



# HOVEDAVTALE

**2014**

**mellom**

**Fiskebåt**

**på den ene side**

**og**

**Norsk Sjøoffisersforbund**

**på den annen side**

**Gjelder fra 1. mars 2014  
(se for øvrig § 1-3)**

# HOVEDAVTALEN AV 2014

## **Kap. I** **Partforhold, virkeområde og varighet**

### **§ 1-1 Partforhold**

Hovedavtalen gjelder mellom Fiskebåt og Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF).

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

### **§ 1-2 Virkeområde**

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre hovedavtaler.

### **§ 1-3 Varighet**

Denne avtalen som trer i kraft 1.mars 2014, gjelder til 31. desember 2015 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3-tre-måneders varsel.

## **Kap. II** **Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål**

### **§ 2-1 Fiskebåt**

Fiskebåt og NSOF anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

### **§ 2-2 Fredsplikt**

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 § 2-3.

### **§ 2-3 Forhandlinger**

- 1 Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst ved forhandling mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, unntak for dette gjelder ved oppsigelse og avskjed. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
- 2 Oppnås ikke enighet mellom partene etter første ledd kan Fiskebåt og NSOF bli enige om å fortsette forhandlingene, før det eventuelt anlegges sak for domstolene. Det resultat tarifforganisasjonene kommer frem til er bindende for partene.
- 3 Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

### **§ 2-4 Søksmål**

Twist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Fiskebåt og NSOF.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd i.h.t. arbeidstvistloven § 35.

## **Kap. III Konflikter**

### **§ 3-1 Kollektive oppsigelser**

- 1 Fiskebåt og NSOF vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakere et varsel utvekslet mellom begge organisasjonene.

Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 15.

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

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

### **§ 3-2 Særskilte bestemmelser gjeldende under arbeidskonflikter**

- 1 Plassoppsigelse som bestemt i § 3 -1 skal bare gjelde for skip som ligger i eller på vei til europeisk havn.

- 2 Varslet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning kan først iverksettes når skipet er i havn og skip og fangst er tilbørlig sikret.

### **§ 3-3 Sympatiaksjoner**

- 1 Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke arbeidsgivers eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av Fiskebåt eller NSOF.
- 2 Varslet for arbeidsstans skal meddeles skriftlig minst 14 dager før iverksettelsen.

### **§ 3-4 Ny tariffavtale i tariffperioden**

- 1 Fiskebåt kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsrederi som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.
- 2 Kravet skal gjelde en bestående tariffavtale mellom Fiskebåt og NSOF som gjelder for rederier med samme virksomhet.
- 3 Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Dersom arbeidsgiver er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i Fiskebåt gjelder denne til den er brakt til utløp.
- 4 Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns og arbeidsvilkårene, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

### **§ 3-5 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold**

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best i rederiet, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjennomføre den tariffavtale som produksjons og bransjemessig er mest naturlig for rederiet.

Verken bestemmelsene i §§ 3-4 og 3-5 er til hinder for at hver av partene i tariffperioden kan kreve ny avtale opprettet for nye virksomheter som ikke er tariffregulert ved de ellers tariffbundne arbeidsgivere.

## **Kap. IV Særavtaler**

### **§ 4-1 Særavtalen gyldighet**

Med mindre annet fremgår av tariffavtale skal særavtaler for å være gyldige godkjennes av begge tariffpartene. Godkjente særavtaler binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp.

### **§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler**

#### 1 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 en måned ad gangen.

#### 2 Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtaler 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.

#### 3 Særavtaler som følger rederienes tariffavtale

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

### **§ 4-3 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. Arbeidstvistloven § 8 (3) gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger rederiets tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

## **Kap. V Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

### **§ 5-1 Felleserklæring om tillitsvalgte**

Fiskebåt og NSOF er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og den tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at den tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver

etter Hovedavtalen og Skipsarbeidsloven og som tillitsvalgt i virksomheten for sin organisasjon på en effektiv måte.

Partene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som virksomheten bør ha representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Partene understreker også den tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer. Organisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

### **§ 5-2 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt**

Det foreligger en rett til å velge en tillitsvalgt i hvert rederi, og som velges av de organiserte medlemmene. Rederiet skal anerkjenne den tillitsvalgte som talsperson for de organiserte medlemmene.

### **§ 5-3 Hvem som kan velges som tillitsvalgt**

Tillitsvalgt skal være over 20 år og så vidt mulig ha minst 2 års fartstid og ikke ha brutt sin hyrekontrakt på de siste 2 skip.

Det velges en varamann for den tillitsvalgte. Varamannen skal oppfylle samme valgkår som tillitsvalgte.

### **§ 5-4 Valgperioden**

Valget gjelder for 1 år av gangen.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved rederiet, opphører vedkommende å fungere i vervet. Varamann trer inn i tillitsvalgtes funksjon til nytt valg er foretatt.

### **§ 5-5 Melding om valg**

Virksomheten og NSOF skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt i henhold til § 5 -2.

En navigatør kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt til rederiet og NSOF. Inntil melding om nyvalg er gitt, fungerer den tidligere valgte.

Det er ikke adgang for navigatørene å oppnevne andre til å opptre i stedet for den tillitsvalgte i saker som sorterer under denne.

## **§ 5-6 Navigatørenes tillitsvalgte**

- 1 Navigatørenes tillitsvalgte ved rederiet godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte navigatørene.
- 2 De tillitsvalgte har rett til å forplikte navigatørene i spørsmål som angår alle navigatørene eller grupper av navigatører i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saker frem for sine arbeidskolleger før de tar standpunkt til spørsmålet. Rederiet skal ha svar uten ugrunnet opphold.  
  
De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte navigatører mener å ha overfor virksomheten eller som virksomheten mener å ha overfor de enkelte navigatører.
- 3 Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
- 4 Tillitsvalgte må ikke blande seg i skipperens disposisjoner og rettigheter.

## **§ 5-7 Arbeidsgivers representant**

- 1 Hvis mulig skal arbeidsgiveren ha en ansvarlig representant som den tillitsvalgte kan henvende seg til.
- 2 Kan arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart ta stilling til henvendelsene fordi vedkommende vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

## **§ 5-8 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 virksomheten og tillitsvalgt, 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 arbeidsgiverens og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

## **§ 5-9 Partenes representanter ved forhandlinger**

- 1 Arbeidsgivers og navigatørenes representant skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger jfr. § 2-3 og § 5-6, nr.2.
- 2 Til forhandlinger med den tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som arbeidsgiveren utpeker innen rederiets ledelse. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre av rederiets ledelse. Den tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere.
- 3 Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 representanter fra hver av partene.

### **§ 5-10 Møte i arbeidstiden**

Tillitsvalgte kan i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant i særlige viktige saker som krever omgående behandling og når arbeidsmessige hensyn ikke hindrer det, holde møte i arbeidstiden uten trekk i lønn.

### **§ 5-11 Allmøter**

Når det gjelder avstemming over tariff forslag, valg av tillitsvern og når andre særlige viktige saker skal behandles, kan allmøter avholdes når det skjer i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant og når arbeidsmessige hensyn ikke er til hinder for det.

### **§ 5-12 Tjenestefri for tillitsvalgte**

De tillitsvalgte i rederiet skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltagelse i faglige delegasjoner eller nyttes som foreleser eller når de skal virke som kursledere i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i arbeidsgivers styrende organer. Den valgte representant kan ta opp om arbeidsgiver skal dekke tapte arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurset.

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

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til arbeidsgivers ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig, og det skal tas tilbørlig hensyn til at virksomhetens regulære drift ikke blir hindret.

Tillitsvalgte som har tjenestefri etter denne bestemmelse har ikke automatisk rett til å tre om bord igjen på samme tur.

### **§ 5-13 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte**

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Det skal, i tillegg



til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Hvis rederiet nedlegges, eller skipet går i opplag, er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når et konkursrammet rederi drives videre av bobestyrer med sikte på avvikling.

Dersom Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF) i saker som ikke gjelder den tillitsvalgtes eget forhold som arbeidstaker, gjør gjeldende at oppsigelsen eller avskjeden er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før tariffpartene har forhandlet om saken.

#### **§ 5-14 Adgang til rederiets skip for organisasjonenes tillitsvalgte og NSOF representanter**

Når tillitsvalgte/representanter i NSOF ønsker adgang til rederiets skip for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de i forståelse med arbeidsgiver eller dennes representant gis slik adgang når hensyn til skipstjenesten eller arbeidet om bord ikke er til hinder for dette.

Adgang til rederiets skip bortfaller under arbeidskonflikt.

### **KAP. VI Vernearbeid**

#### **§ 6-1 Verneombud**

Det skal velges verneombud i samsvar med skipssikkerhetsloven forskrift av 1.januar 2005 nr. 8.

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

#### **§ 6-2 Verne- og miljøutvalg**

I rederier hvor skipets besetning er minst 8 arbeidstakere, skal det være et verne- og miljøutvalg.

Utvalget skal ha en sammensetning som i forskrift av 1. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø mv. på skip bestemt.

### **KAP. VII Informasjon, samarbeid og medbestemmelse**

#### **§ 7-1 Målsetting**

Fiskebåt og NSOF er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne samt skipsledelsen og den øvrige besetning. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for rederiets utvikling, og for trygge og de arbeidsforhold til beste for så vel arbeidsgiver som arbeidstakere.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeidet i rederiet og skal også være veiledende for partene i det enkelte rederi ved organiseringen av samarbeidet.

## **§ 7-2 Organisering og gjennomføring av samarbeid, informasjon og medbestemmelse**

Det er en felles plikt for arbeidsgiver, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte arbeidstakere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på arbeidsgivers alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre rederiets konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

For å oppnå dette er det formålstjenlig å finne hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for virksomheten og de ansatte.

Virksomhetens ledelse skal holde de tillitsvalgte regelmessig orientert om forhold som har direkte sammenheng med de ansattes arbeidsplass og den daglige drift herunder:

- rederiets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
- Fusjon, fisjon, salg hel eller delvis nedleggelse og omorganisering av rederivirksomheten.

Dette bygger på de ansattes naturlige rett til å få en orientering om sin fremtidige arbeidssituasjon, og deres tillitsvalgtes mulighet til å ivareta deres interesser i denne forbindelse.

## **KAP. VIII**

### **Bestemmelser vedrørende Individuelle ansettelsesforhold**

#### **§ 8-1 Rett til å nekte arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden**

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunns- liv bør kunne kreves fjernet.

Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

## **§ 8-2 Permisjon for utdanning**

- 1 Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og rederiet, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlig grunner er til hinder for det.
- 2 Ansatte med minst 3 års ansiennitet i rederiet, 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 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, bør dette begrunnes. Dersom arbeidstakeren krever det skal begrunnelse gis.
- 5 Når en ansatt kommer tilbake til rederiet 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 hos arbeidsgiver, så snart dette er praktisk mulig.
- 7 Økonomisk støtte til etter- og videreutdanning betinger særskilt avtalt arbeidsplikt i rederiets tjeneste. Oppfylles ikke slik avtalt tjenesteplikt kan rederiet kreve støtten forholdsmessig tilbakebetalt.
- 8 Ansatte som etter endt - og videreutdanning ikke kommer tilbake til rederiet, skal varsle rederiet om dette minst 3 måneder før endt etter- og videreutdanning. Rederiet kan kreve lovbestemt oppsigelsestid dersom slikt varsel ikke gis.

## **KAP. IX Kompetanseutvikling**

### **§ 9-1 Innledning**

Fiskebåt og Norsk Sjøoffisersforbund erkjenner betydningen av økt utdanning har for den enkelte, rederiets 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.

## **§ 9-2 Etter- og videreutdanning**

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

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at rederiet skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på rederiets nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål arbeidsgiver har for sin virksomhet.

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

## **§ 9-3 Tiltak/virkemidler**

Den enkelte arbeidsgiver bør legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er arbeidsgivers ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak.

# **KAP. X**

## **Avgift / kontingent trekk**

## **§ 10-1 Felleserklæring**

Med bakgrunn i de spesielle problemer av administrativ art som Norsk Sjøoffisersforbund har som følge av at navigatører er fordelt på flere hundre fartøyer, og som følge av at navigatørene på de enkelte fartøyer er gjenstand for store utskiftninger er partene enig om følgende avtale.

## **§ 10-2 Omfang**

Rederier tilsluttet Fiskebåt og som omfattes av tariffavtale mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Fiskebåt trekker kvartalsvis navigatørene som omfattes av Norsk Sjøoffisersforbunds tariff en avgift til Norsk Sjøoffisersforbund tilsvarende den til enhver tid gjeldende kontingent.

Trekket innbetales til:

Sjømannsorganisasjonenes fellessentral  
Postboks 232 Sentrum  
0103 Oslo  
Bankgiro nr:6027.05.11662

Trekket foretas så lenge tjenesteforholdet består, også i ferie -fritid og sykeperiode i den utstrekning utbetaling fra rederiet foretas og kan være grunnlag for trekk. Liste over trukne na-

vigatører skal følge innbetalingen.

### **§ 10-3 Medlemskap**

Trekk av avgift medfører ikke at navigatøren automatisk blir medlem av NSOF. Medlemskap i NSOF omfatter bare de som er medlemmer av forbundet eller senere melder seg inn i forbundet.

For medlemmer av NSOF er trekket å anse som kontingent trekk.

### **§ 10-4 Reservasjon**

Dersom en navigatør ikke ønsker å bli trukket for nevnte avgift, må vedkommende gi reder/oppgjørskontor skriftlig erklæring om reservasjon. Reservasjonserklæringen(e) følger trekklistene til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

Tillitsvalgt kan få opplyst hos rederi/oppgjørskontor hvem som har betalt.

### **§ 10-5 Streik eller lockout**

I tilfelle streik eller lockout på fartøyer tilsluttet Fiskebåt bortfaller plikten til å trekke avgift så lenge konflikten varer, hvis avtalepartene er part i konflikten.

### **§ 10-6 Ansvar for feil trekk**

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for Fiskebåt, virksomhetene eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som på grunn av feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket.

Ålesund 4. november 2013

**Norsk Sjøoffisersforbund**

**Fiskebåt**