

Tiltrædelsesaftale

mellem

**Faroe Offshore Service P/F
(herefter kaldet Virksomheden)**

og

**Havnar Handverkarafelag
(herefter kaldet HHVF)**

Ovennevnte parter indgår hermed aftale om at følge den til enhver tid gældende landsoverenskomst (herefter nævnt LOK) indgået mellem, EL og IT Forbundet og NELFO, for medlemmer af HHVF ansat i Virksomheden, til udførelse af arbejde i Norge.

1.

Den mellem de færøske Handverkerforeninger og den Færøyske Arbeidsgiverforening gældende overenskomst er gældende for arbejde på Færøerne. Der er dog visse bestemmelser i overenskomsten, med evt. tilhørende organisationsaftaler, som er gældende ved arbejde i Norge. Det gælder i det omfang der i det efterfølgende er aftalt fravigelser fra LOK.

2.

Tiltrædelsesaftalen udmøntes i de enkelte tilfælde i en innleieaftale mellem den Norske virksomhed og Virksomheden samt en evt. lokalaftale/projektaftale og ansættelsesaftale.

3.

Alle tillægsaftaler til LOK er gældende mellem parterne. Ligeledes er evt. lokale aftaler den Norske virksomhed har indgået på elektrikerområdet gældende på de projekter der udføres iht. LOK.



4.

Virksomheden bekoster og indbetaler modsvarende 0,3% i "Tariffgebyr" af den totale lønsummen for udlandske håndverkere, for hver lønperiode. Beløbet indbetales hver anden måned til konto nr: 90010636220 ved EL og IT Forbundet, Torggata 12_0181 Oslo, Norway. Iban -nummer: NO0690010636220-SWIFT/BIC for SpareBank 1 ØSTLANDET:SHEDN022.

Sammen med indbetalingen skal der klart fremgå, hvilken lønperiode, hvor mange håndverkere, og hvor mange timer indbetalingen er for.

5.

Virksomheden er forpliktet til at få udarbejdet og fremskaffet de til arbejdet nødvendige myndighedspapirer, herunder godkjent attest (dokumentation på fagarbejderstatus) (E101). Virksomheden anvender en af HHVF og EL og IT Forbundet godkjent ansættelseskontrakt. Ansættelseskontrakten m.m. skal være underskrevet/udleveret før udrejse.

Virksomheden betaler efter LOK for reisetid og reiseudgifter mellem arbejdsstedet og nærmeste lufthavn fra hjemmet.

6.

For den del af reisen (udover en del af reisen hvor der benyttes anerkendt flyselskab), hvor det tager uforholdsmæssig lang tid at benytte befordring, skal der i den enkelte ansættelsesaftale aftales, at der betales kilometergodtgørelse for denne del af rejsen, jfr. LOK § 31.

7.

Der benyttes kommercielle flyselskaber, der har tilladelse til erhvervsmæssige flyvninger og dermed er omfattet af gældende love og forskrifter.

8.

Inn og udleie af personel følger § 17 i LOK. De Norske kvalifikationer for elektrofag-folk (FKE) følges. (Færøysk svendebrev er anerkent).

9.

Virksomheden sender hver måned, i det omfang det er tilladt efter gældende lov, en liste til forbundet over de ansatte, som er aktive/i rotation. Virksomheden indhenter samtykke i nødvendigt omfang fra de ansatte. Enhver tilgang og afgang meddeles dog straks til forbundet (HHVF).

10.

På følgende punkter fraviges fra LOKs tilsvarende regler:

Ferie:

På trods af at arbejdsstedet er beliggende i udlandet så følges de Færøyske ferielovs regler for de ansatte som udsendes til arbejde i Norge, og afvikles i henhold til eventuel turnus/rotation.

De Færøyske Håndverkerforeningers og den Færøyske Arbejdsgiverforenings overens-komsts feriebestemmelser følges. D.v.s. 5 ugers ferie pr år og 12% feriepengebereg-ning.

Sygdom-og-ulykke:

Løn under sygdom og ulykke m.v. følger færøysk dagpengeforsikring. Samt HHVFs tillægfsforsikring.

Ved sygdom i arbejdsperioden (og friperioden) betales der fuld løn (projektløn) op til 16 dage pr. år om der fra dag 3 foreligger en lægeerklæring såfremt Virksomheden har anmodet om at få en sådan erklæring fremlagt. Arbejdsgiver betaler udgifterne til en sådan erklæring. Ved sygdom i friperioden betales der ikke løn, medmindre arbejdstageren er aktivt sykemelt. Afspadsering skal da udsættes og afvikles uden løn. Ved sygdom i arbejdsperioden påligger der arbejdstageren en meddelsespligt og skal arbejdstageren straks meddele dette til sin arbejdsformand og til Virksomheden.

Virksomheden udbetaler lønnen gennem det norske skattesystem.

Arbeidsmarkedspension: Der indbetales til HHVFs pensionsfonde.

Forsikring: Virksomheden har bl.a. tegnet følgende forsikringer:
Ansvars-, reise og arbeidsskadeforsikring.

Opsigelsesadvarsel:

Opsigelse af ansættelseskontrakten såvel fra Virksomheden som den ansattes side er minimum 14 dage ved evt. arbejde i turnus/rotation. Opsigelsen skal være skriftlig. Såfremt den som Virksomheden arbejder for har kortere opsigelsesvarsel end ovenfor nævnt og siger op overfor Virksomheden har Virksomheden samme opsigelsesvarsel overfor den ansatte, selvom dette medfører at den ansatte må forlade arbeidet i en rotationsperiode. For eksempel begynder rotationsperioden når den ansatte arbejder 14/21 ved afslutningen af dag 21 hjemme.

Tillidsmand:

Der er enighed om at der kan vælges pladstillidsmand i.h.t. (Norske Hovedaftale mellem (LO-NHO §5_2)) At der kræves 2 mdr-s anciennitet i Virksomheden medmindre Virksomheden anerkender kortere anciennitet. En pladstillidsvalgts beskyttelse er begrænset til slutdatoen for Virksomhedens arbejde på projektet/pladsen.

Uddannelsesfonde:

Der indbetales i.h.t. håndverkerbranchens efteruddannelsesfond (**Vitan**).

11.

Norsk Landsoverenskomst:

LOK fraviges helt eller delvis - udover hvad der er beskrevet ovenfor på følgende punkter:

§ 2. Ansættelsesvilkår: Bestemmelserne om opsigesvarsel erstattes af ovenstående aftale herom.

§ 5. Kompetanseutvikling: Kompetanseutvikling etter LOK § 5 er ikke gjeldende, med unntak av all opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre. Denne opplæring

skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid, og betales med ordinær lønn/ iht LOK § 3A, 3C, og 3E. Virksomheden bestemmer hvornår kompetanseudvikling finder sted. Hvis kompetanseudvikling gjennomføres i afspadseringsperioden betaler virksomheden for kurset, samt løntillæg svarende til ordinær løn for den varighed, som kurset er normeret til. Bestemmelsen om løntillæg træder i kraft 1. maj 2022.

§ 6. Fagoplæring: Er ikke gældende.

§ 11. Ferie: Er ikke gældende.

§ 13. Sykelønsordningen: Er ikke gældende.

Oplysnings Bilag 8,- og udviklingsfondet: Er ikke gældende.

Bilag 1 i LOK: Er ikke gældende.

12.

Lønudbetaling:

Lønudbetaling skal ske til et af medarbejderens anvist færøysk/dansk pengeinstitut i NOK eller DKK.

Medarbejderen kan vælge at få lønnen udbetalt i NOK til en valutakonto anvist i færøysk/dansk pengeinstitut.

Om medarbejderen vælger at få udbetalt lønnen i DKK, omregnes de fra norske kroner til danske kroner med den af Danmarks Nationalbank fastsatte officielle kurs mandag i udbetalingsugen i Tiltrædelsesaftalen. På grund af kursrisiko og omkostninger i forbindelse med omregningen nedsættes kursen med 0,5 øre.

13.

Ændret rotation/skift:

Ændring af rotation i forbindelse med ferie og helligdage skal meddeles til medarbejderen så hurtigt som muligt, dog senest 1 mdr. før ændring træder i kraft. Sådanne ændringer i rotationen kan ikke medføre reduktion i medarbejderens løn for rotationsperioden, således som fastsat i LOK.

14.

Ved projektafslutning har en projektansat tillidsmand første ret at blive ansatt på næstkommende projekt, såfremt det ikke er forhold, som gør at vedkommende ikke forsætter i job.

Fordelsretten hos tillidsvalgte forsætter et år efter at vedkommende er stoppet som tillidsvalgt.

Såfremt fagforbundet hos den tillidsvalgte er af den opfattelse, at årsagen til at tillidsvalgte ikke får tilbudt at fortsætte i forbindelse med næste projekt, ikke bygger på saglige grunde, så kan fagforbundet senest 2 måneder efter projektstart, forelægge tvisten jf. stk. 16.

Om retten kommer til den konklusion, at tillidsvalgte ikke er anmodet om at starte op igen til næste projekt og dette ikke bygger på gyldige grunde, så vil retten træffe den afgørelse, at tillidsvalgte skal have erstatning, som med hensyn til alle omstændigheder i sagen, vil blive fastsat til et beløb svarende til 2 til 12 måneder.

15.

Forpliktelser:

Forpliktelser og påkrav overfor den ansatte kan ikke udøves eller aftales udover de lovmæssige henholdsvis overenskomstaftalte regler.

16.

Parterne er enige om, at evt. tvister som ikke kan løses i konsensus, behandles ved Færøernes Ret i Tórshavn og efter Færøsk lov.

17.

Nærværende aftale træder i kraft pr. 2021, fremsendes til EL og IT Forbundet, og afløser alle tidligere avtaler.. Aftalen er gældende indtil den, af en af parterne, opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, jf. dog stk. 2 nedenfor.

Protokollat

Faroe Offshore Service P/F og Havnar Handverkarafelag hava gjørt fylgjandi avtalu við viðvirkjandi offshore arbeiði undir Covid -19 støðuni galdandi frá 23 juli 2021.

Loysn:

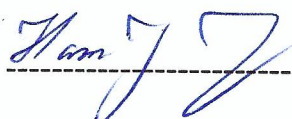
1. 10 dagar sóttarhald í Norra áðrenn mobilisering, og tvær negativar norskar Covid-19 royndir.
2. Verða verandi í Norra í avspákingartíðini.

Hvør rindar hvat:

- 1) Um starvsmaðurin ynskir at fara í 10 dagar sóttarhald í Norra, rindar FOS, sum vanligt, ferðaseðilin aftur og fram til Føroyar og endurrindar NOK 1.600 fyri kost og logi mótvegis kvittan.
- 2) Um starvsmaðurin avspákar í Norra í millum túrarnar, endurrindar FOS útreiðslur upp til DKK 5.000 í móti kvittan.

Tórshavn tann 23. 07. 2021

Fyri Faroe Offshore Service P/F



Hans Jákup Johannesen, CEO

Fyri Havnar Handverkarafelag



Kristian Eli Brimsvík, Formand.