i eller er på vei til nord-europeisk havn (nord av Brest). Varslet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning kan først iverksettes når skipet er i havn og skip og last er tilbørlig sikret.

15.3 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

På forespørsel fra virksomheten skal de tillitsvalgte i den enkelte virksomhet eller SAFE sentralt innen 48 timer gi en samlet opplysning om hvem som omfattes av oppsigelsen. SAFE kan i den forbindelse forlange en fullstendig liste over ansatte som omfattes av avtalen. Opplysningen er endelig dersom partene ikke blir enig om noe annet.

15.4 Arbeidsstansens iverksettelse

Arbeidsstansen gjelder fra kl. 2400 den dag den er varslet til.

15.5 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Begrepet lønn er i denne sammenheng 1/30 månedslønn pr. dag med tilhørende fritid for hver dag vedkommende skulle vært i arbeid.

15.6 Avstemningsregler over tarifforslag

Ved eventuelle avstemninger skal kun de delta som er bundet av overenskomsten. Denne bestemmelse endrer dog ikke den rett hver av partene har til å lede og avslutte tariffoppgjøret og konflikter etter de lover eller vedtekter som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

KAPITTEL XVI
SYMPATIAKSJONER

16.1 Rett til å gå til sympatiaksjon

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke virksomhetens eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans i Norge som blir satt i verk til støtte for en annen lovlig konflikt i Norge, når samtykke er gitt av NR eller SAFE. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

16.2 Forhandlinger og varsel

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i punkt 15.1.

16.3 Støtte til arbeidstakere i bedrifter utenfor NR

Ved sympatistreik hos medlemmer av NR til støtte for arbeidstakere ved virksomheter/bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjoner, skal varselfristen være 3 uker. Hvis SAFE erklærer sympatistreik blant NRs medlemmer på grunn av konflikt ved en virksomhet/bedrift som ikke står som medlem av NR, skal SAFE samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter/bedrifter, hvis slike finnes, dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de andre virksomheter/bedrifter omtrent motsvare arbeidstakerantallet på de i NR innmeldte arbeidsplasser. Organisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.

Den adgang SAFE har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet NR til støtte for krav overfor uorganiserte virksomheter/bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NRs tariffavtaler for tilsvarende virksomhet.

16.4 Ubetinget plassoppsigelse

Plassoppsigelse etter dette kapittel skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved virksomheter/bedrifter hvor minst halvdelen av de ansatte i den del av virksomheten og/eller det stillingssjiktet det kreves avtale for er organisert i SAFE.

16.5 Betinget plassoppsigelse - konflikt til vern av organisasjonsretten

Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har SAFE rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

16.6 Sympatiaksjon som ledd i boikott

Ovenstående bestemmelser pkt.16.1 – 16.5 vedrører ikke arbeidstakernes rett til å gå til arbeidsnedleggelse som ledd i en lovlig boikott.

KAPITTEL XVII
FELLESBESTEMMELSER

17.1 Tolkningstvister

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NR og SAFE

17.2 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norges Rederiforbund med anmeldte skip på den ene side og Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren på den annen side. Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

17.3 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for «NOR-registrerte offshore servicefartøyer og kranskip» som er inngått mellom SAFE og NR.

17.4 Varighet

Denne avtale trer i kraft 14. desember 2024, gjelder til 1. mars 2027 og videre 3 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Oslo 13. desember 2024

Norges Rederiforbund

Sammenslutningen av
Fagorganiserte i Energisektoren

Protokolltilførsel fra SAFE:

SAFE sin intensjon er én felles hovedavtale for alle grupper SAFE organiserer under Norges Rederiforbund.