

HOVEDAVTALE

MELLOM NORGES REDERIFORBUND (NR)

på den ene side

og

LEDERNE på den annen side

Av 6. april 2017

Innhold

Kapittel 1 Partsforhold og varighet.....	3
Kapittel 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål.....	3
Kapittel 3 Ny tariffavtale i tariffperioden	4
Kapittel 4 Konflikter.....	5
Kapittel 5 Arbeid under konflikt	6
Kapittel 6 Særavtaler	7
Kapittel 7 Tillitsvalgte	8
Kapittel 8 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	8
Kapittel 9 Sentrale tillitsvalgte	11
Kapittel 10 Permittering	11
Kapittel 11 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	13
Kapittel 12 Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	16
Kapittel 13 Kompetanseutvikling	17
Kapittel 14 Likelønn og likestilling	18
Kapittel 15 Seniorpolitikk	19

Kapittel 1 Partsforhold og varighet

§ 1.1 Partsforhold

Denne Hovedavtale gjelder mellom Norges Rederiforbund (NR) med innmeldte enheter og Lederne for de arbeidsforhold som omfattes av partenes tariffavtale(r).

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1.2 Hovedavtalen er første del av Lederavtalen mellom Lederne og NR.

§ 1.3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 6. april 2017, gjelder til 31. desember 2020 og videre 3 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Kapittel 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2.1 Organisasjonsretten

NR og Lederne anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2.2 Fredsplikt

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2.3 Forhandlingsrett

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Lederavtalen eller i bedriftsvisе særavtaler mellom bedrift og ledere skal søkes løst mellom de lokale parter. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll, som skal undertegnes av begge parter. Ved uenighet skal partenes syn fremgå av protokollen.

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan Lederne og NR bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til og tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter punkt 1 eller 2, kan hver av partene bringe tvisten inn for NR og Lederne.

5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2.4 Søksmål

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom partene ikke blir enige om å la den avgjøres ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av

Riksmeklingsmannen, hvis ikke Lederne og NR blir enige om en annen sammensetning. Saksbehandling skjer i samsvar med bestemmelsene i Lov om Voldgift.

§ 2.5 Forhandlingspråk

Såfremt partene ikke er enige om annet skal all skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor der føres protokoll/referat foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at en representant som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk, men oversettelse skal da finne sted umiddelbart.

Kapittel 3 Ny tariffavtale i tariffperioden

§ 3.1 Nye bedrifter i NR

Bedrifter som med hele eller deler av sin virksomhet inntreer i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom Lederne og NR for samme art virksomhet hvis NR eller Lederne krever det. Når det gjelder bedømmelsen av virksomhetens art skal det tas hensyn til drifts- og arbeidsforhold og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende idet man først og fremst skal ta sikte på få den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

§ 3.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

Der vedkommende tariffavtales lønnsatser ikke naturlig kan anvendes umiddelbart eller mangler lønnsatser 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.

§ 3.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige slik som forutsatt i pkt. 3.1 og 3.2, 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 Riksmeklingsmannen oppmann.

§ 3.4 Endrede forhold ved virksomhet

Ovennevnte regler (3.1 - 3.3) legges også til grunn dersom endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene, gjør at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften.

§ 3.5 Tariffomt rom

Finner partene eller nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 6 - 3.

§ 3.6 Bedrift som ved innmelding i NR er bundet av særavtale

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

Kapittel 4 Konflikter

§ 4.1 Plassoppsigelse

NR og Lederne vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

§ 4.2 Plassoppsigelsens omfang

Lederne forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for medlemmer som tjenestegjør i stilling som plattformsjef. Plassoppsigelse kan heller ikke gis for innretninger utenfor Nord-Europeisk farvann (syd for Brest).

§4.3 Plassfratredelsesvarsel

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av mekling etter Arbeidstvistloven § 36.

§ 4.4 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

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

§ 4.5 Arbeidsstansens iverksettelse

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

§ 4.6 Transport til land under arbeidsstans

De som omfattes av oppsigelsen og som befinner seg om bord på innretning har dog først rett til å komme til land når dette tidligst kan skje uten ekstra transportutgifter, dog senest ved utløpet av deres normale oppholdsperiode. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

§ 4.7 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønn beregnes til 1/11 månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Så lenge arbeid etter pkt. 5.3 pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønnsmessig forstand for de som er i arbeid.

§ 4.8 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 5 Arbeid under konflikt

§ 5.1 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Partene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Dersom det foreligger offentlige bestemmelser om slike avtaler, skal avtalen tilfredsstillende disse.

Stedlige avtaler om dette utarbeides av bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Overenskomstpartene kan underkjenne inngåtte stedlige avtaler, dog ikke i strid med begrensningene for oppsigelse i pkt 5.2.

§ 5.2 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Avtaler som nevnt i pkt. 5.1 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft og videre inntil ny avtale er inngått. Avtalen kan sies opp med 14 dagers varsel, dog ikke senere enn en måned før utløp av den aktuelle tariffavtale.

§ 5.3 Fellesbestemmelser

Disse fellesbestemmelser anses som en integrert del av den lokale avtale i den grad de er aktuelle for vedkommende bedrift eller arbeidsplass.

Alt arbeid skal foregå normalt frem til det tidspunkt arbeidsstansen skal gjelde fra. Dersom arbeidskonflikten medfører at driften ikke kan fortsette, skal man deretter umiddelbart begynne å nedtrappe virksomheten i den grad og på den måte som dette er sikkerhetsmessig forsvarlig eventuelt ut fra sikkerhetsmessige grunner pålagt av vedkommende norske eller lokale myndigheter eller operatør.

Dersom operatøren og/eller bedriften forlanger det skal forbindelse mellom borehullet og boreinnretningen opphøre, dvs. stigerør, føringsliner og kompensasjonsanordninger være fjernet og utblåsningsventil eventuelt tatt opp slik at boreinnretningen kan forlate området om nødvendig.

På losjinnretning skal alle innlosjerte sendes til land så snart dette er praktisk mulig. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

For andre typer innretninger skal det i lokal avtale fastsettes prosedyrer for påkrevet sikringsarbeid.

For offshoreinnretning gjelder at både bedriften og de ansatte har plikt til å følge vedkommende myndigheters bestemmelser om sikkerhetsbemanning om bord. Hvor slike bestemmelser ikke gjelder, skal det i lokal avtale fastslås hvordan sikkerhetsbemanningen skal være på den enkelte innretning. Man skal i denne forbindelse sammenligne innretningen med tilsvarende innretninger som har offentlig fastsatt sikkerhetsbemanning. Sikkerhetsbemanningen skal utføre arbeid som er nødvendig for å avverge fare for

menneskeliv eller betydelig materiell skade eller som pålegges av vedkommende myndighet. Herunder kommer også forpleining av innlosjerte på losjinnretninger som er nødvendig av tilsvarende grunner. For innretning som er underlagt Sjøfartsloven er det spesifikk fastsatt at plattformsjefen har ansvaret for å vurdere hva som er sikkerhetsmessig forsvarlig og nødvendig.

Kapittel 6 Særavtaler

§ 6.1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen 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 bedriften.

§ 6.2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge bedriftens 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 særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2.3 Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. Rett til forhandling og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 6.3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kapittel 7 Tillitsvalgte

§ 7.1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Ledernes medlemmer velger 1 - 3 tillitsvalgte, hvis ikke annet er avtalt med bedriften.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Hvis det ikke oppnås enighet om slik lokal avtale, kan saken innbringes for organisasjonene.

Ved vurdering av slik ytterligere representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygging.

Tillitsvalgte valgt ved slik separat/enkel bedriftsenhet forutsettes å behandle spørsmål som knytter seg til vedkommende bedrift/driftssted.

§ 7.2 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ledere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ledere som har arbeidet i bedriften de to siste år.

§ 7.3 Melding om valg Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

Kapittel 8 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 8.1 Arbeidstakernes representanter

Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte leder mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte leder.

§ 8.2 Arbeidsgiverens representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 8.3 Partenes representanter ved forhandlinger

Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.

§ 8.4 Partenes opptreden

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

§ 8.5 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

§ 8.6 Almannamøte og oppslag

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

§ 8.7 Presentasjon av nyansatte

Ledelsen skal sørge for å orientere de bedriftstillitsvalgte om nyansettelser. Bedriftens lokale representant skal snarest mulig presentere de nyansatte for den plasstillitsvalgte.

Nyansatte skal snarest mulig også presenteres for fagforeningens leder og/eller de bedriftstillitsvalgte. Dersom bedriften arrangerer møter for nyansatte skal fagforeningen gi muligheter for å presentere seg.

På anmodning skal de bedriftstillitsvalgte hver måned få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområdet på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidsted og ansettelsestidspunkt.

§ 8.8 Godtgjørelse

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.

§ 8.9 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften og ledere med tillitsverv innen Lederne 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 faglige delegasjoner. Ledere 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.

§ 8.10 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

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. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 12 ukers frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Lederne gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med tillitsvalgte, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NR, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når Lederne hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

§ 8.11 Adgang for representanter for Lederne

Når representanter for Lederne ønsker adgang til en arbeidsplass for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsen i pkt. 2.3 (3). Partene blir enige om hvem som i slike forbindelser skal anses som representant for Lederne.

Kapittel 9 Sentrale tillitsvalgte

§ 9.1 Sentrale tillitsvalgte

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på best måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i bedriften etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

De sentrale tillitsvalgte i Lederne er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom NR og Lederne skal fungere. Manglende tilrettelegging for rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

Kompetanse, i vid forstand, tilegnet via tillitsvalgtfunksjonen bør søkes ivaretatt og anvendt innen bedriftene.

For medlemmer i sentrale verv som beskrevet ovenfor skal det gjennomføres drøfting i den berørte bedrift basert på de nevnte intensjoner.

Ved uenighet lokalt er det anledning til å bringe forholdet inn for de sentrale tariffparter (NR/Lederne).

Kapittel 10 Permittering

§ 10.1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

§10.2 Prinsipper for permittering

Ved permittering kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.

Bedrifter som innen samme tariffområde på norsk sokkel har flere innretninger, eventuelt har oppdrag på flere innretninger, skal omplassere ansatte til de andre innretningene, om nødvendig til fortrenghet for ansatte med kortere ansiennitet på de andre innretningene.

Dette gjelder ikke dersom bedriften på permitteringstidspunktet sannsynliggjør at permitteringstiden vil bli av kortere varighet enn 12 uker. I slike tilfeller kan permittering iverksettes på angjeldende innretning alene. Dersom det på et senere tidspunkt viser seg at permitteringstiden likevel vil bli av lengre varighet enn 12 uker, skal bedriften, med mindre partene blir enige om noe annet, umiddelbart omplassere permitterte med lengst ansiennitet, om nødvendig til fortrenghet for ansatte med kortere ansiennitet på de andre innretningene.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppene har i bedriften.

§ 10.3 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 10-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 10.4 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 nr. 10 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra kl. 24.00 den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselsfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp.

§ 10.5 Varslets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 10-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte seneste innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 10.6 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 10.7 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 10.8 Varsel ved inntak av ansatte med annet arbeid

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

Kapittel 11 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 11.1 Målsetting

Lederne og Norges Rederiforbund (NR) er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakere. Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 11.2 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at bedriftsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I bedrifter hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan f.eks. gjøres ved at bedriftsledelsen og representanter for Lederne avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Bedriften innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til sakslisten. Det kan videre formaliseres at man f. eks. en gang hvert kvartal drøfter bedriftens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter m.v.

§ 11.3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Lederne tillitsvalgte:

- bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

§ 11.4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før bedriften treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter. Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

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

§ 11.5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Det skal sørges for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11.6 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Med regnskaper menes regnskap som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser. Bedriften kan pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om slike opplysninger. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til de tillitsvalgtes medlemmer.

Ved innføring av lønnsystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

§ 11.7 Drøftelser innen et konsern

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/ informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan f.eks. gjøres ved at konsernledelsen og Ledernes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og Ledernes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen Hovedavtale innen NR-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves tilsvarende møte med Lederne.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

§ 11.8 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

Lederne og NR understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes.

Når en av partene på bedriften krever det, skal det opptas sentrale drøftinger med sikte på å avklare om det er begått grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i dette kapittel. Dersom det blir slått fast at grovt brudd foreligger, skal organisasjonene drøfte behovet for særskilte tiltak for å hindre gjentatte brudd.

§ 11-9 Driftsinnskrenkninger

Partene er enig om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser i bedriften.

Dersom bemanningsreduksjoner blir nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig ordnes ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriften ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal ledelsen grunngi sitt syn. Det settes opp en protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter.

Bestemmer ledelsen at bemanningsreduksjoner må foretas, skal ledelsen drøfte med de tillitsvalgte med sikte på å:

- begrense omfanget av oppsigelser
- avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene

En mulig måte å avhjelpe skadevirkningene på, vil kunne være å utarbeide sluttpakker for de berørte ansatte.

§ 11-10 Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis bedriften 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.

Kapittel 12 Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 12.1 Bedriften foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/bedrift er enige om ved skriftlig avtale.

1. Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
2. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles trekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.
3. Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham/henne på lønningsdagen.
4. Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

5. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte bedrift og hans/hennes bankforbindelse.

§ 12.2

Hvor bedriften har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til Lederne blir trukket i medlemmenes lønn enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

Kapittel 13 Kompetanseutvikling

§ 13.1 Innledning

Norges Rederiforbund (NR) og Lederne erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 13.2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften. Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 13.3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 13.4 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Ansatte som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste 2 år, 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 produksjonsmessige grunner hindrer dette.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften 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.
6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften, så snart dette er praktisk mulig.
7. Bestemmelsene her innskrenker ikke rettigheter nedfeldt i AML. kapittel 12.

Kapittel 14 Likelønn og likestilling

§ 14.1

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Partene på den enkelte bedrift skal så snart som mulig i løpet av avtaleperioden foreta en gjennomgang av sine lokale lønnsforhold for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser. Dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes på annen måte enn ved ulike kjønn, skal slike lønnsforskjeller rettes opp.

§ 14.2

I overenskomstperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn opplæring og avansement.

§14.3

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NR og Lederne bl.a. peke på at likestilling:

- er lederansvar. - mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
 - gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora bedriften.

Kapittel 15 Seniorpolitikk

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til pensjonsalder. Derved kan den enkelte bedrift beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Fra det år medarbeideren fyller 57 år skal det gjennomføres en årlig seniorsamtale dersom en av partene krever det (kan kombineres med andre regulære samtaler der dette er etablert). Samtalen skal være fortrolig og ha som mål å kartlegge den enkelte ansattes ønsker, ambisjoner, fremtidsutsikter og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal danne grunnlag for planlegging av den videre arbeidssituasjonen.

Oslo, 6. april 2017

Norges Rederiforbund

Lederne