

Kommentarer til HOVEDAVTALEN 2018 – 2021

Forord

Ved Hovedavtaleforhandlingene høsten 2013 ble det gjort omfattende språklige endringer og redigering av Hovedavtalen LO-NHO. På noen få punkter ble det også gjort materielle endringer. Endringene som ble vedtatt er kommentert i teksten.

LO og NHO fremmet flere krav som ble avvist eller frafalt underveis i forhandlingene. NHO krevde bl.a. endringer i reglene om sympatistreik om at aksjonen må stå i rimelig forhold til den interesse som fremmes i hovedkonflikten og at reglene om sympatiaksjoner også skulle gjelde ved utenlandsk hovedkonflikt mv.

NHO fremmet videre krav om at retten til politisk demonstrasjonsstreik skulle ha varighet på maksimalt 2 timer og at arbeidstaker skulle ha plikt til å varsle om fravær under demonstrasjonsstreiken. Videre fremmet bl.a. NHO krav om endringer i ansiennitetsbestemmelsene ved permittering/oppsigelse.

LO krevde bl.a. adgang til å gjennomføre endringer i tariffavtalen hvis tariffbindingen oppstår som følge av virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16. LO fremmet også flere andre krav som ikke førte frem, bl.a. styrking av tillitsvalgtes rettigheter.

Når det i kommentarene til Hovedavtalen er henvist til ARD, menes Arbeidsrettens Domssamling. Forkortelsen Rt. betyr Norsk Rettstidende, som er en domssamling for Høyesterettsdommer. Henvisningene til arbeidsmiljøloven gjelder lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62.

Til kapittel I

Partsforhold, virkeområde og varighet

Til § 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen omfatter foretak i privat sektor, herunder også Bygg- og anleggsgagnene og offshore som tidligere hadde egen hovedavtale.

LO har også opprettet hovedavtaler utenfor NHOs område, bl.a. med KS, Virke og Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon (Sam- Fo). LO og NHO har inngått særskilt hovedavtale for funksjonærer.

Til § 1-2 Virkeområde

Del A gjelder for LO og LO forbundene. Den omfatter bare de organiserte arbeidstakerne.

Del B omfatter alle arbeidstakere i industri- og håndverksbedrifter og det er bare LO og NHO som er parter i avtalen. De som står utenfor tariffforholdet mellom LO og NHO kan ikke påberope seg reglene i Del B.

Det er et grunnleggende prinsipp at tariffavtalens parter har rett til å kreve at avtalens vilkår gjøres gjeldende for de uorganiserte. De uorganiserte har imidlertid selv ingen rett etter tariffavtalen eller Hovedavtalen.

En tariffavtale mellom LO og NHO er ikke til hinder for at arbeidsgiverne inngår en konkurrerende tariffavtale med en tredje part. Men en slik avtale må ikke avvike fra den allerede inngåtte avtale på en måte som fører til reell forskjellsbehandling av de tariffbundne arbeidstakere mht. lønns- og arbeidsvilkår.

Kommentarene her er basert på Arbeidsrettens praksis om de såkalte ufravikelighetsnormers anvendelse på uorganiserte og konkurrerende tariffavtaler.

Til § 1-3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1. januar 2018 til 31. desember 2021 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Hvis avtalen ikke skulle bli fornyet vil den likevel gjelde som første del av de enkelte tariffavtaler til deres ordinære utløpstid, normalt 1.4. eller 1.5.

Til kapittel II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

Til § 2-1 Organisasjonsretten

Bestemmelsen fastslår at organisasjonsretten er en grunnleggende del av Hovedavtalen, og at partene slutter opp om frontfagsmodellen. Den norske lønnsforhandlingsmodellen er karakterisert ved særlig stor grad av koordinering ved at avtaleområder med stort innslag av konkurranseutsatt virksomhet (frontfag) har sluttet avtaler først, og at resultatet fra disse forhandlinger har virket som en norm for andre avtaleområder. Frontfagsmodellen har gitt avgjørende bidrag til utviklingen av den norske samfunnsmodellen, noe også Høyesterett ga sin tilslutning til i Rt. 2013 -248 avsnitt 158 flg. (StX/verftssaken).

Bestemmelsen fastslår den frie foreningsrett, eller organisasjonsretten, som nå er en mer vanlig betegnelse. Bestemmelsen innebærer at det vil være tariffstridig å trakassere noen fordi de er fagorganisert. Likeledes vil det være tariffstridig å legge hindringer i veien for ansettelse av fagorganiserte, eller å gi fagorganiserte dårligere betingelser i arbeidslivet. Diskriminering på grunnlag av fagforeningsmedlemskap er også i strid med aml. § 13-1.

Organisasjonsretten omfatter både retten til å være organisert, delta i fagforeningenes virksomhet, påta seg tillitsverv, verving av medlemmer, alminnelig demokratisk påvirkning osv. Organisasjonsretten omfatter også retten til kollektive forhandlinger og til arbeidskamp. Gjennom flere internasjonale konvensjoner har organisasjonsretten folkerettslig beskyttelse, se ILO konvensjon nr 89 og 98, Den Europeiske Menneskerettskonvensjon (EMK), Den Europeiske Sosialpakten (ESP) og to FN-konvensjoner fra 1966. Gjennom menneskerettsloven av 21. mai 1999 er EMK og de to FN-konvensjonene en del av norsk intern rett. Inngrep i organisasjonsretten, herunder streikeretten, kan bare besluttes i ved lov og når det gjelder ekstraordinære situasjoner, - for å opprettholde samfunnsmessig nødvendige funksjoner ("essential services" m.v.).

Bestemmelsen hadde tidligere en protokolltilførsel om at det var i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom Hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjeftigelse av arbeidstakere ble søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert. Protokolltilførselen ble tatt ut i 1985, uten at det innebærer noen realitetsendring. § 2-1 fastslår med andre ord både den positive og den negative organisasjonsfrihet (retten til å være uorganisert).

Programerklæringen om organisasjonsrettens betydning i paragrafens tre siste avsnitt har sin bakgrunn i målsettingen om å styrke organisasjonenes plass i arbeidslivet, herunder begrensning av ”gratispassasjerproblemet”. Det skal ikke lønne seg å være uorganisert, verken for arbeidstakere eller bedrifter. Dette innebærer bl.a. at uorganiserte arbeidstakere ikke skal favoriseres, for eksempel ved at de utbetales lønnstillegg før organiserte arbeidstakere innen samme gruppe, jf. ARD 1958- 23.

Organisasjonene har også under en lovlig konflikt forpliktelser med hensyn til å respektere hverandres interesser. Uorganiserte skal derfor ikke på noen måte premieres eller innvilges fordeler fordi de formelt sett står utenfor konflikten. Dersom konflikten medfører at uorganiserte og andre ikke kan sysselsettes på rasjonell måte foreligger saklig grunn til (betinget) permittering, jf. §§ 7-1. Også hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kan begrunne innstilling av driften og permitteringer. Hensynet til de organiserte bedrifters konkurranseforhold er søkt ivaretatt gjennom bl.a. §§ 3-1 nr. 3 og 3-6 nr. 3.

Det foreligger en rekke viktige dommer om organisasjonsretten. Det vises bl.a. til Rt. 2001-1413 (Minerydderdommen), Rt. 2001-248 (Ambulansedommen), Rt. 1997-580 (OFS-dommen), ARD 1933-177, ARD 1932-178, og ARD 1937-125.

Dommen i Rt. 2008-1601 (Tariffavgiftdommen) viser at tariffavgift kan reise utfordringer i forhold til den negative organisasjonsretten. Norsk Sjømannsforbund hadde tariffbestemmelser som påla arbeidsgiverne å trekke uorganiserte ansatte for en tariffavgift som lå på samme nivå som fagforeningskontingenten. Dommen slår fast at tariffavgift i utgangspunktet er lovlig og i samsvar med organisasjonsretten, men det stilles krav om at tariffavgiften ikke settes til et høyere beløp enn det som tilsvarer forbundets utgifter til ivaretagelse av de uorganiserte. Forbundet må også kunne redegjøre for bruken av innkrevd tariffavgift. Dommen kan ikke tas til inntekt for at tariffavgift i seg selv innebærer en krenkelse av den negative organisasjonsfriheten, se også Den Europeiske Menneskerettsdomstols (EMD) dom av 13. mai 2007 (Evaldssondommen).

I ARD 2009-12 gjaldt spørsmålet forskjellsbehandling på grunnlag av organisasjonstilknytning ved at medlemmer av én organisasjon fikk lønnstillegg tidligere enn den andre. Arbeidsretten kom til at dette var i strid med lojalitetsprinsippet i Hovedavtalen § 2-1, 4. ledd om at partene i en forhandlingssituasjon skal vise respekt for hverandres interesser og opptre på en måte som ikke svekker den andre organisasjonens interesser. Saken reiser også spørsmål om det tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp, men dette er ikke drøftet i dommen.

Nevnes kan også dommen fra EMD av 11. januar 2006. Dommen uttaler at closed shop (eksklusivbestemmelser) vil være i strid med EMK artikkel 11.

Til § 2-2 Fredsplikt

Bestemmelsen fastslår, i likhet med arbeidstvistlovens § 6 nr. 1, fredsplikt i tariffperioden. Fredsplikten hviler med andre ord på et dobbelt grunnlag.

Fredsplikten er relativ, dvs. at den bare omfatter det som er tariffregulert. På den annen side er det verd å merke seg at fredsplikten ikke bare gjelder forhold som uttrykkelig er regulert i tariffavtalen, men også forhold som indirekte er regulert. Det vil f.eks. kunne gjelde et bestemt krav som ikke førte fram under forhandlingene og som av den grunn ikke er regulert i overenskomsten.

Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner er ikke omfattet av fredsplikten, jf. §§ 3-6 og 3-13.

Annet avsnitt fastslår at rettstvister om tariffavtaler avgjøres av Arbeidsretten.

Til § 2-3 Forhandlinger

Bestemmelsen inneholder regler om partenes forhandlingsrett og forhandlingsplikt. Ved lokal uenighet skal saken først søkes løst mellom bedrift og tillitsvalgte. Lokal enighet hindrer selvsagt ikke tvistebehandling på LO-NHO nivå. LO-NHO er overordnede parter og kan tviste om forståelsen av HA eller overenskomster uten konkret lokal tvist. Bestemmelsen i § 2-3 gir først og fremst uttrykk for at konkrete tvistesaker skal søkes løst lokalt.

Det er en tariffplikt å sette opp protokoll fra de forhandlingsmøter som finner sted. Organisasjonsmessig tvisteprotokoll er videre nødvendig for å kunne få en tvist innbrakt for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

Forhandlingsprotokollen skal angi partenes standpunkter så presist som mulig. Nøyaktighet i formuleringen av punkter det er enighet om, er særlig viktig. Protokollen bør dessuten settes opp slik at det av hvert avsnitt klart framgår om avsnittet uttrykker standpunkter som er felles for partene eller rene partsstandpunkter. Ved senere tvist om forståelsen av protokollen vil det være vanskelig å få medhold i at partene har ment noe annet enn det som ellers framgår av naturlig lesning av ordlyden.

I regelen bør protokollen settes opp i forbindelse med møtets avslutning. Begge parter kan kreve at så skjer.

Det har lenge vært et problem at tvisteforhandlingsprosessen går for langsomt. Partene har felles interesse av at tvistesaker og krav om gjennomføring av tariffavtale behandles behandlet raskt. Enkelte saker tar i dag for lang tid. Med jevne mellomrom viser det seg å være behov for at partene gjennomgår sine rutiner og bestreber seg på å oppnå en raskere saksbehandling.

I særbestemmelsen for Bygg/anlegg/offshore er det en egen regel om forhandlingsløpet når det ikke oppnås lokal enighet. Om man ikke blir enig ved lokale forhandlinger, kan hver av partene bringe tvisten videre. En god del uløste tvister blir ikke løftet til høyere organisasjonsmessig nivå.

I 2017 ble det tatt inn en bestemmelse om at forhandlingsprotokoller skal undertegnes "så snart som mulig". Det vanlige er nok at protokoller undertegnes i forhandlingsmøte, men i mer komplekse saker kan protokollen settes opp i umiddelbar etterkant av møtet. Merk også at

dato for protokollen i utgangspunktet er bestemmende for søksmålsfristen ved valg av tariffavtale (se § 3-9 nr. 4).

Til § 2-4 Søksmål

Partene i Hovedavtalen er LO og NHO. Søksmålsretten er derfor forbeholdt disse parter, jf arbeidstvistloven § 35. Tilsvarende gjelder for overenskomstene hvor LO og NHO er overordnede tariffparter.

Til kapittel III

Konflikter

Til § 3-1 Kollektive oppsigelser

Nr. 1: Formen for kollektive oppsigelser

§ 3-1 fastsetter at oppsigelse av arbeidsavtalen i tilknytning til en interesseløst (arbeidsoppsigelse) kan gis **kollektivt** av LO eller NHO. Det innebærer at det gis et varsel som angir bedriftens navn og antall arbeidstakere som omfattes ved den enkelte bedrift.

Regelen innebærer også at det er tilstrekkelig å oppgi antall arbeidstakere. Utenfor Hovedavtalens område medfører arbeidstvistloven at de enkelte arbeidstakere må navngis.

Det er videre verdt å merke seg at oppsigelsesfristen er 14 dager uten hensyn til de enkelte arbeidstakeres individuelle oppsigelsesfrister. Dette er senere blitt lovfestet; nå er bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-17.

Det er alminnelig antatt at avbrudd i arbeidsforholdene under lovlig arbeidskamp bare har karakter av et midlertidig opphør (suspensjon) av arbeidsavtalen. Arbeids- og lønnsplikten i de individuelle arbeidsforhold gjenoppstår således fra det tidspunkt konflikten avblåses og det er praktisk mulig å gjenoppta arbeidet.

Arbeidstakernes rettigheter i henhold til ansiennitet berøres ikke av iverksettelse av streik eller lockout.

En regel om felles utløp 1. april for samtlige overenskomster ved samordnet oppgjør ble fastsatt i Riksmeklingsmannens protokoll fra tariffrevisjonen LO-NHO i 2000 og inntatt i overenskomstene. Bestemmelsen i HA § 3-1 nr.1, andre ledd om kollektiv plassoppsigelse innebærer at felles utløp vil være regelen ved samordnede oppgjør. Ordningen gjelder ikke Arbeidslederavtalen (FLT) og sokkelavtalene og bransjeavtalen som har senere utløp.

Nr. 2: Varsel om plassfratredelse

Bestemmelsen kom inn i 1993, som en avtalefesting av langvarig praksis mellom LO og NHO. Arbeidstvistloven har ikke noen bestemmelse som tilsvarer Hovedavtalens bestemmelse om plassfratredelsesvarsel.

Nr. 3: Forholdsmessig plassoppsigelse og plassfratredelse

Bestemmelsen kom inn i 1997 etter krav fra NHO. Den gjelder bare for såkalte hengeavtaler, dvs. avtaler med bedrifter utenfor NHO hvor bedriftene har forpliktet seg til å følge den til enhver tid gjeldende overenskomst LO-NHO for den aktuelle bransje/fag. En konsekvens av regelen er at arbeidstakere med stemmerett over tarifforslag i bedrifter med hengeavtaler ikke lenger er skjermet mot konflikt i samme grad som før.

Formuleringen ”*dog begrenset til det som er praktisk mulig*” innebærer at forbundene vil kunne utøve et skjønn både mht. antall bedrifter som skal tas ut i konflikt og tidspunkt.

LO har i et brev til NHO av 21.06.00 angitt følgende kriterier for skjønnsutøvelsen:

- Forbundene må foreta en vurdering av hvilke bedrifter det er formålstjenlig å varsle konflikt for. Ved vurderingen bør det tas hensyn til konkurransemessige forhold i relasjon til NHOs medlemsbedrifter.

- Det bør tas hensyn til medlemsopplutning i forhold til om konflikt kan gjennomføres effektivt, og det bør legges vekt på at forbundene organisatorisk og administrativt må kunne administrere gjennomføringen.

- Det bør særlig vektlegges at tarifforholdet må gjenopprettes.

Bestemmelsen i § 3-1 nr. 3 gjelder ikke ved mellomoppgjør, jf. protokoll mellom LO-NHO av 11.04.2004.

Nr. 4: Gjennomføring av tariffoppgjør for bedrifter utenfor NHO

Bestemmelsen gir regler om hvorledes tariffoppgjør overfor uorganiserte bedrifter skal gjennomføres. Bestemmelsen ble opprinnelig inntatt i overenskomstene ved tariffoppgjøret i 2004 og er nå flyttet til Hovedavtalen uten at dette innebærer noen realitetsendring.

Nr. 5: Plassfratredelse etter et forkastet meklingsforslag

Denne bestemmelsen kom inn ved revisjonen i 1997. Regelen gir en ekstra fire dagers frist før konflikt bryter ut, såfremt adgangen til å varsle motparten før svarfristen i henhold til meklingsforslaget går ut, ikke er benyttet.

Bestemmelsen, som kom inn i 2017, er en ren ordensbestemmelse, uten materielle virkninger for hvilke krav som senere kan fremmes eller forhandles om. Det er ikke noe krav om at forhandlingstema og partenes posisjon beskrives i detalj. Det er tilstrekkelig med en kort beskrivelse av hvilke temaer det har vært forhandlet om, og at partene ikke kom til enighet i forhandlingene.

Til § 3-2 Lærlingers og lærerkandidaters stilling ved konflikt

Utgangspunktet er at lærlinger skal fortsette sin opplæring under arbeidsstansen med mindre det fremgår av den kollektive oppsigelse at den også omfatter lærlinger. For lærlinger i servitørfaget mv. er den praktiske hovedregel at lærlingene omfattes av plassoppsigelsen og konflikten.

Til § 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt

Spesielle driftsmessige, produksjonstekniske eller vernemessige forhold kan gjøre det nødvendig med en nedkjøringsperiode etter at konflikt er inntrådt og under oppstartingsperiode i forbindelse med konflikten avslutning. Det kan likeledes være nødvendig å holde visse arbeidere i gang under konflikten.

Det kan også forekomme at det under konflikt kan være nødvendig å holde visse arbeidere i gang for å avverge fare for liv eller helse eller større materiell skade.

Hovedorganisasjonene er enige om at det er mest hensiktsmessig å slutte forhåndsavtaler om slike forhold på den enkelte bedrift fremfor å anvende dispensasjonsordninger.

Det er viktig at slike avtaler inngås i så god tid som mulig og før situasjonen tilspisser seg i forbindelse med at konflikten blir aktuell. Det må imidlertid understrekes at hensikten med slike avtaler ikke er å redusere arbeidskampens naturlige omfang.

De avtaler som måtte bli opprettet skal godkjennes av tariffpartene. Dersom det oppstår uenighet må saken bringes inn for organisasjonene. Arbeidsgiver kan ikke fastsette ordninger i kraft av sin styringsrett.

LO og NHO er enige om at spørsmålet om plikt til å opprette slike avtaler ikke skal kunne bringes inn for Arbeidsretten. Det er med andre ord ingen rettsplikt for partene til å inngå avtale om arbeid i forbindelse med konflikt, men det forutsettes likevel at slike avtaler inngås hvor det er behov for det. Innholdet i avtalen er som alltid et forhandlingsspørsmål.

Til § 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

Det er viktig at alle så vidt mulig deltar i avstemningen slik at den gir et riktig bilde av medlemmenes syn.

Man bør og merke seg at arbeidstakerne har stemmeplikt, og at de som uten gyldig grunn lar være å stemme, mister retten til stønad.

For øvrig kan det henvises til vedtak i LOs representantskap i november 1971 som lød:

”Fagorganiserte ved bedrifter som ikke står tilsluttet N.A.F. (NHO), bør delta i avstemningen vedrørende forslag fra N.A.F. (NHO) dersom det for slike bedrifter er sluttet tariffavtale om at man skal følge overenskomsten med N.A.F. (NHO) eller dersom det ved slike bedrifter ikke er opprettet tariffavtale.

Fagorganiserte ved bedrifter som ikke er tilsluttet N.A.F. (NHO) og hvor det er sluttet særlig tariffavtale med bestemmelser som avviker fra overenskomsten med N.A.F. (NHO) for dette tariffområde, må stemme særskilt over forslag til endringer av sådan overenskomst med bedriften.

Dersom overenskomsten med N.A.F. (NHO) antas å være retningsgivende på vesentlige punkter på deres egen overenskomst, bør de dessuten kunne delta i avstemningen over slik overenskomst med N.A.F.(NHO)”.

Avstemning kan også gjennomføres elektronisk. Bestemmelsen er ny fra 2014 og forutsetter at det etableres betryggende rutiner som ivaretar hemmelighet og personvern og hindrer dobbeltstemmer, jf. 3-4 nr. 1, siste avsnitt.

Bestemmelsen i nr. 7 har sitt motstykke i § 3-5 siste avsnitt som gjelder avstemningsregler for arbeidsgiversiden. Begge bestemmelsene fastslår organisasjonenes rett til å lede og avslutte tariffoppgjør.

Hovedavtalen og LOs vedtekter åpner for at LO kan vedta eller forkaste et tarifforslag uten avstemning.

Bestemmelsen i nr. 8 kom inn ved revisjonen i 1997 og skal medvirke til at også medlemmer med skiftende arbeidssted får delta i avstemningen.

Til § 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Man kan merke seg at et forslag som sendes til uravstemning hos NHO ikke kan forkastes med mindre minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt mot forslaget.

Til § 3-6 Sympatiaksjoner

Nr. 1: Generelt om sympatiaksjon

Fredsplikten i § 2-2 og arbeidstvistloven § 8 er ikke til hinder for iverksettelse av sympatiaksjon til støtte for en annen aksjon (hovedkonflikt). Dette er også fastslått gjennom Arbeidsrettens domspraksis.

LOs oppfatning har vært at det kan iverksettes sympatistreik til støtte for en ren boikott hvor det kreves tariffavtale. Dette ga Arbeidsretten sin tilslutning til i ARD 2013-7 (Risavika). Dommen fastslår at § 3-6 ikke er til hinder for at det iverksettes sympatistreik til støtte for en boikottaksjon med krav om tariffavtale. NHO fikk dermed ikke medhold i sitt syn om sympatiaksjoner etter § 3-6 er betinget av arbeidsnedleggelse i hovedkonflikten. Dommen slår også fast at det ved tariffomt rom kan kreves tariffavtale også i bedrifter hvor LO ikke har medlemmer.

Det er en forutsetning at hovedkonflikten er lovlig, og at NHO evt. LO, har gitt sitt samtykke til sympatiaksjonen. Før iverksettelsen og før samtykke gis skal det forhandles mellom LO og NHO. Dette er nødvendige vilkår for at sympatiaksjonen skal være rettmessig.

Ved sympatiaksjon - betinget eller ubetinget - til støtte for en utenlandsk hovedkonflikt gjelder ikke Hovedavtalens regler, jf. ARD 1956- 57/16.

Nr. 2: Plassoppsigelse

Det er videre et krav at det på samme måte som ved en ordinær streik, gis plassoppsigelse med 14 dagers varsel før sympatistreiken iverksettes.

Nr. 3: Hovedkonflikt i bedrift utenfor NHO

Ved sympatistreik blant NHOs medlemmer til støtte for hovedkonflikt ved en bedrift utenfor NHO er LO etter § 3-6 nr. 3 forpliktet til å erklære sympatistreik i samme omfang for tilsvarende bedrifter utenfor NHO. Regelen er begrunnet i hensynet til like konkurranseforhold – konkurrentene til NHOs medlemsbedrifter skal ikke oppnå konkurransefordeler på grunn av sympatistreiken.

Tidligere kunne LO unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak. Etter revisjonen i 2001 er unntaket for kooperasjonen og arbeiderforetak strøket, ettersom det ikke lenger er tariffmessig grunnlag for særbehandling av disse områdene. Opphevelsen av unntaket for så vidt gjelder kooperasjonen trer først i kraft når Hovedavtalen med SamFo får tilsvarende regulering for så vidt gjelder sympatiaksjoner som det som gjelder i forholdet mellom LO og NHO.

Nr. 4: Krav ved hovedkonflikt utenfor NHO

Sympatistreik kan ikke iverksettes i NHO-bedrifter når tariffkravene i hovedkonflikten ”går videre”, dvs. krav om bedre vilkår, enn det NHOs tilsvarende bedrifter har. Dommen i ARD-2011-19 (Sentrum Røntgeninstitutt) har merknader om hva som ligger i kravet «går videre enn» tariffavtaler for tilsvarende bedrifter, se også ARD-1976 side-104 (Krysset-saken).

Nr. 5: Betinget sympatistreik

Adgangen til betinget sympatistreik er begrenset. Betinget streik vil si at kun arbeid med tilknytning til motparten i hovedkonflikten blir omfattet av streiken, mens arbeidstakerne ellers utfører sitt arbeid på vanlig måte. Den betingede streiken legger press på arbeidsgiveren for å få denne til å bryte samarbeid (leveranser osv.) med den bedrift som er rammet av hovedkonflikten. Det er verdt å merke seg at full sympatistreik som iverksettes for arbeidstakere som har arbeid med tilknytning til den bedrift som er motpart i hovedkonflikten, ikke er å betrakte som betinget sympatistreik.

Til § 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

Tidligere §§ 3-7, 3-8 og 3-9 ble endret og omskrevet under revisjonen i 1993. I den forbindelse falt bestemmelsen om fristen for å fremsette krav ut. Ved revisjonen i 2001 ble nytt tredje ledd tilføyet § 3-7 nr. 1, for å bøte på dette. Det understrekes at bestemmelsene bare gjelder krav om ny tariffavtale i tariffperioden - hvilken tariffordning som skal gjelde etter utløpet av perioden er det opp til partene å ta stilling til under tariffrevisjonen.

Bestemmelsene i §§ 3-7 til 3-10 regulerer spørsmål om opprettelse av tariffavtale, dvs. om forhold som i utgangspunktet er interessetvistspørsmål. Av de landsomfattende tariffavtalenes omfangsbestemmelser kan det imidlertid utledes konsekvenser for nye medlemmer av de tariffbundne organisasjoner. Med dette som utgangspunkt utviklet Arbeidsretten før Hovedavtalen ble til, regler som så dannet basis for reglene i §§ 3-7 til 3-10. Disse ufravikelighetsnormene innebærer at inngåtte overenskomster skal gjøres gjeldende når partene får nye medlemmer innenfor de områder overenskomstene dekker.

§ 3-7 nr. 1 er et resultat av en sammenslåing av tidligere §§ 3-7 og 3-9 foretatt under revisjonen i 1993. Regelen gir partene rettskrav på gjennomføring av angjeldende bransjeoverenskomst, forutsatt at vilkårene er oppfylt.

§ 3-7 nr. 2.

Nr. 2 kom inn ved revisjonen i 1993 med bakgrunn i Vårt Land-dommen (ARD 1991-122). Dommen fastslo at ett medlem på bedriften var et både nødvendig og tilstrekkelig vilkår for å kreve en eksisterende tariffavtale i LO-NHO-området gjort gjeldende i henhold til Hovedavtalen. Hvis det ikke er noen overenskomster mellom LO og NHO som er anvendbare følger det av Hovedavtalen § 3-10 at tvisten blir å behandle som en interesseløst. I et slikt tilfelle gjelder det ikke noe krav om at LO må ha medlemmer i bedriften for å kreve ny tariffavtale, se ARD 2013-7 (Risavika).

I en protokolltilførsel til protokollen fra revisjonen i 1997 er det fastslått at § 3-7 nr. 2 gjelder tilsvarende i de tilfeller hvor medlemskap i en landsforening i NHO ikke automatisk innebærer medlemskap i NHO som arbeidsgiverorganisasjon.

Innføringen av representativitetsreglene i nr. 2 var et av NHOs hovedkrav under revisjonen i 1997.

Annet avsnitt gjelder ved nyopprettelse av tariffavtale med LO, hvor bedriften ikke tidligere har vært omfattet av tariffavtale hvor NHO er part (protokoll LO-NHO av 8.12.97). Regelen innebærer at LO/forbundet er avskåret fra å kreve tariffavtale før 10% av de organisasjonsmulige er organisert. Ved bedrifter med mindre enn 25 organisasjonsmulige innenfor det aktuelle overenskomstområdet gjelder ikke 10%-kravet.

I en protokolltilførsel til protokollen fra revisjonen i 1997 har LO og NHO forpliktet seg til å gjennomføre representativitetsreglene også overfor andre tariffparter.

Representativitetsreglene gjelder ikke i områder der LO-NHO har vertikal overenskomst eller overenskomst som gjøres gjeldende individuelt. Med vertikal overenskomst menes overenskomster som omfatter f.eks. både arbeidere og funksjonærer. Overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er mest vanlig innen området til Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT). Hvilke overenskomster som omfattes av begrepet vertikale avtaler, beror på en tolking av omfangsbestemmelsene i overenskomsten, jf. ARD 2002-60.

§ 3-7 nr. 3 kom inn ved revisjonen i 1997 etter krav fra LO. Siktemålet med bestemmelsen er å sikre organiserte lærlinger tariffmessige vilkår, uten å måtte gjennomføre tariffavtalen også i forhold til de uorganiserte.

§ 3-7 nr. 4 fastslår at det bare er LO - i egenskap av øverste tariffpart - som kan forplikte arbeidstakersiden med hensyn til valget av tariffavtale. Forbundene må derfor bringe slike tvister inn for LO som tar det endelige standpunktet på arbeidstakersiden. Bestemmelsen fastslår også organisasjonenes rett til å avgjøre organisasjonstilhørighet.

Bestemmelsene om tariffavtalevalg passer ikke så godt på bemanningsbedrifter uten egen produksjon. Protokoll mellom LO-NHO av 23.6. 2017 (IKM) presiserer derfor at det er innleievirksomhetens aktivitet som er bestemmende for tariffavtalevalget, og at samme bemanningsbedrift kan være bundet av flere ulike overenskomster.

§ 3-7 nr. 5. Første setning i bestemmelsen stammer fra revisjonen i 1993, og tok sikte på å avhjelpe et praktisk problem med sen saksgang i NHO/landsforening.

Er bedriften ved innmeldelse i NHO bundet av egen tariffavtale, faller ikke avtalen automatisk bort ved innmeldelsen. Tariffavtalen må på vanlig måte sies opp og bringes til opphør, før bedriften kan føres inn under den tariffavtale som LO og NHO har inngått for bedrifter av samme art. Oppsigelsen må være i henhold til avtalens oppsigelsesfrist, og til avtalens utløpstid. Hvis partene i den tidligere avtale er enige, kan den bringes til opphør straks.

Ettersom behandlingen av saken for den faste nemnd kan ta tid, ble det ved revisjonen i 2001 åpnet adgang for å gjøre Hovedavtalen og Fellesordningene (Sluttvederlag, AFP og opplysnings- og utviklingsfondet) gjeldende fra kravtidspunktet i de tilfelle der LO og NHO er enige om at det ikke er tariffomt rom og tvisten dreier seg om valget mellom flere anvendbare overenskomster i LO-NHO-området.

§ 3-7 nr. 6 er en viktig presisering av en bestemmelse som tidligere sto i nr. 4, foretatt under revisjonen i 1997. Overgang til ny tariffavtale skal ikke kunne medføre endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller forskjellsbehandling, uten at det er forhandlet om overgangsordninger. I praksis innebærer dette et visst vern mot forverrede vilkår, slik at eksisterende vilkår opprettholdes inntil de nye tariffavtlevilkår har innhentet gapet ("frysavtale") eventuelt kombinert med at det gis tillegg i henhold til sentrale tariffoppgjør. LO har ved flere hovedavtaleforhandlinger forsøkt å oppnå bedre beskyttelse mot at overenskomstskifte fører til forverrede lønns- og arbeidsvilkår, men NHO har ikke villet akseptere mer enn det som følger av § 3-7 nr. 6.

Ved revisjonen i 2001 ble ordene "herunder pensjon" tilføyet, for å markere at vernet mot endringer i lønns- og arbeidsvilkår også innebærer en viss beskyttelse mot forringelse av pensjonsvilkår. Bestemmelsen må sees i sammenheng med § 3-10 nr. 6.

Til § 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold

Det kan forekomme at bedriftens virksomhet endrer seg så vesentlig at den tariffavtale som gjelder ikke lenger er den som passer best. Hensikten med § 3-8 er at man i slike tilfeller skal ha mulighet for å skifte avtale. Vilkårene for å skifte overenskomst er derimot strenge, noe som bidrar til ro omkring tarifforholdet. I NorSea uttalte nemnda at det er en *ikke ubetydelig terskel* for skifte av overenskomst, noe som er fulgt opp i avgjørelsen om BIS Herøya. Arbeidsretten dom i ARD 1984-99 kan også nevnes. Hovedavtalen kom ikke direkte til anvendelse, men partene var enige om at prinsippene i nåværende § 3-8 skulle anvendes. I saken hadde det skjedd markerte endringer i driften, men endringene lå langt tilbake i tid (ca. 15 år). I dommen heter det at *"det måtte påvises driftsmessige endringer ved Landaasen i hvert fall etter 1960-årene for at endringen skulle tillegges vekt."* Selv markerte endringer i driften har derfor liten vekt når endringene ligger langt tilbake i tid.

Bestemmelsen fikk i 1998 en tilføyelse om at § 3-7 nr. 6 gjelder tilsvarende for behandling av saker etter § 3-8.

Oppstår det tvist, skal tvisten avgjøres av en fast nemnd med en nøytral oppmann og en representant fra hver av partene, jf. § 3-10.

Til § 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

Saksbehandlingsreglene ble i 1994 skilt ut i egen bestemmelse.

Protokollen skal settes opp "så snart som mulig" (se § 2-3), det vil normalt si i møtet, eller umiddelbart etter at forhandlingene er gjennomført. Dato for protokollen markerer søksmålsfristen start. Oversettes fristen, som er på to måneder, skal den avtale som det er satt frem krav om, gjennomføres.

Til § 3-10 Den faste tvistenemnd

Reglene for Den faste tvistenemnd ble i 1994 skilt ut i egen bestemmelse. Nr. 2 inneholder viktige klargjøringer. Nemnda må treffe realitetsavgjørelse i alle tilfelle hvor det foreligger en eller flere overenskomster som kan omfatte bedriftens virksomhet.

Nr. 3 angir kriterier for valg av overenskomst. Bransjetilhørighet er tilføyd som et kriterium i teksten. Dette bygger på praksis fra Den faste nemnd. I en avgjørelse fra 2007 kom Den faste tvistenemnd til at bemanningsbransjen var en egen bransje, atskilt fra de bransjer som bemanningsforetakene leier ut arbeidstakere til. For bemanningsbransjen var det derfor ingen "anvendbare" overenskomster ("tariffomt rom"). I slike tilfeller, kan partene forfølge et tariffkrav med krav om opprettelse av ny overenskomst med støtte av arbeidskamp. (Dette følger av henvisningen i § 3-10 nr. 2 til arbeidstvistlovens § 8 nr. 2).

§ 3-10 nr. 2.

Ved revisjonen i 2001 ble det enighet om at partene kan avtale at den faste nemnd kan avgjøre tvisten på grunnlag av skriftlig behandling. Et eksempel på visse fordeler som omfattes av nr. 6, og som det kan være aktuelt om å forhandle om ved etablering av tariffavtale, er pensjonsordninger som ikke er tariffestet. Slike var nevnt som eksempel i selve hovedavtaleteksten inntil 1970, uten at det innebar en realitetsendring at eksemplifiseringen da falt ut.

Til § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO

Formålet med bestemmelsen er å sikre at forbundene i slike tilfeller kan få videreført avtalen direkte med bedriften.

Til § 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter

Bestemmelsen kom inn ved revisjonen i 1997 og er senere endret noe. Den bygger på protokoll mellom LO og NHO fra 1994. Ved å ha oversiktslister pr. 01.02. vil partene ha oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av kommende tariffrevisjon og hvilke som må følges opp direkte. Bestemmelsen omfatter ikke mellomoppgjør.

Til § 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

§ 3-13 har sin bakgrunn i et krav fra NHO om innføring av en regel om bortfall av tariffavtalen to måneder etter at forbundet er varslet at bedriften ikke lenger har organiserte ansatte. LOs sekretariat hadde den 29.05.95 etter oppfordring fra Felleskontoret LO-NHO truffet følgende vedtak: "Bedrifter som er bundet av tariffavtale skal ikke strykes i perioden". Vedtaket var begrunnet i hensynet til å sikre den enkelte mot tap av de rettigheter som

administreres av Felleskontoret. Forbundene bør også vurdere om et bortfall av tariffavtalen i avtaleperioden vil kunne føre til et press på å få arbeidstakerne til å melde seg ut av forbundet slik at bedriftene unngår kostnadene med premie til AFP, sluttvederlag og OU-fondet.

Til § 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Bestemmelsen er tatt inn etter krav fra NHO. Bestemmelsen tar ikke sikte på å endre rettstilstanden vedrørende politiske demonstrasjonsaksjoner slik den er fastlagt gjennom Arbeidsrettens praksis. Bestemmelsene i § 3-14 er således mest av opplysende karakter, og trekker fram noen sentrale momenter fra Arbeidsrettens praksis, særlig ARD 2001-209.

Politiske demonstrasjonsaksjoner omfattes ikke av fredsplikten. Forutsetningen er at aksjonen har som formål å demonstrere en politisk oppfatning, typisk overfor myndigheter. Aksjonen kan heller ikke ha som siktemål å framtvinge endringer av forhold som omfattes av den aktuelle eller framtidige tariffregulering. Rammene for arbeidsgivers styringsrett anses typisk som et tariffregulert forhold. Styringsretten omfatter retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt å ansette og si opp arbeidstakere.

Det er aksjonens *reelle* formål og ikke den merkelapp man setter på den som er avgjørende for forholdet til fredsplikten. Aksjonen må dessuten være av begrenset varighet.

Arbeidsretten har avsagt en rekke dommer når det gjelder fredsplikten omfang, spesielt i forhold til demonstrasjonsstreiker. Avgjørelsen i ARD 1988/61 gir en fyldig redegjørelse for grunnprinsippene slik de er utviklet gjennom Arbeidsrettens praksis. Det henvises nærmere til Arbeidsrettens domsamlinger, til Norsk Lovkommentar (Arbeidstvistloven) samt til lovkommentaren til arbeidstvistloven av Paal Berg m.fl.

Det skal gis varsel før gjennomføringen av demonstrasjonsstreiken. Varselet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg. Varslingsplikten utløser ikke noe krav om forhåndsdrøftelser. Ved revisjonen i 2013 frafalt NHO sitt krav om at en politisk demonstrasjonsstreik skulle ha varighet på maksimalt 2 timer og at hver enkelt arbeidstaker skulle ha plikt til å varsle om sitt fravær.

Til kapittel IV

Særavtaler

Bestemmelsene om særavtaler ble sist endret ved revisjonen i 1978. De ble forenklet ved revisjonen i 2002. I dette kapitlet er det ikke endringer fra 2006.

Til § 4-1 Særavtalers gyldighet

De særavtaler kapitlet gjelder for er tariffavtaler mellom bedriften og de tillitsvalgte ved den enkelte bedrift. Slike særavtaler supplerer den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften. Særavtalene må ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale. Ved motstrid må særavtalen vike, men den faller bare bort i den utstrekning det er motstrid.

Oppsigelse av en særavtale må skje skriftlig.

Til § 4-2 Oppsigelse av særavtaler

Dersom en part ønsker å endre avtalen eller bringe den til opphør må de stedlige parter ha ført forhandlinger, eller krevd forhandlinger som ikke er kommet i stand innen 8 – åtte – dager. For å unngå tvist om hvorvidt kravet om forhandlinger har vært satt fram, bør krav alltid settes fram skriftlig.

Oppsigelse av en særavtale uten forutgående forhandlinger er ugyldig.

Til § 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

§ 4-3 (tidligere § 4-5) fastslår at når en særavtale blir brakt til opphør mens den organisasjonsmessige tariffavtale fremdeles består, blir den ordinære tariffavtalens bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsen i den bortfalte særavtale for så vidt gjelder de forhold som var regulert gjennom denne. Dersom overenskomsten ikke har bestemmelser om temaet, vil spørsmålet, tariffrettslig sett, være uregulert.

Til kapittel V

Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

Kapitlet inneholder bestemmelser om antall og valg av tillitsvalgte, samt rettigheter og plikter for disse.

Til § 5-1 Målsetting og opptreden

I bestemmelsen understrekes blant annet den avgjørende betydning av at de tillitsvalgte og bedriftens representanter gjensidig behandles på en slik måte at de kan utføre sine oppgaver iht. Hovedavtalen. Bakgrunnen for dette er bl.a. en del saker de senere år hvor tillitsvalgte har opplevd å bli trakassert pga. utførelse av tillitsvervet.

Det er en tariffplikt for de tillitsvalgte og arbeidsgiveren og dennes representanter å arbeide for et rolig og godt samarbeid.

Det er likeledes en tariffplikt for begge parter å påse at retter og plikter etter lov og avtaleverk blir fulgt.

Bestemmelsen gir de tillitsvalgte rett til å reise et bredt spekter av saker.

NHO krevde i 2013 en protokolltilførsel med slikt innhold:

”Ved ulovlig konflikt har de tillitsvalgte umiddelbar plikt til å iverksette konkrete tiltak for å få de involverte arbeidstakerne til å avstå fra aksjonen.

Bedriften, de tillitsvalgte ved en bedrift og tilhørende forbund plikter å bidra til at dommer fra Arbeidsretten blir respektert. De tillitsvalgte og tilhørende forbund plikter å bidra til at også medlemmene i de respektive forbundene respekterer avgjørelsene i Arbeidsretten.”

Kravet ble frafalt.

Til § 5-2 Innledende bestemmelser

Til Bestemmelsens nr. 1: Bestemmelsen tariffester en rett for de organiserte arbeidstakere til å velge tillitsvalgte ved bedriften. Den tariffester videre en slik plikt hvis bedriften krever tillitsvalgte.

Til bestemmelsens nr. 2: Bestemmelsen fastslår i første avsnitt de tillitsvalgtes status som representanter for de organiserte arbeidstakere.

Det er ikke adgang for de organiserte arbeidstakere til å velge andre til å opptre i stedet for – eller ved siden av – de tillitsvalgte. På den annen side har bedriften ikke adgang til å ta opp saker som hører inn under de tillitsvalgtes ansvarsområde med andre. Allmøter o.l. kan ikke erstatte forhandlinger eller drøftelser med de tillitsvalgte.

I annet avsnitt er det fastslått at de tillitsvalgte har rett til å forplikte dem de representerer.

I tredje avsnitt gis de tillitsvalgte rett til å ta seg av andre saker enn tariffsaker.

Til bestemmelsens nr. 3: Det er en tariffplikt for arbeidsgiveren å ha en ansvarlig representant til stede slik at de tillitsvalgte alltid kan få tak i sin forhandlingsmotpart. De tillitsvalgte bør påse at arbeidsgiver oppfyller plikten til å gi skriftlig melding om hvem som er representant og stedfortreder.

Bestemmelsen innebærer at tillitsvalgte under enhver omstendighet skal ha svar på sin henvendelse så snart det lar seg gjøre.

Unnlatelse av å besvare de tillitsvalgtes henvendelse uten ugrunnet opphold, vil være tariffstridig.

Til bestemmelsens nr. 4: Bestemmelsen fastslår at begge parters representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Det er tariffstridig å føre forhandlinger uten slik fullmakt. Forhandlingspartene har adgang til å rådføre seg hver på sin side, men ikke slik at dette trenerer forhandlingene.

I tredje avsnitt fastslås at leder i koordineringsutvalget etter § 5-4 nr. 5 kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

Til § 5-3 Valg av tillitsvalgte

Til bestemmelsens nr. 1: Bestemmelsen angir tre viktige typer kvalifikasjoner for å kunne velges. Arbeidstakeren skal være anerkjent dyktig med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold, og skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften de siste to år. Ikke bare tjenestetid i bedriften, men også i selskapet som helhet skal hensyntas. Dette har betydning f.eks. ved fisjoner.

Tidligere hadde man en regel om at tillitsvalgte – som hovedregel – måtte være over 20 år. Dette vilkåret ble tatt bort fra 2006.

Det er for øvrig fastslått at arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgivernes representant ikke kan være tillitsvalgt.

Valget skal gi et fullverdig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte.

Protokolltilførselen om at oppsagte arbeidstakere ikke kan velges som tillitsvalgte, er ikke til hinder for *gjenvalg*.

Valget skal ikke godkjennes av bedriften. Dersom bedriften mener at valget ikke er i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser, er den henvist til å ta dette opp på organisasjonsmessig måte, og de valgte har status som tillitsvalgte inntil organisasjonene evt. måtte komme til noe annet.

Til bestemmelsens nr. 2: Bestemmelsen gir adgang til å foreta valg av tillitsvalgte gruppevis. Det er opp til de organiserte arbeidstakerne å avgjøre hvorvidt de vil ha gruppevis valg, men hver enkelt gruppe skal være anerkjent av de lokale parter og ha gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere.

Til bestemmelsens nr. 3: Bestemmelsen gir nærmere regler om antallet tillitsvalgte. Uttrykket "kan" betyr her at arbeidstakerne har en ensidig rett til å velge tillitsvalgte, og i det antall som er nevnt.

Det er bare arbeidstakere organiserte i LO som kan velges og har rett til å delta i valget. Ved beregningen av det antall tillitsvalgte som kan velges, skal man se bort fra arbeidstakere som er organisert i forbund som ikke står tilsluttet LO, men uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. Disse uorganiserte skal likevel ikke delta i valget.

Til bestemmelsens nr. 4: Valgperioden er tariffestet. Dersom arbeidstakerne ønsker å skifte tillitsvalgte i perioden, må spørsmålet om adgang til nyvalg tas opp med bedriften.

Nestleder eller eventuelt sekretær fungerer som leder ved lederens fravær.

Til bestemmelsens nr. 5: Det er viktig at det gis skriftlig melding om hvem som er valgt, slik at det ikke oppstår tvil om de tillitsvalgtes status etter Hovedavtalen.

Det bør fremgå av meldingen hvem som er valgt til de forskjellige verv, jf. bl.a. § 5-4 nr. 2. Se også § 5-4 nr. 1.

Det er likevel enighet mellom LO og NHO om at dersom en arbeidstaker i realiteten har vært anerkjent som tillitsvalgt, skal mangelen på skriftlig melding likevel ikke bety at vedkommende mister det spesielle oppsigelsesvern som følger av § 6-11. Dette fremkommer bl.a. av brev mellom LO og NHO (NAF) av 23.12.1977/06.01.1978, hvor følgende uttales: "Dersom det godtgjøres at bedriften i praksis har behandlet en arbeidstaker som lovlig valgt tillitsmann, skal manglende skriftlig underretning til bedriften ikke kunne påberopes som grunn for ikke å anerkjenne vedkommende som tillitsmann."

Til § 5-4 Organisering av de tillitsvalgte

Til bestemmelsens nr. 1: Arbeidsutvalget utgjøres av leder, nestleder og sekretær, som forutsettes å forestå ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

Til bestemmelsens nr. 2: Bestemmelsen gir arbeidstakerne rett til å utpeke en av de tillitsvalgte som kompetansetillitsvalgt med ansvar for yrkesopplæring og faglig

opplysningsvirksomhet. Det samme gjelder for andre spesielle oppgaver f.eks. produktivitetstillitsvalgt, likestillingstillitsvalgt, sosialtillitsvalgt og ungdomstillitsvalgt. De nevnte tillitsvalgte må i utgangspunktet gå av den "kvoten" som det er adgang til å velge, jf. skalaen i § 5-3 nr. 3. Men etter § 5-3 nr. 3 fjerde avsnitt kan partene på den enkelte bedrift skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte. Dette er særlig aktuelt i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier et større antall tillitsvalgte. Det kan således etter § 5-3 nr. 3 avtales lokalt at tillitsvalgte med spesielle oppgaver kommer i tillegg til kvoten etter § 5-3 nr. 3 annet avsnitt.

Bestemmelsen angir at sosialtillitsvalgt skal bistå de ansatte i saker av sosial karakter med tilknytning til forhold på bedriften. Bestemmelsen bygger på den positive erfaring som en rekke større bedrifter har hatt ved å ha sosialtillitsvalgt. Forhold som omfattes av bestemmelsen vil f.eks. være saker vedrørende permittering, dagpenger, sykmelding, attføring og uførepensjon, yrkessykdom/yrkesskade og annen yrkeshemming, gjeldssanering i fm arbeidsledighet og ved annen inntektsreduksjon/inntektsbortfall. Andre saker av sosial karakter vil også kunne omfattes ut fra en konkret vurdering. Sosialtillitsvalgtes oppgaver vil f.eks. kunne være å rådgi ansatte i slike eller lignende saker og å bistå overfor trygdemyndigheter eller andre aktuelle offentlige/private instanser som de ansatte bør komme i kontakt med.

Ungdomstillitsvalgte skal særlig ta seg av yngre arbeidstakeres interesser. En oppgave vil være å forklare fordelene ved å være organisert, jf. § 2-1.

I tillegg til tillitsvalgte etter § 5-3 nr. 3 kan det velges tillitsvalgte i den grad det fremgår av den enkelte tilleggsavtale.

Tillitsvalgte har en nøkkelrolle i partssamarbeid på arbeidsplassen, også når det gjelder kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning. Etter krav fra LO ble partene i 2013 enige om å erstatte begrepet "studie/opplæringstillitsvalgt" med "kompetansetillitsvalgt". Den kompetansetillitsvalgte samarbeider med andre tillitsvalgte på bedriften/virksomheten. Det er naturlig med et samarbeid med arbeidsmiljøutvalg og andre relevante fora i bedriften/virksomheten i saker som er relevant for den kompetansetillitsvalgtes oppgave.

Til bestemmelsens nr. 3: Utvalget av tillitsvalgte består av samtlige tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Dersom arbeidstakerne er medlemmer i flere fagforeninger som er tilsluttet LO gjennom forskjellige forbund, kan de velge en leder utenom de øvrige valgte (fellestillitsvalgt).

Til bestemmelsens nr. 4: Etter bestemmelsen skal det etableres konsernutvalg etter reglene i Hovedavtalen Del B kap. XVI.

Hensikten er at de tillitsvalgte på konsernbasis skal få mulighet for å drøfte saker som nevnt i Hovedavtalen kapittel IX. Konsernledelsens drøftingsplikt framgår av § 9-12.

Til bestemmelsens nr. 5: For å dekke de koordineringsbehov som foreligger mellom de tillitsvalgte i de engasjerte bedriftene kan det etableres et koordineringsutvalg mellom disse.

Slike koordineringsutvalg kan opprettes ved store anlegg og forøvrig ved annen virksomhet.

Bestemmelsen gjelder kun hvor flere bedrifter har ”oppdrag”, dvs. arbeid av tidsbegrenset karakter. Bestemmelsen om koordineringsutvalg kommer ikke til anvendelse hvor flere bedrifter driver fast virksomhet på samme sted. Således vil bestemmelsen normalt ikke omfatte varehus, kjøpesentre, industriparker o.l.

Til § 5-5 Spesielt om endringer i bedriften

Ved omorganiseringer eller endringer i arbeidsstokken skal antall tillitsvalgte drøftes. Bestemmelsen i andre ledd gir arbeidstakerne innen samme forbundsområde rett til et felles arbeidsutvalg i en overgangsperiode. Bestemmelsen gir en drøftelsesrett lokalt med sikte på å finne fram til en hensiktsmessig tillitsvalgtstruktur i fm at bedriftene endrer sin organisasjon.

For bygg, anlegg og offshore er det særbestemmelser i § 5-12.

Til § 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Tid til tillitsvalgtes arbeid er behandlet særskilt i nr. 1 og nødvendig utstyr for tillitsvalgte i nr. 2.

De tillitsvalgte må ha arbeidsforhold som gjør dem i stand til å skjøtte sine verv på tilfredsstillende måte, noe som er i begge parters interesse. Det gjelder også for tillitsvalgte med spesielle oppgaver. I nr. 1 er det derfor fastsatt at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver, og at det skal føres forhandlinger på lokalt plan om hvor mye tid som skal avsettes, dersom en av partene ønsker dette.

Det må i første rekke være den tillitsvalgte som vurderer hva som er nødvendig tid, på samme måte som verneombudet etter arbeidsmiljøloven § 6-5 (2), men vurderingen må være veloverveid og knytte seg til arbeidet som tillitsvalgt. Avtale om tidsramme kan være hensiktsmessig, uansett bedriftens størrelse.

Hva som er tillitsvalgtarbeid fremgår av § 5-1 og § 5-2.

Dersom partene ikke blir enige om hvor mye tid som skal avsettes til tillitsvalgtes arbeid, blir tvisten å behandle som tvistesak etter Hovedavtalen § 2-3, med forhandlinger mellom forbund og landsforening, eventuelt LO og NHO, dersom partene ikke blir enige lokalt. Dette innebærer at det ikke er nødvendig å formulere tvisten som en tolkningstvist om Hovedavtalen. Det er tilstrekkelig at partene ikke blir enige om den tid som skal avsettes til tillitsvalgtes arbeid.

Lokale drøftelser om nødvendig utstyrt arbeidsrom forutsettes gjennomført av partene lokalt. Det forutsettes at arbeidsrom med nødvendig utstyr og fri telefon er det normale. Hva som er ”nødvendig utstyr” vil avhenge av de tillitsvalgtes behov, samt av bedriftens teknologiske utrustning. De tillitsvalgte skal, så langt det er praktisk mulig, gis tilgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Dette kan for eksempel være PC og annet datautstyr, internett, email mv. Den praktiske gjennomføring avtales mellom partene lokalt.

Minimumsregelen i § 5-6 nr. 2 andre ledd om låsbart skap og adgang til telefon forutsettes å gjelde bare rent unntaksvis.

I nr. 3 er det fastslått at arbeidsutvalgets medlemmer og de tillitsvalgte som har spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften når det er nødvendig av hensyn til deres verv.

Også de øvrige tillitsvalgte skal kunne utføre sitt tillitsverv uhindret, men har ikke en slik bevegelsesfrihet som nevnt foran.

Nr. 3 tredje avsnitt tariffester adgang til bedriftene for organisasjonenes tillitsvalgte. Begrepet tillitsvalgte betyr i denne sammenheng ikke nødvendigvis at man er valgt til et tillitsverv i organisasjonen. Poenget er at man som representant for organisasjonen skal ha adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål. Dette kan også gjelde i de tilfeller hvor de tillitsvalgte ikke behersker norsk, og således trenger bistand for å løse problemer.

Bestemmelsene i nr. 4 om møter i arbeidstiden er viktige for de tillitsvalgtes arbeid, og for å sikre at vedtak i klubben i enkelte viktige saker kan bli så representative som mulig.

Til § 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Møter skal normalt finne sted ("søkes avholdt") i den tillitsvalgtes ordinæres arbeidstid, noe begge parter plikter å medvirke til.

Møter på det stedlige plan skal godtgjøres.

Hovedavtalen gir ikke rett til overtidsbetaling for tillitsvalgtarbeid. Det må eventuelt inngås lokal avtale om det.

Når det gjelder overtidsgodtgjørelse for utøvelse av vervet som verneombud, er det gitt en henvisning til arbeidsmiljøloven § 6-5 (3). Her heter det at "vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid". Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som omfattes av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene etter § 10-12, dvs. arbeidstakere i *ledende stillinger*.

Godtgjørelsen for slikt overtidsarbeid for verneombud skal i henhold til aml § 6-5 (3), jf. § 10-6 (11), utgjøre minst 40 % og ikke overtidssatsene i overenskomsten.

Til § 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

Adgangen til tjenestefri er regulert i to bestemmelser. § 5-8 gjelder tjenestefri for tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen, mens tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv og tjenestefrihet for arbeidstakere for øvrig er regulert i kapittel X, §§ 10-5 og 10-6.

Begrepet "uten tvingende grunn" må forstås slik at det skal mye til for at tjenestefrihet skal kunne nektes.

Det henvises for øvrig til at spørsmål om tjenestefrihet skal tas opp så tidlig som mulig, og dersom dette gjøres vil det normalt ikke oppstå tvist om tjenestefrihet kan nektes. Bestemmelsene om at man må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen ikke lider skade, gjelder også her, se § 5-1.

Rett til permisjon gjelder også ved skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Bestemmelsen er tatt inn i § 5-8 som omhandler tjenestefri for tillitsvalgte, men vedkommende trenger ikke være tillitsvalgt for å få permisjon.

Den valgte representant har en ubetinget *rett* til dekning av tapt arbeidsfortjeneste ved godkjent kurs som gjelder skolering av de ansattes representanter i styre og bedriftsforsamling.

Til § 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre

Bestemmelsen inneholder regler om fremgangsmåten dersom det blir reist krav om at en tillitsvalgt eller bedriftens representant skal fjernes som sådan. Hvis en bedrift ønsker å si opp eller avskjedige en tillitsvalgt er dette regulert av § 5-11.

Krav om at en tillitsvalgt eller arbeidsgivers representant skal fratre sitt verv kan fremmes av NHO eller LO. Kravet må være begrunnet i at vedkommende har brutt sine plikter etter Hovedavtalen, og at dette bruddet er så alvorlig at det må karakteriseres som grovt.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom hovedorganisasjonene avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Vedkommende fortsetter i sitt verv inntil Arbeidsretten måtte ha avsagt dom for det motsatte. Den som må fratre kan ikke gjenvelges eller utpekes som arbeidsgivers representant før det er gått minst 2 år.

Dersom tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver må fratre, berører dette ikke arbeidsforholdet som sådan, kun vervet.

Det å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt betraktes som grovt brudd på Hovedavtalens forpliktelser (§ 5-9 tredje ledd, andre punktum). Ved hovedavtalerevisjonen i 1985 fremmet NHO krav om at det samme skulle gjelde for å tilskynde til ulovlig konflikt i annen bedrift. En slik regel er imidlertid ikke innført, og partenes opptreden skal derfor, som før, bedømmes etter deres plikter og rettigheter i deres egen bedrift, se som illustrasjon ARD-1991-81.

Det kan oppstå tvist om hvorvidt en person skal anses som eier eller bare representant for eierne. I den forbindelse er NHO og LO enige om følgende:

”Den omstendighet at man har skiftet ut ordene bedriftens representant med arbeidsgiverens representant, innebærer at LO ikke kan anlegge sak for Arbeidsretten med krav om at arbeidsgivers representant, hvis denne er eier av bedriften, skal fratre. Med hensyn til begrepet eier skal man anse som veiledende den praksis som har vært fulgt av styrene for sykelønnsordningen og sluttvederlagsordningen.”

Den tillitsvalgte selv har ikke partsstilling i en sak for Arbeidsretten med krav om at den tillitsvalgte skal fratre som tillitsvalgt, jf ARD 1998-274. En slik tvist blir betraktet som en tvist mellom LO og NHO. At den tillitsvalgte i denne sammenheng ikke får partsstilling for Arbeidsretten, antas ikke å være i strid med EMK artikkel 6 om at enhver har rett til rettfærdig rettergang (”fair trial”), jf ARD 2001-357.

Til § 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn. Dersom tillitsvalgte gis skriftlig advarsel, og de tillitsvalgte er av den formening at den reelt sett er begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet, kan saken behandles som tvistesak etter Hovedavtalen § 2-3.

Til § 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte

De omstendigheter som regnes som saklig grunn for oppsigelse, er i utgangspunktet de samme som etter arbeidsmiljøloven. Det må likevel understrekes at en tillitsvalgt i kraft av sitt verv kan komme i en utsatt posisjon, og nettopp dette forhold skal ivaretas av det særlige oppsigelsesvern etter § 5-11.

Bestemmelsen er uttrykk for at det skal legges vekt på de tillitsvalgtes særlige stilling og at de organiserte arbeidstakerne og organisasjonene har selvstendig interesse av å beholde sin representant. Også verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling kommer inn under bestemmelsen.

Den spesielle fristen for oppsigelse av tillitsvalgt er tre måneder. Fristen skal regnes på samme måte som etter aml., dvs. til utløp av kalendermåned. Den spesielle oppsigelsesfristen gjelder når oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel, men ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Henvisningen til aml. kap. 15-17 er ikke uttømmende. Tidligere arbeidsmiljølov omfattet også regler som nå ligger i aml. kap. 14 og disse gjelder fortsatt. Det er ingen uenighet med NHO om det.

Konferanseplikten er viktig. Fratredelse griper direkte inn i arbeidstakernes representasjon etter Hovedavtalen. En slik forhåndskonferanse må avklare alle faktiske forhold for å sikre at bedriftens beslutning er skjedd etter en fullt forsvarlig saksbehandling og på korrekt og fullstendig faktisk grunnlag. Etter § 5-11 femte ledd er det også en ufravikelig regel om at saken skal drøftes med arbeidsutvalget.

Oppsigelse av tillitsvalgte er behandlet i Arbeidsretten en rekke ganger, se f.eks. ARD-2012-4 (Okpe) ARD 1986-39 (A/S Bilco), ARD 1986-65 (Høst-saken, A/S Vinmonopolet) og ARD 1986-189 (Nord-Østerdal Vaskeri AS).

I Rt-2012-1702 fastslo Høyesterett at Arbeidsretten kan avsi dom for ugyldighet ved avskjed eller oppsigelse av tillitsvalgt.

Bestemmelsen i fjerde ledd understreker betydningen av å beholde en tillitsvalgt så lenge som mulig dersom virksomheten nedlegges eller går konkurs, se her også § 5-11 nr. 2.

Til § 5-12 Særbestemmelser om bygg, anlegg og offshore

Bestemmelsen har egne regler for tillitsvalgte innenfor bygg, anlegg og offshore. Tidligere var reglene spredt i ulike bestemmelser i Hovedavtalen, men særreglene for tillitsvalgte i bygg, anlegg og offshore ble samlet i en bestemmelse ved Hovedavtalerevisjonen i 2013. Det ble gjennomført en redigering av særbestemmelsene, men uten realitetsendringer.

Til kapittel VI

Vernearbeid og verne- og helsepersonale

Til § 6-1 Verneombud

Bestemmelsen har en tilføyelse for å sikre at verneombudet ikke taper ansiennitet og lønn. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om overtidsgodtgjøring for vernearbeid, se aml § 6-5 (3), jf. § 10-6 (11).

Til § 6-2 Arbeidsmiljøutvalg

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelse gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Ansvar for arbeidsmiljøet vil alltid påligge arbeidsgiver og ansvaret kan ikke delegeres. En fullmakt som nevnt begrenser heller ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

Bestemmelsen innebærer i seg selv ingen plikt til å etablere bedriftshelsetjeneste, men en slik plikt kan følge av lovens bestemmelser, se aml. § 3-3. Bestemmelsen understreker i første rekke betydningen av forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene. Bestemmelsen pålegger også bedriften og tillitsvalgte i fellesskap å arbeide aktivt, eventuelt i samarbeid med andre bedrifter, for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale.

Til kapittel VII

Permittering

Permittering innebærer midlertidig suspensjon av lønns- og arbeidsplikten etter arbeidsgivers beslutning. Uttrykket permisjon benyttes hvis arbeidstakeren selv ber om tjenestefri for kortere eller lengre tid (med/uten lønn). Lov om lønnsplikt av 6. mai 1988 nr. 22 angir en lønnsplikt for arbeidsgiver i en begrenset periode, jf. § 3 nr. 1.

Dagpenger under arbeidsløshet sikrer inntekt til personer som har mistet sitt arbeid, og samtidig motivere til aktiv arbeidssøking. Permittering innebærer et midlertidig opphør av arbeidsforholdet der arbeidstakeren fritas midlertidig for sin arbeidsplikt, samtidig som bedriften fritas midlertidig for sin lønnsplikt i et nærmere angitt tidsrom. Forskrift om dagpenger (FOR-1998-09-16-890) viser at det er nær sammenheng mellom HA permitteringsregler og folketrygdlovens regler om rett til dagpenger, jfr. § 6-1, andre ledd (vilkår for å motta dagpenger under permittering):

Det skal som hovedregel legges til grunn at vilkårene etter folketrygdloven § 4-7 er oppfylt dersom det dokumenteres enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at grunnlaget for permittering foreligger og det på denne måten godtgjøres at virksomheten har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering og at årsaken ligger utenfor det som arbeidsgiver kan påvirke. Unntaksvis kan det være tvil om vilkårene i folketrygdloven § 4-7 er oppfylt, selv om slik enighet er dokumentert. I slike tilfeller kan det innhentes ytterligere opplysninger om grunnlaget for permitteringen for å vurdere om vilkårene i § 4-7 er oppfylt.

Høyesterett har i dom av 31. mars 2014 fastslått at arbeidstaker har rett til dagpenger ved permittering også når arbeidsmangelen er forårsaket av helt ordinære markedssvingninger.

Til § 7-1 Vilkårene for permittering

Bestemmelsen fastsetter i nr. 1 at permittering bare kan foretas når saklig grunn gjør dette nødvendig for bedriften.

Som eksempel på saklig grunn kan nevnes ordremangel, vareopptelling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille og med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjeftiges.

Det vil også være grunnlag for permittering dersom det er inntruffet slike uforutsette omstendigheter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10). Slike omstendigheter kalles force majeure. Som eksempler på hendinger som vil omfattes av denne bestemmelsen kan nevnes brann, strømbrudd, naturkatastrofer o.l. Også streik i annen bedrift kan etter omstendighetene være en slik uforutsett hending.

Man må for øvrig merke seg at det ikke er tilstrekkelig at det er inntruffet slike uforutsette hendinger. Hendingene må i tillegg medføre at bedriften helt eller delvis må innstille og slik at det av den grunn ikke blir mulig å beskjeftige de arbeidstakere som permitteringen skal gjelde for.

Permittering kan i tid ikke strekke seg utover 6 måneder med mindre det er enighet mellom partene om at permitteringen kan fortsette, jf. nr. 2. Se også § 7-4 nr. 3 med kommentarer.

Permittering skal skje på grunnlag av ansiennitet, jf. nr. 3. Dette prinsipp kan bare fravikes når det foreligger saklig grunn. Hovedavtalen § 8-2 inneholder en identisk bestemmelse ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging. I den forbindelse bør merkes ARD 1997-201 hvor retten uttalte at ansiennitetshensynet har mindre vekt ved permittering enn ved oppsigelse. I samme dom ble det uttalt at en arbeidstaker som arbeidet i 50 % stilling ikke av den grunn står i en annen stilling enn andre arbeidstakere ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

I ARD 1990-169 godtok Arbeidsretten avvik fra ansiennitet til fordel for å permittere de arbeidstakere det var knyttet størst reiseutgifter til. Dommen gjelder en nokså spesiell situasjon og man kan ikke tolke dommen dit hen at Arbeidsretten generelt aksepterer slike avvik fra ansiennitet. I protokoll av 21.6.1996 er LO og NHO enige om at det ikke er saklig grunn til å fravike ansiennitet ved ordinære sesongmessige permitteringer på det grunnlag at det er knyttet større reiseutgifter til arbeidstakere med lengst ansiennitet.

I ARD 1990-169 la Arbeidsretten til grunn at det ved utvelgelse ved permittering kreves en nærmere vurdering og avveining. I ARD 2009-5 slo Arbeidsretten fast at de alminnelige saklighetsnormene som gjelder ved utøvelse av styringsrett også gjelder ved permittering etter Hovedavtalen. Arbeidsretten la videre til grunn at ansiennitetsavvik ikke vil være saklig selv om det skulle vise seg i ettertid å være grunnlag for å fravike ansienniteten, dersom arbeidsgiver ikke hadde faktisk grunnlag for en slik konklusjon da beslutningen ble tatt.

Utgangspunktet er at ansiennitet skal legges til grunn ved permittering, uavhengig av hvor kort ansettelsesperioden er. Desto større ansiennitetsforskjellen er, desto mer skal til for at

fravik fra ansiennitet anses som saklig. I ARD 2009-17 uttalte Arbeidsretten: ”Det må imidlertid som utgangspunkt stilles strengere krav til begrunnelsen for avvik fra ansiennitet når ansiennitetsforskjellen er stor enn når den er forholdsvis liten. Det må gjelde uansett lengden på ansienniteten.”

I ARD 2009-5 uttaler Arbeidsretten: ”Kort ansiennitet vil i alminnelighet ha mindre vekt enn mer langvarig tjenestetid ved vurderingen av hvilke arbeidstakere som skal permitteres. Det er på den annen side klart at den relative forskjellen i ansiennitet mellom x og y var markant.” Ansiennitetsforskjellen mellom x og y var ca to år og to måneder. X hadde 3 år og fem måneders ansiennitet, mens Y hadde ett år og tre måneders ansiennitet. Arbeidsretten har i disse to dommene slått fast at ansienniteten skal legges til grunn også når ansienniteten er relativt kort. Videre har Arbeidsretten lagt til grunn at en ansiennitetsforskjell på to år og to måneder er markant, slik at det stilles strenge krav til begrunnelse for avvik.

Kravet om saklig grunn for å fravike ansiennitet er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering i bedriften, jfr. nr. 3, annen setning.

Etter nr. 4 skal det ved utvelgelsen legges vekt på de særlige oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften. I ARD 2003-88, som gjaldt en tilsvarende hovedavtalebestemmelse, uttalte Arbeidsretten at ”bedriften i en viss utstrekning har plikt til aktivt å søke alternativer til permittering av styret i bedriftsgruppen” (som tilsvarende arbeidsutvalget). Dette gjelder i særlig grad dersom alle de tillitsvalgte blir permittert, slik at arbeidstakerne risikerer å bli uten tillitsvalgte som er i arbeid.

Til § 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Bestemmelsen tariffester en omfattende prosedyre ved permitteringer.

Det er således en tariffplikt at det skal konfereres med de tillitsvalgte. Dette skal gjøres så tidlig som mulig og senest før bedriften treffer sine beslutninger slik at de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter før endelig avgjørelse tas, jf. §§ 9-3 – 9-6 med kommentarer.

Det er videre en tariffplikt å sette opp protokoll.

Den varselfrist som gjelder etter § 7-3 begynner ikke å løpe før det er avholdt forhandlingsmøte i samsvar med § 7-2.

Dersom det har vært avholdt forhandlingsmøte og saken har vært korrekt behandlet, skal manglende protokoll ikke alene kunne gi grunnlag for et krav om utsatt varselfrist. Informasjon gitt f.eks. på gangen eller over telefonen er ikke nok. Det skal avholdes møte.

I § 7-1 nr. 3 er det fastsatt at ansienniteten kan fravikes når det foreligger saklig grunn. Dersom bedriften vil fravike ansienniteten og det oppstår tvist om dette, kan permitteringen iverksettes i henhold til korrekt varsel. Dette i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse pga. innskrenkninger, jf. § 8-2.

Bedriften bør vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak som alternativ til permittering. De tillitsvalgte bør sørge for at det blir et tema under drøftelsene.

Til § 7-3 Varsel om permittering

Bestemmelsen inneholder regler om de varselfrister som skal benyttes ved permitteringer.

I en dom i Arbeidsretten ARD 1985-132 er det fastslått at varselet må være ubetinget. Arbeidsretten uttalte bl.a. at varselet må være en definitiv meddelelse om at permittering blir iverksatt (s. 140-141). Arbeidstakeren skal kunne innrette seg på det. Betinget varsel kan kun gis i forbindelse med konflikt ved bedriften, jf. § 7-5.

Hovedregelen er 14 dages varsel, men i bestemmelsen er det gitt enkelte unntak fra denne regelen.

Ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift, eller tariffstridig konflikt i egen bedrift, skal bedriften gi det varsel som er mulig, jf. nr. 4. Ved lovlig konflikt i egen bedrift vil 14-dagersfristen gjelde. Den kortere varslingsfrist kan benyttes selv om permitteringen inntreffer etter at konflikten er avsluttet, når det er konflikten som har forårsaket permitteringen, jf. ARD 2005/13, se særlig avsnitt 57, hvor det stilles et krav om årsakssammenheng mellom konflikten og permitteringen.

Bestemmelsen har også regler om betalingsforpliktelsens omfang dersom varselfristen ikke er overholdt. Dersom permitteringen er i strid med grunnvilkårene i § 7-1, vil permitteringen være tariffstridig og lønnsplikten vil da løpe uavhengig av varslingsreglene.

Bestemmelsen i nr. 7 må blant annet ses i sammenheng med den praktiske gjennomføring av rullerende permittering. Bestemmelsen innebærer at avbrudd i permitteringsperioden på inntil 4 uker ikke skal anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Det samme gjelder dersom avbruddet skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær.

Hovedavtalen forutsetter og bygger på at det i slike tilfeller heller ikke utløses ny arbeidsgiverperiode i relasjon til permitteringsloven. Merknaden til § 7-3 utvider perioden til 6 uker og kom inn ved hovedavtalerevisjonen i 2009 som følge av en endring i dagpengeforskriften hvor arbeidsperioden mellom to permitteringsperioder ble utvidet.

ARD 2008-12 slår fast at avspaseringsperioder direkte i etterkant av permitteringsperioden ikke medregnes ved beregning av hvor lenge den ansatte har vært tatt inn i arbeid ved avbrudd under permittering. Dette har betydning for arbeidstidsordninger hvor det er avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Til § 7-4 Varselets form og innhold

Varselet skal gis skriftlig til de enkelte arbeidstakere med mindre det er enighet med de tillitsvalgte om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. oppslag, jf. nr. 1.

Ved enighet om oppslag bør de tillitsvalgte ikke akseptere at dette også skal ha virkning for arbeidstakere med lovlig fravær. Disse bør varsles særskilt.

Varselfristen i henhold til § 7-3 vil vanligvis begynne å løpe fra det tidspunkt varselet må anses å ha kommet frem til arbeidstakeren, f.eks. ved personlig overlevering eller pr. post. Er derimot arbeidstakeren bortreist på ferie eller av andre grunner ikke kan nås, og bedriften

burde være klar over det, taler gode grunner for at fristen først begynner å løpe fra det tidspunkt arbeidstakeren har mulighet til å gjøre seg kjent med varselets innhold.

De tillitsvalgte bør kreve at permitteringstidens lengde angis, jf. nr. 3. Dersom lengden ikke kan angis kan det være et tegn på at det er tvilsomt om saklig grunn foreligger, i hvert fall etter en viss tid. De tillitsvalgte har krav på – og bør derfor også alltid kreve – at det i så fall fastsettes et tidspunkt for vurdering av behovet for fortsatt permittering og de kan kreve at dette skjer innen 1 måned.

Ved permittering på ubestemt tid skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte hver måned med mindre man blir enige om noe annet. Også ved en mer langvarig permittering for et fastsatt tidsrom kan det være grunn til å drøfte permitterings situasjonen i de drøftingsmøter som finner sted etter § 9-3.

Det er grunn til å minne om at permittering utover 6 måneder ikke kan finne sted uten enighet om at det foreligger saklig grunn, jf. § 7-1 nr. 2.

Permitteringsinstituttet bygger på en felles forutsetning om forbigående varighet. Dette var tidligere uttalt i en merknad til § 7-4. At merknaden er tatt ut, innebærer ingen endring av LOs og NHOs felles forutsetning. Permitteringer over lengre tid bør derfor bare forekomme unntaksvis og bare hvor det er rimelig sannsynlig at arbeidsforholdet vil bli brakt til live igjen. I motsatt fall bør de tillitsvalgte fremme krav om at det gjennomføres oppsigelser.

Det er verdt å merke seg at kravet til saklig grunn må foreligge hele tiden. Dersom de tillitsvalgte er av den oppfatning at bedriften ved de faste konferanser ikke kan sannsynliggjøre behovet i tilstrekkelig grad, kan dette gi grunnlag for organisasjonsmessig behandling i samsvar med § 2-3.

Nr. 4. fastsetter at det alltid skal gis skriftlig permitteringsbevis som skal angi grunnen til permittering og permitterings sannsynlige lengde. Et ubetinget skriftlig varsel kan erstatte et slikt permitteringsbevis, jf. nr. 5.

Til § 7-5 Betinget varsel

Betinget permittering vil si at permitteringsvarselet ikke er definitivt, det forutsetter at bestemte betingelser inntreffer, f.eks. at bedriften blir rammet av streik.

Bestemmelsen inneholder en særregel om adgang til betinget varsel dersom permitteringen er begrunnet i konflikt ved bedriften som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere og medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. I så fall foreligger saklig grunn til betinget permittering.

Det fastslås imidlertid at også i disse tilfeller skal det så vidt mulig angis hvem som blir berørt av permitteringen dersom det blir nødvendig å iverksette den. De som berøres skal videre ha bestemt underretning (dvs. et ubetinget varsel) så lang tid forut som mulig. Det første varsel om permittering må således etterfølges av skriftlig underretning til de enkelte som blir permittert og hvor tidspunktet for fratreden angis. Det bemerkes at bedriften i slike tilfeller ofte vil ha god tid til å varsle permitteringer.

Til § 7-6 Oppsigelse under permittering

Bestemmelsen fastslår innledningsvis at arbeidstaker som er permittert fortsatt er ansatt ved bedriften i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse. Permitteringen særkjennes ved at lønns- og arbeidsplikten er midlertidig suspendert, men arbeidsforholdet består.

Dette innebærer at når permitteringen bringes til opphør har arbeidstakeren rett og plikt til å begynne igjen med mindre arbeidsforholdet er brakt til opphør ved oppsigelse fra en av partene.

Hvis bedriften går til oppsigelse i permitteringstiden har arbeidstakeren arbeidsplikt i oppsigelsestiden. Plikten gjelder dog ikke hvis det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette.

Det er fastslått i annet ledd at dersom arbeidsplikten bortfaller, bortfaller også retten til betaling i oppsigelsestiden. Retten til såkalt ”dobbel betaling” er dermed bortfalt i disse tilfeller. Dette må også ses i sammenheng med den stramme behandlingsmåte det er lagt opp til i § 7-4 og som skulle gjøre det mulig for de tillitsvalgte å forhindre unødig bruk av permitteringsinstituttet og eventuell spekulasjon i å unngå lønnsplikt i ordinær oppsigelsestid.

Siste avsnitt i § 7-6 gir arbeidstakeren rett til lønn i oppsigelsestid dersom vedkommende ikke blir gjeninntatt etter permitteringstidens utløp. Dette gjelder i prinsippet uavhengig av om vedkommende har annet arbeid i tillegg. Det avgjørende vil være om permitteringstiden er utløpt og at bedriften ikke gjeninntar vedkommende. I så fall må bedriften gå til oppsigelse, og arbeidstakeren er sikret lønn i oppsigelsestida.

Til kapittel VIII

Individuelle forhold

Til § 8-1 Ansettelse mv.

Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte ved vedkommende avdeling om nyansettelser. Denne bestemmelsen er fra 2006 innskjerpet ved at slik orientering skal skje snarest mulig ”og senest ved tiltredelse”. Det er videre en tariffplikt å avholde introduksjonsmøter på den måte som er beskrevet i annet ledd.

Bestemmelsen tar direkte sikte på å styrke organisasjonen og de tillitsvalgtes stilling.

Det er viktig at de tillitsvalgte benytter seg av denne anledning til å komme i kontakt med de nyansatte og gi fylldige og korrekte opplysninger om organisasjonen og dens virksomhet og fordelene ved å være organisert.

Bestemmelsen i tredje ledd gir de tillitsvalgte rett til kvartalsvise lister med opplysninger om arbeidstakerne. For at det ikke skal oppstå tvil om at tillitsvalgte har rett til å få utlevert kvartalsvise lister over ansatte, ble ”kan” byttet ut med ”skal” ved hovedavtaleforhandlingene i 1997.

Til § 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning

Bestemmelsen fastslår at bedriften som hovedregel skal følge ansiennitetsprinsippet ved innskrenkninger. Ansienniteten kan likevel fravikes når det foreligger saklig grunn. Det vil aldri foreligge saklig grunn til å fravike ansienniteten dersom det er like vilkår. Regelen medfører at ansienniteten som hovedregel skal følges også i tilfeller hvor det *ikke* er like vilkår. I 2013 krevde NHO at ansiennitet kun skulle inngå som ett av flere momenter i saklighetsvurderingen. Kravet ble ikke tatt til følge.

Generelt kan det sies at desto større ansiennitetsforskjellen er, desto større er kravene til saklig grunn for å fravike ansienniteten. Kravene til begrunnelse for fravikelsen øker da også tilsvarende. Dette gjelder uansett lengden på ansienniteten, jf. ARD 2009-17. Det avgjørende vil være om forskjellen mellom de aktuelle kandidater innbyrdes anses som stor målt i forhold til lengden på tjenestetiden. I ARD 2009-5 ble (den relative) ansiennitetsforskjellen mellom en ansatt med 1 år og 3 måneders ansiennitet og en annen med 3 år og 5 måneder, altså en forskjell på 2 år og 2 måneder, karakterisert som "*markant*". Dommene fra Arbeidsretten gjelder permittering, men vil ha like stor betydning for bedømmelsen av saklighetskravet ved oppsigelser, se også kommentarene til § 7-1 nr. 3.

Bestemmelsen medfører at arbeidsgiveren må angi – som en del av begrunnelsen for en oppsigelse – hvilken grunn bedriften har for å fravike ansienniteten. Domstolene kan prøve om begrunnelsen er holdbar – både om den faktiske begrunnelsen er riktig – og om begrunnelsen har tilstrekkelig styrke i forhold til saklighetskravet. Domstolene kan selvsagt også prøve om begrunnelsen er av saklig art.

En rekke forhold kan gi saklig grunn for å fravike ansienniteten. I denne sammenheng er ulikheter i kvalifikasjoner særlig nærliggende. Det bemerkes at det er en tendens til å legge for stor vekt på formell utdanning – på bekostning av realkompetanse. At en arbeidstaker har fagbrev, kan gjøre det berettiget å beholde vedkommende til fortrensel for en uten fagbrev. Etter omstendighetene kan også andre forhold enn ulikheter i kvalifikasjoner gi saklig grunn til å fravike ansienniteten.

Det er et ubetinget krav at utvelgelsen er forankret i et forsvarlig faktisk grunnlag og er basert på saklige hensyn, jf uttalelser gitt i Arbeidsrettens dom i ARD 2009/5 som gjaldt saklig grunn til permittering etter § 7-1 nr. 3. Arbeidsretten anså her en permittering som tariffstridig i det bedriften på tidspunktet for avgjørelsen om utvelgelse, ikke hadde hatt et tilstrekkelig grunnlag for å kunne foreta en forsvarlig avveining av de relevante hensyn. Retten forankret også kravet til forsvarlig saksbehandling i allmenne saklighetsnormer, gjengitt i Kårstødommen Rt. 2001-418, som vilkår for arbeidsgivers utøvelse av styringsrett.

Det må legges til grunn at bedriften har bevisbyrden for den begrunnelse som gis for å fravike ansienniteten.

Under alle omstendigheter anbefales det at partene på den enkelte bedrift under de drøftelsene som skal finne sted før oppsigelser blir besluttet, blir enige om hvordan ansienniteten skal praktiseres. Slik enighet bør protokolleres. Man vil derved også kunne unngå at en ellers vanskelig situasjon blir ytterligere tilspisset og man vil kunne unngå spekulasjoner om bedriftens motiver ved utvelgelsen av hvem som må sies opp. I en sak om betydningen av lokale avtaler i Rt. 2001 - 71 uttalte Høyesterett at domstolene bør vise tilbakeholdenhet med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og

tillitsmannsapparatet. Høyesteretts uttalelse må leses med det forbehold at saken gjaldt en lokal protokoll om prinsippene for *beregning* av ansienniteten og at avtalen ikke stred mot overordnet tariffavtale. Uttalelsen er derfor ikke anvendelig i forhold til lokale avtaler om utvelgelseskriterier som i praksis vil avskjære det ansiennitetsprinsipp som er nedfelt i Hovedavtalen. Dette er også lagt til grunn i Arbeidsrettens dom i ARD 2006-12 som gjaldt funksjonærhovedavtalen. Det samme kommer til uttrykk i Frostating lagmannsretts dom av 7. januar 2005, som gjaldt nedbemanning i Posten Norge AS.

Etter § 8-2 er ansiennitet utgangspunktet for utvelgelsen. Avtaler som nedgraderer ansiennitet til ett av flere likeverdige momenter ved utvelgelsen strider derfor mot § 8-2. Det som kan avtales er hvilke momenter som bør inngå i en konkret vurdering av om det er saklig grunn til å fravike ansiennitet. En slik avtale vil oppstille kriterier for saklighetsvurderingen, men vil ikke i seg selv gjøre ansiennitetsfravik saklig. Også avtaler som generelt knytter ansiennitetsprinsippet til en snever utvelgelseskrets, vil lett bryte med hovedavtalen. Det er derfor grunn til å advare sterkt mot å skrive under på protokoller som går ut på at nedbemanning generelt skal skje avdelingsvis, innenfor et bestemt geografisk område eller innenfor en bestemt kategori arbeidstakere.

Annet ledd i bestemmelsen gir rett til å kreve organisasjonsmessige forhandlinger dersom de tillitsvalgte mener at ansienniteten er fraveket og dette ikke er saklig begrunnet.

Det er verdt å merke seg at dersom de tillitsvalgte innen tre dager etter konferansen gir beskjed om at de krever organisasjonsmessige forhandlinger, skal de omtvistede oppsigelser utstå til det har vært forhandlet mellom hovedorganisasjonene.

De arbeidstakere som må fratrukke har fortrinnsrett til nyansettelse. Dette er regulert i § 10-4, se også arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett i § 14-2 til § 14-4.

Til § 8-3 Virkningen av manglende informasjon

Bestemmelsen fastslår at dersom bedriften ikke har oppfylt sin informasjonsplikt etter §§ 9-3 til 9-8, har arbeidstakerne krav på ekstra lønn i 2 eller 3 måneder fra den dag de tillitsvalgte blir informert, selv om fratreden etter ordinær oppsigelse skjer tidligere. Krav på lønn utløses kun hvis informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke er oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen.

Til kapittel IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Til § 9-1 Målsetting og § 9-2 Organisering og gjennomføring

Bestemmelsene om målsetting, organisering og gjennomføring bygger på LOs og NHOs felles syn om at et konstruktivt samarbeid er til beste for bedriften og arbeidstakerne. I målsettingsbestemmelsen i § 9-1 er det også understreket nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold på konsernnivå.

I § 9-12 er det gitt en egen bestemmelse om drøftelser innen konsern.

Det påhviler partene på den enkelte bedrift å etterleve bestemmelsene i kap. IX på en slik måte at det er i samsvar med hovedorganisasjonenes forutsetninger.

I § 9-1 andre ledd understrekes betydningen av at de tillitsvalgte er sikret reell innflytelse. Det fremheves også at de tillitsvalgte som en grunnleggende regel skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

De øvrige bestemmelsene i kapittel IX må tolkes slik at de formål som er kommet til uttrykk i § 9-1 og § 9-2 blir realisert.

Til § 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

I henhold til § 9-3 er bedriften forpliktet til å drøfte med de tillitsvalgte spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. § 9-3 må sees i sammenheng med § 9-7 tredje ledd om tillitsvalgtes rett til innsyn i regnskaper og økonomiske forhold og § 9-8 om ansattes adgang til å benytte ekstern rådgiver.

§ 9-3 oppstiller også plikt for bedriften til å drøfte de alminnelige lønnsforhold og forhold som har direkte sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som angår bedriftens ”ordinære drift”. Arbeidsretten la i ARD 2008-1 til grunn en vid fortolkning av begrepet. Salg av varemerker og inngåelse av lisensavtale falt her inn under den ordinære drift på samme måte som salg av bygning eller annet produksjonsmiddel. At salget skjedde til en annen bedrift innen samme konsern hadde i denne sammenheng ingen betydning. Det var heller ikke avgjørende om transaksjonen har virkninger for selskapets økonomiske eller produksjonsmessige stilling og utvikling. § 9-3 første ledd første strekpunkt stiller bare krav om at den aktuelle disposisjon skal *vedrøre* bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Det gjelder ikke unntak for opplysninger som er følsomme eller som bedriften av andre grunner ønsker å hemmeligholde, se nærmere under kommentarene til § 9-19. Det samme gjelder opplysninger som nevnt i §§ 9-4, 9-5, 9-6, 9-16 og 9-17.

En forutsetning for å skape og opprettholde et tillitsforhold mellom bedriften og de ansatte – i tråd med målsettingen i § 9-1 – er at de tillitsvalgte informeres så tidlig som mulig. Det er derfor en gjennomgående regel i Hovedavtalen kap. IX at drøftinger skal skje så tidlig som mulig, jf. ARD 1996-130 og kommentarene til § 9-4.

Straks det er noe å meddele om virksomhetens ordinære drift må bedriften således informere de tillitsvalgte. Skal målsettingen om reell innflytelse realiseres, må de tillitsvalgte gis anledning til å fremme sitt syn i god tid før bedriftsledelsen treffer beslutninger om virksomhetens ordinære drift, jf § 9-6 nr 1, se også 3. ledd under kommentarene til § 9-4.

I og med at det er bedriften som sitter inne med informasjon som utløser drøftelsesplikt, må ansvaret for å få i stand drøftelsesmøter påhvile bedriftens ledelse.

Drøftelser etter denne bestemmelse skal skje minst én gang hver måned, men oftere om nødvendig.

Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i §§ 9-3 – 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i § 9-14.

Brudd på reglene om drøftelse og informasjon kan få betydning f.eks. ved vurderingen av oppsigelsers og permitteringers saklighet. I rettspraksis anses oppsigelser usaklige hvis saksbehandlingsreglene ikke er fulgt og det er grunn til å anta at oppsigelse kunne vært unngått med tilfredsstillende saksbehandling.

Hvis informasjonsplikten etter §§ 9-3 – 9-8 ikke er oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har den oppsagte rett til to eller tre måneders ekstra lønn iht. § 8-3.

Til § 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt for bedriften å drøfte med de tillitsvalgte saker som angår omlegging av driften og sysselsettingsspørsmål.

Bestemmelsen har som formål å gi de tillitsvalgte reell innflytelse på beslutninger om utvidelser, innskrenkninger og annen omlegging av driften. Det er viktig at tillitsvalgte med sin kunnskap og erfaring bidrar til å finne optimale løsninger. I henhold til § 9-4 skal tillitsvalgte gis anledning til å foreslå alternativer, f. eks. til oppsigelser. Regelen om at drøftelser skal finne sted før det fattes beslutninger, gir tillitsvalgte mulighet til f.eks. å påse at utvelgelsen i oppsigelsessaker skjer i tråd med ansiennitetsprinsippet i § 8-2.

I saker som vedrører omlegging av driften bør tillitsvalgte benytte sin rett til innsyn i regnskaper og økonomiske forhold, jf. § 9-7. Det vil også kunne oppstå kompliserte spørsmål som nødvendiggjør bruk av ekstern rådgiver, jf. § 9-8.

I tillegg til § 9-4 er det viktig å være oppmerksom på individuelle drøftingsregler som Hovedavtalen § 10-2 og arbeidsmiljøloven § 15-1 (oppsigelse) og kollektive drøftingsregler som arbeidsmiljøloven §§ 15-2 (masseoppsigelser) og 16-5 (virksomhetsoverdragelse).

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger om omlegging av driften som nevnt i § 9-4. I ARD 1996-130 fastslo Arbeidsretten at en bedrift ikke kan tilbakeholde opplysninger som omhandler forhold omfattet av drøftelsesreglene. I saken hadde bedriften fått pålegg av anbudsinnbyder om fortrolig håndtering av anbudsdokumenter. Arbeidsretten kom til at tredjemann ikke kunne oppheve bedriftens drøftelsesplikt etter Hovedavtalen.

I § 9-6 nr. 2 er det gitt nærmere regler om hvilke opplysninger som skal gis.

I henhold til § 9-6 nr. 1 må drøftelse skje før bedriften treffer sine beslutninger. Bestemmelsen må leses i sammenheng med regelen i § 9-4 om at drøftelser skal skje så tidlig som mulig. Etter § 9-4, jf. § 9-6 nr. 1 vil arbeidsgiver derfor ha plikt til å innlede drøftinger i god tid før beslutning tas.

I ARD 1996-130 fastslo Arbeidsretten at drøftelsesplikten inntreffer allerede på *planleggingsstadiet*. I saken ble de tillitsvalgte informert først samme dag som kontrakt om produksjonsboring skulle undertegnes. Om dette uttalte retten:

”Det er etter Arbeidsrettens oppfatning heller ikke slik at bedriftens informasjonsplikt i saker om kontraktsforhandlinger først inntreffer etter at kontraktsforhandlingene er avsluttet. Dersom den kontrakt det forhandles om vil ha slike implikasjoner som nevnt i § 9-2 nr. 1 [någjeldende § 9-4, vår anm.] dersom den kommer i stand, oppstår drøftelsesplikten ”så tidlig som mulig”, hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene.”

I de seinere år er det avsagt flere dommer om innholdet i drøftelsesplikten etter ulike tariffavtaler. ARD 2002-90 (KLP-dommen), som gjelder drøftelsesplikten etter en særlig bestemmelse i Hovedtariffavtalen for kommunesektoren, inneholder interessant og prinsipielt stoff om drøftelsespliktens innhold. Brudd på bestemmelser om plikt til drøfting ved endringer og omstillinger i Hovedavtalen mellom KS og LO/Fagforbundet er omhandlet i ARD 2008-10. Av interesse er også ARD 2005-13, som gjaldt en bestemmelse i Byggfagsoverenskomsten om at bedriften skulle ”godtgjøre overfor de tillitsvalgte” at innleid arbeidskraft hadde ordnede arbeidsforhold.

For så vidt gjelder brudd på § 9-4, vises til kommentarene til § 9-3.

Til § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å drøfte fusjon, fisjon, salg og andre selskapsrettslige endringer med de tillitsvalgte. Drøftelsesregelen er viktig fordi ulike selskapsrettslige endringer kan ha store konsekvenser for arbeidstakerne. For de ansatte er det særlig aktuelt å benytte eksterne rådgivere i forbindelse med drøftelser om selskapsrettslige forhold, jf § 9-8.

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som gjelder selskapsrettslige endringer, se 2. ledd under kommentarene til hhv § 9-3 og § 9-4. I § 9-6 nr. 2 er det gitt nærmere regler om hvilke opplysninger som skal gis.

Drøftelse skal skje i god tid før beslutning tas, se 3. ledd under kommentarene til § 9-4.

Forsåvidt gjelder brudd på § 9-5 vises det til 4. ledd under kommentarene til § 9-3.

Til § 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas

Før bedriften fatter beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal bedriften drøfte dette med de tillitsvalgte, jf. § 9-6 nr. 1. Bestemmelsen må leses i sammenheng med §§ 9-3, 9-4 og 9-5 der det fremgår at drøftelser skal skje så tidlig som mulig. I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold må bedriften derfor innlede slike drøftinger med de tillitsvalgte i god tid før beslutning tas, se også kommentarene til § 9-4.

Hvis bedriften ikke tar hensyn til tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn, jf. § 9-6 nr. 1 annet ledd. Begrunnelsen må i likhet med tillitsvalgtes standpunkter angis skriftlig i den protokoll som **skal** utarbeides fra konferansen.

Spørsmål om utsatt iverksettelse må tas opp ”uten ugrunnet opphold”, jf. § 9-6 nr. 1 fjerde ledd.

Bestemmelsen gir kun hjemmel for å utsette iverksettelsen til det har vært ført forhandlinger mellom LO og NHO.

§ 9-6 nr. 2 utdyper hva bedriften må informere de tillitsvalgte om, men angir ikke uttømmende innholdet i informasjonsplikten etter §§ 9-4 og 9-5.

Til § 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriften skal forelegge tillitsvalgte regnskaper på forespørsel. Årsoppgjør skal forelegges uoppfordret, jf. § 9-7. Bestemmelsen fastslår videre at de tillitsvalgte har en generell innsynsrett i forhold som angår bedriftens økonomiske situasjon. Innsyn går lenger enn informasjon som gir de tillitsvalgte innsikt og forståelse i bedriftens økonomiske forhold.

Til § 9-8 Eksterne rådgivere

De tillitsvalgte har rett til å benytte eksterne rådgivere når de måtte ønske, men skal holde bedriften informert. Det gjelder særlig når rådgiveren gis tilgang til bedriftsintern informasjon.

Når avtalen uttaler at de tillitsvalgte kan ta opp spørsmålet om bedriften skal dekke utgifter til eksterne rådgivere, ligger det en forutsetning om at bedriften bør gjøre det når det gjelder spørsmål hvor de tillitsvalgte trenger slik ekspertise for å ivareta arbeidstakernes interesser.

Til § 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

Hensikten med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal kunne påse at bedriften ikke går utenom de tillitsvalgte og søker å etablere direkte kontakt med arbeidstakerne. Bestemmelsen gjelder ikke orienteringer eller meddelelser om forhold som ikke har noen tilknytning til de tillitsvalgtes oppgaver.

Bestemmelsen er endret ved hovedavtalerevisjonen 2001 slik at det nå er helt klart at det er likegyldig hvordan eller i hvilken form informasjonen gis.

Til § 9-10 Eierskifte i aksjeselskap

Bestemmelsen ble innført ved revisjonen i 1985, og gjør det til en tariffplikt for bedriften å informere de tillitsvalgte når bedriften får kunnskap om aksjeoverdragelse. Forutsetningen er at omfanget er som nærmere beskrevet i § 9-10. Se ellers kommentaren til § 9-3.

Til § 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak

Bestemmelsen er endret i samsvar med lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

I nr. 1 tariffestes en plikt for bedriften til å drøfte med de tillitsvalgte registrering og oppbevaring og bruk av personopplysninger. Bestemmelsen fastslår at all registrering må ha et saklig formål. Praksis må videre være innenfor rammen av lov om personopplysninger med forskrifter, bedriftens persondatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Personellregistret skal behandles konfidensielt.

Nr. 2 fastslår bedriftens tariffplikt til å drøfte behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak.

Med bakgrunn i at foranledningen og grunnlaget for kontrolltiltak endrer seg over tid, anbefaler hovedorganisasjonene at partene med jevne mellomrom revurderer grunnlaget for, og omfanget av, iverksatte kontrolltiltak.

Nr. 3 stiller krav til at all fjernsynsovervåkning skal være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten. Hensikt og behov skal klarlegges dersom direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåkning av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell. Bestemmelsen fastslår hovedorganisasjonenes felles syn om at slik overvåkning i størst mulig utstrekning unngås.

Til § 9-12 Drøftelser innen et konsern

Bestemmelsen gir hjemmel for å drøfte slike spørsmål som er omtalt også på konsernbasis. Det er en tariffplikt å avholde slike drøftinger. Det gjelder uten hensyn til om bedriften er bundet av felles overenskomst. Også etter § 9-12 er det fastsatt at arbeidstakernes representanter skal ha mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger, og det skal settes opp protokoll fra konferansen.

Til 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret

Bestemmelsen gir de tillitsvalgte adgang til å kreve møte med styret i selskapet. De tillitsvalgte gis dermed mulighet til å fremme synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret.

Ledelsen er ansvarlig for at møtet finner sted. Det er en forutsetning at flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte deltar på møtene, i tillegg til ledelsen.

Slike møter kommer utenom og i tillegg til de ordinære forhandlinger og konferanser som ellers skal holdes etter Hovedavtalen.

Til § 9-14 Brudd på regler om informasjon og drøftelser

Brudd på reglene om informasjon og drøftelse i kapittel IX kan medføre bot etter § 9-14, og kan også medføre krav på ekstra lønn etter § 8-3.

Tariffbrudd kan sanksjoneres ved søksmål og dom i Arbeidsretten. I henhold til arbeidstvistlovens sanksjonsbestemmelser kan Arbeidsretten fastslå tariffbrudd, at tariffbrudd skal opphøre og at tariffmessige forhold skal gjenopprettes. Tariffbrudd kan i tillegg utløse dom på erstatning og etterbetaling.

Erstatning og etterbetaling forutsetter et økonomisk tap som følge av tariffbruddet. Arbeidsgivers brudd på informasjonsbestemmelsene fører som regel ikke til et påviselig økonomisk tap. Tariffbruddet lar seg heller ikke gjenopprette. En dom i Arbeidsretten er derfor ikke en effektiv sanksjon ved tariffbrudd. Bestemmelsen om bot i § 9-14 gir arbeidstakersiden mulighet til å sanksjonere brudd på tariffbestemmelser som tidligere i liten grad har latt seg håndheve. § 9-14 fyller således et hull i sanksjonsbestemmelsene.

Bestemmelsen i 9-14 nr. 2 er utformet slik at bot kan ilegges både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Sett i lys av hvilke brudd som sanksjonerer, er det likevel klart at bot er mest praktisk som en sanksjon mot arbeidsgiversidens tariffbrudd.

I § 9-14 nr. 1 understrekes hovedorganisasjonenes felles interesse i at bestemmelsene om informasjon og drøftelser etterleves. Begrunnelsen bak bestemmelsen om bot i § 9-14 nr. 2 er hensynet til effektivisering av regelverket. Boten tilfaller ikke "fornærmede" men Hovedorganisasjonenes Fellestiltak, jf. § 9-14 nr. 7. Bestemmelsen innebærer derfor ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig, jf. § 9-14 nr. 8.

I henhold til § 9-14 nr. 2 første punktum kan bedriften ilegges bot for grove brudd på Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Ved vurderingen av om det er et grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelse, må det blant annet legges vekt på utvist skyld, om det er et klart brudd, om det foreligger gjentakelse, om innklagede har søkt å rette opp bruddet og om tariffbruddet er økonomisk motivert. Det vil også være av betydning hvilke informasjons- og drøftelsesregler som er brutt og hvilke ulemper dette har påført arbeidstakerne

Informasjons- og drøftelsesplikten gjelder alle forhold omfattet av §§ 9-3 – 9-6. Bedriften kan følgelig ikke holde tilbake konfidensielle opplysninger så lenge disse regler gjelder forhold omfattet av de nevnte bestemmelser. Hovedavtalen åpner dermed ikke for at arbeidsgiver kan unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting. Dette i motsetning til de tilsvarende bestemmelsene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8, der arbeidsgiver etter § 8-3 (2) kan unnlate å informere eller gjennomføre drøfting i særlige tilfeller.

Det er imidlertid utvilsomt at arbeidsmiljøloven på dette punkt kan fravikes til gunst for arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9, og at det dermed kan inngås avvikende tariffavtaler. Dette er også kommet direkte til uttrykk i forarbeidene til loven, se blant annet Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 126 og 313.

Det foreligger heller ikke annen norsk lovgivning (herunder børslov med forskrifter) som hjemler rett til å holde tilbake informasjon eller unnlate drøfting med tillitsvalgte.

Til gjengjeld må tillitsvalgte behandle slike opplysninger konfidensielt. En særlig plikt følger av børsloven § 14 hvor tillitsvalgte, ansatte og revisor plikter å hindre at noen får adgang eller kjennskap til det som de i sitt arbeid får vite om andres forretningsmessige eller personlige forhold.

Dersom tillitsvalgte sprer konfidensielle opplysninger om forhold omfattet av §§ 9-3 – 9-6 kan det gi grunnlag for bot, jf.

§ 9-14 nr. 2 annet punktum, som er utformet særlig med tanke på børssensitiv informasjon.

Bot etter bestemmelsen forutsetter at det er skjedd et grovt brudd på tillitsvalgtes lojalitetsplikt. Ved vurderingen av om bruddet er grovt må det blant annet legges vekt på spredningens skadepotensial og utvist skyld fra den tillitsvalgtes side. Offentliggjøring av fortrolige anbudsdokumenter og børssensitiv informasjon er forhold som lett vil kunne betraktes som grove brudd på tillitsvalgtes lojalitetsplikt.

Twister om det foreligger grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser eller tillitsvalgtes lojalitetsplikt skal behandles etter saksbehandlingsreglene i Hovedavtalen § 2-3. Ved uenighet om det foreligger grovt brudd kan LO eller NHO bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda, jf. § 9-14 nr. 4. Det må skje innen en måned etter forhandlingenes avslutning. Oversittes fristen bortfaller sanksjonsmuligheten etter § 9-14. Søksmålsbyrden påhviler den av organisasjonene som påberoper at det foreligger et grovt brudd.

Hvis det er enighet om at det foreligger et grovt brudd, kan LO og NHO bli enige om botens størrelse, jf. § 9-14 nr. 5. Hvis LO og NHO ikke blir enige om botens størrelse, kan sanksjonsspørsmålet bringes inn for sanksjonsnemnda av hver av partene. I motsetning til § 9-14 nr. 4 oppstiller ikke § 9-14 nr. 5 en absolutt frist, men saken bør likevel bringes inn for nemnda innen rimelig tid.

Som det fremgår under nr. 5 er det bare hovedorganisasjonene som kan bringe tvister inn for nemnda. Sanksjonsnemnda er fast oppnevnt for hele hovedavtaleperioden. Den består av 5 medlemmer, hvorav LO og NHO utpeker to hver og Riksmeklingsmannen oppnevner den femte, jf. § 9-14 nr. 6.

Hvis det foreligger grovt brudd i henhold til § 9-14 nr. 2, kan sanksjonsnemnda ilegge bot begrenset oppad til kroner 300.000, jf § 9-14 nr. 6 tredje ledd. Bestemmelsen gir anvisning på de momenter nemnda skal legge vekt på ved fastsettelse av botens størrelse.

Sanksjonsnemnda har kun behandlet en sak – spørsmål om brudd på reglene om informasjon og drøftelse ved nedleggelse av Shells raffineri på Sola. Flertallet kom her til at det ikke forelå grovt brudd på informasjon og drøftelsesreglene, fordi det norske selskapet (Shell AS) hadde informert så snart de ble klar over at et internt organ i Shell-konsernet hadde rådet til å nedlegge Sola-raffineriet som et ledd i en omstrukturering av raffinerivirksomheten i Europa.

Til kapittel X

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

Dette kapittel inneholder forskjellige bestemmelser som angår de enkelte arbeidstakers ansettelsesvilkår. Det må for ordens skyld understrekes at spørsmål i tilknytning til disse bestemmelser ikke skal gjøres til gjenstand for individuell behandling mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften. Når spørsmålene er nedfelt i Hovedavtalen ligger de således under de tillitsvalgtes ansvarsområde og skal behandles på vanlig organisasjonsmessig måte, se også kapittel VIII om *Individuelle forhold*.

Til § 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden

Bestemmelsen gjelder også ved utilbørlig opptreden som finner sted utenfor arbeidsplassen og i fritiden. Hvor mye som skal til er i utgangspunktet en skjønnssak og må avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Som eksempel kan nevnes at Arbeidsretten i flere tilfeller har avsagt dom for at arbeidstaker ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har opptrådt som streikebrytere.

LO og NHO er enige om at seksuell trakassering er et eksempel på utilbørlig opptreden som omfattes av § 10-1.

Når spørsmålet oppstår kan ikke arbeidstakerne uten videre nekte å arbeide inntil vedkommende er fjernet. Spørsmålet kan tas opp med bedriften i henhold til Hovedavtalens § 2-3 og om nødvendig bringes inn for Arbeidsretten.

Til § 10-2 Drøftelser før oppsigelse eller avskjed

Bestemmelsen pålegger arbeidsgiveren drøftelsesplikt med både tillitsvalgte og vedkommende arbeidstaker. Drøftelsene skal skje før beslutning om oppsigelse/avskjed treffes.

Bestemmelsen tilsvarende aml. § 15-1 som i 2009 fikk et tillegg i annet punktum som slår fast at både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte om hvem som skal sies opp skal drøftes. Det fremgår av forarbeidene at departementet ser på tilføyelsen som en presisering av gjeldende rett. Departementet legger til grunn at *”dersom drøfting etter § 15-1 skal fylle sin hensikt, bør også den konkrete utvelgelsen blant de ansatte inngå i drøftingen.”*

Konferanseplikten med de tillitsvalgte gjelder både ved avskjed og oppsigelse. Etter LOs oppfatning må bedriften gjennomføre drøftelser etter § 10-2 også i de tilfelle hvor det er drøftelsesplikt etter § 9-4. At det er drøftelsesplikt med de tillitsvalgte etter § 9-4, kan selvsagt ikke medføre at drøftelsesplikten med den enkelte arbeidstaker bortfaller.

Den tillitsvalgte bør påse at de faktiske omstendigheter er korrekte og at avgjørelsen er rimelig og veloverveid.

Når det gjelder oppsigelser pga innskrenkninger skal disse alltid behandles i samsvar med kapittel IX enten det gjelder en eller flere arbeidstakere.

For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 15-1 og til § 15-2 om masseoppsigelser.

Til § 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsmiljøloven har erstattet uttrykket *yrkeshemmet* med *arbeidstaker med redusert arbeidsevne*. Endringen har ikke realitetsbetydning.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 skal en arbeidsgiver så langt som mulig iverksette de nødvendige tiltak for at en arbeidstaker skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid dersom arbeidstakeren er blitt hemmet i sitt arbeid som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.

I Hovedavtalens § 10-3 er det tariffestet at arbeidsgiveren ved gjennomføringen av slike tiltak skal samarbeide med arbeidstakeren, og – hvis denne samtykker – også med de tillitsvalgte i aktuelle avdelinger og med eventuelt attføringsutvalg i bedriften. Et slikt samarbeid er av særlig viktighet for å kunne finne frem til ordninger som kan være tilfredsstillende for alle parter.

Til § 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling

Bestemmelsen tariffester at arbeidstakere som er sagt opp pga innskrenkninger har fortrinnsrett ved nyansettelser det første året etter gjennomføringen. Dette kan kun fravikes hvis det foreligger saklig grunn.

Det er ingen krav til lengden av tilsetningstiden forut for oppsigelsen slik som i arbeidsmiljøloven § 14-2 tredje ledd.

Det er viktig at de tillitsvalgte påser at bedriften overholder sin konferanseplikt slik at man på forhånd kan avklare fortrinnsrettens gjennomføring og eventuelt om det foreligger saklig grunn til fravik.

Bestemmelsen fastslår at tidligere opparbeidet ansiennitet skal bibeholdes.

Annet ledd innebærer at bedriften før den foretar nyansettelser må undersøke om deltidsansatte i bedriften ønsker utvidet arbeidstid og vurdere om disse i tilfelle kan gis utvidet stilling, - se også arbeidsmiljøloven § 14-3 som legger mer omfattende forpliktelser på arbeidsgiveren enn det Hovedavtalen gir uttrykk for.

Til § 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

Alle arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler, og derfor har krav på betaling for overtidsarbeid, skal behandles likt med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

Etter kommunelovens § 40 nr. 1 har arbeidstakere et ubetinget krav på fri fra arbeid i det omfang det er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer.

Arbeidsmiljøloven § 12-13 gir tilsvarende en ubetinget rett til permisjon (fri) fra arbeid i det omfang dette er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer. Hvorvidt det foreligger "lovbestemt møteplikt" må avgjøres konkret. Vanligvis vil dette gjelde ved verv i statlige, fylkeskommunale og kommunale organer eller i andre styrever, råd, nemnder og utvalg opprettet i eller i medhold av lov.

Ved øvrige verv er vilkåret at tjenestefri skal gis dersom dette kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Det er ikke tilstrekkelig at tjenestefriheten vil medføre ulemper for bedriften. Det er videre et vilkår at vervene ikke kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Også her vil det være mulig å unngå eventuelle tvister ved at spørsmålet reises så tidlig som overhodet mulig.

Til § 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere

Pkt. 1 regulerer retten til tjenestefri for arbeidstaker som har tillitsverv innen fagorganisasjonen, men som ikke er tillitsvalgt på den bedrift han er ansatt. Dette gjelder også for arbeidstakere med tillitsverv i de øvrige nevnte organisasjoner. Retten til tjenestefri er den samme som for tillitsvalgte etter 5-8.

I pkt. 2 er det fastslått at arbeidstakere som blir valgt eller ansatt i lønnet verv i fagorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn for to valgperioder, når forholdene i bedriften ligger til rette for det. Ut over dette avgjøres spørsmålet hver enkelt gang.

Til § 10-7 Sluttattest

Bestemmelsen gir uttømmende regler for hva en sluttattest skal inneholde. Arbeidstakeren kan således motsette seg at attesten påføres andre opplysninger. Arbeidstakeren kan kreve at det i attesten skal opplyses hvilke arbeidsoppgaver vedkommende har hatt.

Innenfor enkelte yrkesområder, særlig i funksjonærsektoren, er det alminnelig å gi mer utførlige attester. Hovedavtalens § 10-7 antas ikke å være til hinder for at det utferdiges slike mer utførlige attester der hvor dette er vanlig.

Hensikten med punkt g er å sikre at bedriften sender søknad om sluttvederlag for berettigede arbeidstakere. Klubbene bør være oppmerksom på at dette følges opp, slik at foreldelse ikke inntreffer.

Også arbeidsmiljøloven § 15-15 har en bestemmelse om sluttattest.

Til § 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

Bestemmelsen gjelder ikke ved strømstans eller annen svikt i strømløse som framtrer som uforutsett hending. Det man spesielt har hatt for øye er rasjonering. Bestemmelsen gjelder heller ikke hvis det er inngått særlig avtale, jf § 5-2 nr. 2.

Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden dersom det gjennom dette er mulig å opprettholde drift i det omfang som nevnt i bestemmelsens punkt 2.

Til § 10-9 1. og 17. mai

Den reelle betydning av bestemmelsen er først og fremst at det skal forhandles etter Hovedavtalens § 2-3 dersom det oppstår tvist om rettigheter etter lov og forskrift og at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

Til § 10-10 Opparbeidelse av fridager

Dersom de tillitsvalgte inngår avtale om opparbeidelse av en virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager, skal den forlengede arbeidstid betales som for overtid med mindre annet avtales.

Til § 10-11 Permisjon for utdanning

Nødvendig permisjon til utdanning som er av verdi både for arbeidstaker og bedrift skal innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. Bestemmelsen forplikter bedriften til å besvare søknad om utdanningspermisjon innen tre uker, samt til å begrunne eventuelle avslag. Det henvises også til HA regler om kompetanseutvikling hvor bedriften plikter å kartlegge fremtidig kompetansebehov og til å iverksette tiltak for å få dekket dette, se kapittel XVIII.

Punkt 2 henviser til en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 12-11. Vilkårene for rett til utdanningspermisjon følger direkte av lovbestemmelsen.

Til kapittel XI

Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Hovedregelen er at det skal foretas månedlig utlønning, men partene kan bli enige om lønnsutbetaling f.eks. hver 14. dag.

Hovedavtalen hadde lenge en bestemmelse om at lønn kunne utbetales kontant. Dette ble endret i 2014. Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at all lønn utbetales over bank, noe som motvirker svart økonomi og skjerper bevisbyrden for arbeidsgiver ved tvist om manglende lønnsutbetaling.

Bestemmelsen i § 11-3 har bl.a. regler om trekklistor for fagforeningskontingent. Trekklistene skal minimum inneholde opplysninger om navn, fødselsnummer, trukket beløp og virksomhetssted.

DEL C TILLEGGSAVTALER

Tilleggsavtale I: Avtale om bedriftsutvikling

Tilleggsavtale II: Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

Tilleggsavtale III: Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Tilleggsavtale IV: Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

Tilleggsavtale V: Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Tilleggsavtale VI: Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

Tilleggsavtale VII

Tilleggsavtale VIII: Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Tilleggsavtalene står uten LOs kommentarer.