INNHOLD

Del A 5
Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet 5
§ 1-1 Partsforhold 5
§ 1-2 Virkeområde 5
§ 1-3 Varighet 5
Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål 5
§ 2-1 Organisasjonsretten 5
§ 2-2 Fredsplikt 6
§ 2-3 Forhandlinger 6
§ 2-4 Søksmål 6
Kap. III Konflikter 7
§ 3-1 Kollektive oppsigelser 7
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt 8
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt 8
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler 9
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler 10
§ 3-6 Sympatiaksjoner 10
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden 11
§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold 12
§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale 12
§ 3-10 Den faste tvistenemnd 12
§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO 13
§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter 14
§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte 14
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner 14
Kap. IV Særavtaler 14
§ 4-1 Særavtalers gyldighet 14
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler 14
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper 15
Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter 15
§ 5-1 Målsetting og opptreden 15
§ 5-2 Innledende bestemmelser 16
§ 5-3 Valg av tillitsvalgte 17
§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte 18
§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften 18
§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold 19
§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte 20
§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte 20
§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre 21

§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte 21
§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte 21
Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonale 22
§ 6-1 Verneombud 22
§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg 22
§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste 22
Kap. VII Permittering 23
§ 7-1 Vilkårene for permittering 23
§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis 23
§ 7-3 Varsel om permittering 23
§ 7-4 Varslets form og innhold 24
§ 7-5 Betinget varsel 24
§ 7-6 Oppsigelse under permittering 24
§ 7-7 Spesielle bestemmelser 25
Kap. VIII Individuelle forhold 25
§ 8-1 Ansettelse mv. 25
§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning 25
§ 8-3 Virkning av manglende informasjon 26
Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse 26
§ 9-1 Målsetting 26
§ 9-2 Organisering og gjennomføring 26
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift 27
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften 27
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold 27
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon 28
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold 28
§ 9-8 Eksterne rådgivere 28
§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte 28
§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap 29
§ 9-11 Personvern (behandling av ansattes personopplysninger) og bestemmelser om kontrolltiltak 29
§ 9-12 Drøftelser innen konsern mv. 30
§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret 31
§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser 31
Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold 32
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden 32
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed 32
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede 32
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling 32
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv 33
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere 33

§ 10-7 Sluttattest....33
§ 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft....33
§ 10-9 1. og 17. mai....34
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager....34
§ 10-11 Permisjon for utdanning....34
Kap. XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent....35
§ 11-1 Månedlig utlønning....35
§ 11-2 Utlønning over bank....35
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent....35
Del B Samarbeidsavtale....36
Kap. XII Innledende bestemmelser....36
§ 12-1 Omfang og formål....36
Kap. XIII Bedriftsutvalg....36
§ 13-1 Opprettelse....36
§ 13-2 Sammensetning....37
§ 13-3 Valg og stemmerett....37
§ 13-4 Funksjonstid....37
§ 13-5 Utvalgets medlemmer....37
§ 13-6 Utvalgets ledelse....38
§ 13-7 Utvalgets møter....38
§ 13-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde....38
§ 13-9 Protokoller....39
Kap. XIV Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg....39
§ 14-1 Formål....39
§ 14-2 Sammensetning, valg og funksjonstid....39
§ 14-3 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse....40
§ 14-4 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter....40
Kap. XV Avdelingsutvalg....40
§ 15-1 Opprettelse....40
§ 15-2 Sammensetning, valg og stemmerett mv....40
§ 15-3 Arbeidsområde....41
§ 15-4 Møter....41
Kap. XVI Konsernbestemmelser....41
§ 16-1 Hva forstås med konsern mv....41
§ 16-2 Konsernutvalg....42
§ 16-3 Konserntillitsvalgt....42
§ 16-4 Tillitsvalgtes godtgjørelse....43
§ 16-5 Europeiske samarbeidsutvalg....43
§ 16-6 Bærekraftig arbeidsliv....43
Kap. XVII Informasjonsmøter og bedriftskonferanser....43
§ 17-1 Informasjonsmøter....43

§ 17-2 Bedriftskonferanser 43
Kap. XVIII Kompetanseutvikling 43
§ 18-1 Innledning 43
§ 18-2 Etter- og videreutdanning 44
§ 18-3 Tiltak/virkemidler 44
§ 18-4 Dokumentasjon av realkompetanse 44
Kap. XIX Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen 44
§ 19-1 Organisasjonsansvar 44
§ 19-2 Organisasjonsbistand 44
Kap. XX Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling 45
§ 20-1 Organisering 45
§ 20-2 Sammensetning 45
§ 20-3 Utvikling resultater og planer 45
§ 20-4 Sekretariat 45
§ 20-5 Finansiering 45
Del C Tilleggsavtaler 45
Del D 46
Kap. XXI Spesielle bestemmelser 46
§ 21-1 Taushetsplikt 46
Kap. XXII Hvem Hovedavtalen omfatter 46
§ 22 - 1 Handel og Kontor i Norge 46
§ 22 - 2 Forbundet Styrke 46
Definisjoner 47
§ 22 - 3 Handel og Kontor i Norge 47
§ 22 - 4 Forbundet Styrke 47
Del C Tilleggsavtaler 49
Tilleggsavtale I Avtale om bedriftsutvikling 49
Tilleggsavtale II Rammeavtale om fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet 50
Tilleggsavtale III Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU) 52
Tilleggsavtale IV Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer 55
Tilleggsavtale V Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier 58
Tilleggsavtale VI Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger 61
Tilleggsavtale VII Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer 64
Protokolltilførsler ved revisjonen 2013 71

Hovedavtalen av 2026

Del A

Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 PARTSFORHOLD

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, lokale foreninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge, Handel og Kontor i Norge, Forbundet Styrke og disse forbunds tilsluttede avdelinger og medlemmer, jf. Del D.

§ 1-2 VIRKEOMRÅDE

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

For Forbundet Styrke, vil denne Hovedavtalen gjelde bare for de overenskomster hvor FLT hadde partsforhold før FLT og IndustriEnergi ble sammenslått til Forbundet Styrke. Denne hovedavtalen skal inngå som del I av følgende av deres overenskomster;

- Overenskomst nr. 198 Tekniske Funksjonærer - Forbundet Styrke - NHO
- Overenskomst nr. 199 Arbeidslederavtalen - Forbundet Styrke - NHO
- Overenskomst nr. 200 Hotell og Rest. - arbeidslederavtalen Styrke - Forbundet Styrke - NHO Reiseliv
- Overenskomst nr. 201 Rammeavtale for arbeidsledere byggfag - Forbundet Styrke - NHO

Øvrige overenskomster hvor Forbundet Styrke har partsforhold skal Hovedavtalen LO NHO inngå som del I.

Hovedavtalens Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsutvalgsavtale. Det er forutsetningen at NHO og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

§ 1-3 VARIGHET

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2026, gjelder til 31. desember 2029 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med tre måneders varsel.

Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 ORGANISASJONSRETTEN

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og funksjonærenes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og NHO et samfunnsmessig helhetssyn, og partene understreker frontfagsmodellens betydning.

For å fylle sine roller er det viktig for LO og NHO å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

§ 2-2 FREDSPLIKT

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

§ 2-3 FORHANDLINGER

1. Tvist mellom bedrift og funksjonærer skal søkes løst ved forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.
2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan forbund og landsforening, eventuelt LO og NHO, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2, kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller LO og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 SØKSMÅL

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NHO og LO.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht. arbeidstvistlovens § 35

LO og NHO skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.

Kap. III Konflikter

§ 3-1 KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

1. NHO og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for funksjonærene et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsforeninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

   Dersom tariffrevisjonen gjennomføres som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har alle de oppsagte tariffavtaler som omfattes felles utløp 1. april uavhengig av de enkelte tariffavtalers fastsatte utløpstider og tidligere gitt oppsigelse.

   Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 16.

   Senest samtidig med at plassoppsigelse gis, skal partene sette opp en protokoll fra forhandlingene. Av protokollen skal det fremgå at partene ikke har kommet til enighet, og det skal gis en kort beskrivelse av krav som har vært fremmet og hvilke temaer det faktisk har vært forhandlet om.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 24 og 25.

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

3. For bedrifter utenfor NHO som er bundet av tariffavtale av samme art plikter LO å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.

4. For bedrifter utenfor NHO som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte ”tiltredelsesavtaler”, ”hengeavtaler” eller ”erklæringsavtaler”), der partene er enige om å tiltre ”den til enhver tid gjeldende overenskomst”, gjelder følgende:

   Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at direkteavtalen sies opp.

   Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/ mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

   Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

   Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må direkteavtalen sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

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

6. Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.

§ 3-2 LÆRLINGERS OG LÆREKANDIDATERS STILLING VED KONFLIKT

1. Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

2. Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

   Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

   For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringslova) § 4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 3-3 ARBEID I FORBINDELSE MED KONFLIKT

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.

2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlingene eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft. LO kan unnta stat og kommuner.

§ 3-4 ARBEIDSTAKERNES AVSTEMNINGSREGLER

1. Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komitéen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter opptelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonene har gjort vedtak om det. Stemme-sedlene skal, om det kreves, sendes til vedkommende forbund. Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

   Avstemning kan også gjennomføres ved at hver funksjonær som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning. Avstemmingen kan også gjennomføres elektronisk forutsatt at det etableres betryggende rutiner som ivaretar hemmelighold og personvern og hindrer dobbelstemmer.

2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte funksjonærer ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.

   b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (bygningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, funksjonærer i sesongbedrifter o.l.), har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

   c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

   d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

      Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

   b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.

4. Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.

5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.

6. Blir det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.

7. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.

8. I forbindelse med avstemning skal bedriften gi de tillitsvalgte oversikt over arbeidstakernes arbeidssteder.

§ 3-5 ARBEIDSGIVERNES AVSTEMNINGSREGLER

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Næringslivets Hovedorganisasjon som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landsforenings bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av lands-foreningen, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen med mindre landsforeningen bestemmer at bare tariffbundne medlemmer skal ha stemmerett.

Disse reglene endrer ikke den retten Representantskapet og landsforeningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

§ 3-6 SYMPATIAKSJONER

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller funksjonærenes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for funksjonærer ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet funksjonærer som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare funksjonærantallet ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av funksjonærene er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 3-7 NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN

1. LO og NHO kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

   Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.

   Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor bedrift som ikke er medlem av NHO og bedriften deretter trer inn som medlem, skal NHO/landsforeningen uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemskapet til det fagforbund som har fremsatt kravet. Samtidig skal NHO/landsforeningen ta stilling til tariffkravet.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/ landsforening og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften. For å kunne kreve opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

3. I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke bedriftens øvrige ansatte innen bedriftens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende. Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.

4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art.

   Det tilligger LO og NHO å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Forbund og landsforening er ikke legitimert til å binde hovedorganisasjonene.

   Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og NHO, men har ikke betydning for avtalevalget.

   Denne bestemmelse er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

5. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

   Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.

   Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i NHO, gjelder denne til den er bragt til utløp.

6. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

7. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold. Partene vil spesielt peke på at tilpasning av avtaleverket til de tradisjonelle tariffavtalene i privat næringsliv, kan skape problemer i bedrifter med bakgrunn fra offentlig virksomhet.

§ 3-8 OVERGANG TIL NY TARIFFAVTALE PÅ GRUNN AV ENDREDE FORHOLD

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å benytte etter bestemmelsene i § 3-10 pkt. 3. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnden. § 3-7 nr. 6 gjelder tilsvarende.

§ 3-9 BEHANDLING AV KRAV OM NY TARIFFAVTALE

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller NHO, eventuelt gjennom forbund eller landsforening, - overfor henholdsvis NHO/landsforening eller LO/forbund.

2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av NHO eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

3. Dersom kravet bestrides, jfr. § 3-7 pkt. 2 og 3, skal det føres forhandlinger mellom LO og NHO for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

   Fra forhandlingene settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter, se § 2-3 nr. 1 første ledd.

4. Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for Den faste tvistenemnd LO/NHO, jf. § 3-10. Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra protokollen er undertegnet av begge parter. Med mindre partene i den enkelte sak blir enige om noe annet, medfører oversittelse av søksmålsfristen at tariffavtale skal gjennomføres i samsvar med det krav som er fremsatt.

§ 3-10 DEN FASTE TVISTENEMND

1. Den faste tvistenemnd skal bestå av en representant fra henholdsvis LO og NHO og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmekleren oppmannen. Nemndens funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

2. Nemnden skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3.

   Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

   Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnden foreta en realitetsavgjørelse.

   Finner nemnden at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 8 nr. 2 og nr. 3.

3. Ved vurderingen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, i det nemnden først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

4. Der vedkommende tariffavtales lønnssatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2-3. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnssatser for enkelte kategorier ved bedriften, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnssatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

6. Hvis funksjonærer ved bedriften tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte funksjonærer så lenge de er knyttet til bedriften. NHO kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.

   Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke funksjonærer rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

   Merknad:

   Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barn til funksjonærer eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud eller låneordninger.

§ 3-11 BEDRIFTER SOM TRER UT AV NHO

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO varsle angjeldende forbund om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. Arbeidstvistlovens § 7).

§ 3-12 OVERSIKT OVER TARIFFBUNDNE BEDRIFTER

LO og NHO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne bedrifter. Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i NHO opphører før utløpet av tariffperioden. For bedrifter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

§ 3-13 BEDRIFTER SOM IKKE LENGER HAR ORGANISERTE ANSATTE

Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og landsforening forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har medlemmer.

§ 3-14 POLITISKE DEMONSTRASJONSAKSJONER

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessige ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet og eventuell etterfølgende drøfting er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

Kap. IV Særavtaler

§ 4-1 SÆRAVTALERS GYLDIGHET

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

§ 4-2 OPPSIGELSE AV SÆRAVTALER

1. **Forhandlinger før oppsigelse**

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

2. **Særavtaler med bestemt løpetid**

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

3. **Særavtaler som gjelder inntil videre**

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

4. **Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale**

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

Har særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. **Rett til forhandling og voldgift**

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

§ 4-3 VIRKNINGEN AV AT SÆRAVTALE UTLØPER

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

Arbeidstvistlovens § 1 j jf. § 8 gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

§ 5-1 MÅLSETTING OG OPPTREDEN

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven på en effektiv måte. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

Så vel funksjonærenes som bedriftens representanter bør være personer som har best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Hovedorganisasjonene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

De tillitsvalgte må ta hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 5-2 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Hvis bedriften eller funksjonærene krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte funksjonærer.

Valget gjennomføres så raskt som praktisk mulig.

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte funksjonærene.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte funksjonærene i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av funksjonærer, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte funksjonærer har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte funksjonær.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

3. Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

4. **Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter**

Bedriftens og funksjonærenes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte funksjonærer, og konsern-tillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Leder i koordineringsutvalget kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen funksjonær.

§ 5-3 VALG AV TILLITSVALGTE

1. **Hvilke funksjonærer som kan velges som tillitsvalgt**
   Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige funksjonærer med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.
   Funksjonærer som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som funksjonær i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt. Funksjonær som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.
2. **Gruppevise valg**
   Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver funksjonærgruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 funksjonærer, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-3 nr. 3.
3. **Antall tillitsvalgte som velges**
   Ved hver bedrift hvor overenskomst med Handel og Kontor i Norge og/eller Forbundet Styrke er gjort gjeldende og som har inntil 25 funksjonærer, som omfattes av henholdsvis § 22-1 og/eller § 22-2, kan det velges inntil 3 tillitsvalgte og deretter 1 tillitsvalgt for hver 25. funksjonær innen de respektive overenskomstområder.
   Hvis ved en bedrift enkelte funksjonærer står tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal ved beregning av antall tillitsvalgte bedriftens funksjonærantall fratrukket de funksjonærer som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.
4. **Valgperioden**
   Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.
   Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

5. Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

En funksjonær kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt meldingen om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

§ 5-4 ORGANISERING AV DE TILLITSVALGTE

1. Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal kompetansetillitsvalgt tas med på råd.

Hvorvidt tillitsvalgte etter tilleggsavtaler kan velges i tillegg utover rammene ovenfor skal fremgå av den enkelte tilleggsavtale.

3. Valg av tillitsvalgt i LO-utvalg

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger, tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen av LO-utvalget kan velges utenom de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

Lederen kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter etter § 2-3.

4. Konsernutvalg

I konserner skal det etableres konsernutvalg iht. reglene i avtalens kap. XVI.

5. Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg mv

Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordinerings-utvalget holdes i arbeidstiden.

Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale/kulturelle aktiviteter. Et av medlemmene i utvalget kan spesielt ta seg av kulturelle, velferdsmessige og sosiale forhold.

§ 5-5 SPESIELT OM ENDRINGER I BEDRIFTEN

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet funksjonærer, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan funksjonærene innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

§ 5-6 DE TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

1. Tid til tillitsvalgtes arbeid

Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

2. Utstyr til de tillitsvalgte

Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. Videre skal tillitsvalgte ha adgang til annet hensiktsmessig kommunikasjonsutstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette.

I virksomheter der det brukes annet arbeidsspråk enn norsk, er partene enige om betydningen av at de tillitsvalgte har språklige kvalifikasjoner for å håndtere tillitsvervet. De lokale parter oppfordres til å se på hvordan de kan tilrettelegge for å imøtekomme eventuelle behov for nødvendig forbedring av språkferdigheter.

3. Adgang til bedriften og avdelinger

Arbeidsutvalget og tillitsvalgte med spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til bedriftens avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt verv. Med tillatelse fra nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver.

4. Møter i arbeidstiden

Utvalgsmøter

Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Ved planer om fisjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde fellesmøter uten trekk i lønn.

Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.

§ 5-7 GODTGJØRELSE TIL TILLITSVALGTE

Møter etter § 2-3 og kap. VIII skal søkes avholdt i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid og godtgjøres som tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med ordinær timelønn (beregnet etter reglene i a-ordningen).

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-6 nr. 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. IX, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3.

§ 5-8 TJENESTEFRI FOR TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Forespørsel om tjenestefri skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Protokolltilførsel:

I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i LO-avdelingen, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter § 2-3.

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

Funksjonær som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig.

§ 5-9 KRAV OM AT TILLITSVALGT ELLER REPRESENTANT FOR ARBEIDSGIVER SKAL FRATRE

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har funksjonærene plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor funksjonærene. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

§ 5-10 BRUK AV ADVARSEL MOT TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 5-11 OPPSIGELSE MV AV TILLITSVALGTE

Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

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

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

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

De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling. Overnevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 6-1 VERNEOMBUD

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

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utføres av den tillitsvalgte. Hvis arbeidsmiljøloven setter en lavere grense enn 10 arbeidstakere, gjelder denne,

Ansiennitet og lønn skal beregnes som om verneombud/hovedverneombud var i stilling i hele den perioden de virket i disse funksjoner.

§ 6-2 ARBEIDSMILJØUTVALG

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjettramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 6-3 BEDRIFTSHELSETJENESTE

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstiller arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale. Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

Kap. VII Permittering

§ 7-1 VILKÅRENE FOR PERMITTERING

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

§ 7-2 PLIKT TIL Å KONFERERE FØR VARSEL GIS

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 7-3 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

Merknad

Når det gjelder forståelsen og praktiseringen av to dagers fristen, vises det til enighetsprotokoll av 28. mai 2021 mellom LO og NHO.

§ 7-3 VARSEL OM PERMITTERING

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel..
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad

Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom LO og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en

permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 7-4 VARSLETS FORM OG INNHOLD

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 7-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5 BETINGET VARSEL

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

§ 7-6 OPPSIGELSE UNDER PERMITTERING

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

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

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

§ 7-7 SPESIELLE BESTEMMELSER

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 7-6 tilsvarende.

2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

3. § 7-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kap. VIII Individuelle forhold

§ 8-1 ANSETTELSE MV.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelses-tidspunkt.

§ 8-2 ANSIENNITET VED OPPSIGELSE PGA. INNSKRENKNING

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ansienniteten innen de forskjellige kategorier, jf. kap XXII eller faggrupper.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

Personer som flyttes fra en kategori eller faggruppe til en annen, beholder sin ansiennitet fra ansettelsen i bedriften.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

§ 8-3 VIRKNING AV MANGLENDE INFORMASJON

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 MÅLSETTING

LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. Dette sikrer de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2 ORGANISERING OG GJENNOMFØRING

Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv. Det forutsettes en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet samt involvering av tillitsvalgte til den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe.

Samarbeid og medvirkning i konsern foregår slik det er beskrevet i § 9-12.

Partene kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Samarbeidet kan f. eks. foregå i de organer som er nevnt i Del B. Slik avtale kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får § 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedrifts-organisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell

innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer

Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.

§ 9-3 DRØFTELSER OM BEDRIFTENS ORDINÆRE DRIFT

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

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

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

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entre-priseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

§ 9-4 DRØFTELSER VEDRØRENDE OMLEGGING AV DRIFTEN

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

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

§ 9-5 DRØFTELSER OM SELSKAPSRETTSLIGE FORHOLD

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

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

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer ledelsen å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

§ 9-6 NÆRMERE OM DRØFTELSE OG INFORMASJON

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

   Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte

   I de tilfelle ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

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

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner.

   I saker som omhandler forhold omfattet av § 9-4 og § 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 9-7 INNSYN I REGNSKAPER OG ØKONOMISKE FORHOLD

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal for øvrig etter anmodning gis innsyn i forhold som vedrører den økonomiske situasjon, jfr.§§ 9-3 første strekpunkt og 9-4 til 9-5.

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

§ 9-8 EKSTERNE RÅDGIVERE

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal ledelsen informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om utgiftene skal dekkes helt eller delvis.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med ledelsen rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

§ 9-9 FORHÅNDSINFORMASJON TIL TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som ledelsen ønsker å informere arbeidsstokken om.

§ 9-10 EIERSKIFTE I AKSJESELSKAP

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 9-11 PERSONVERN (BEHANDLING AV ANSATTES PERSONOPPLYSNINGER) OG BESTEMMELSER OM KONTROLLTILTAK

1 Innledende bestemmelser

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan behandle om ansatte og hvordan de skal oppbevares, brukes og slettes. All behandling av personopplysninger må være i samsvar med personvernlovgivningen. All behandling av personopplysninger må ha et saklig formål.

Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personvernforordningen artikkel 4 nr. l. Med behandling menes innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger.

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, og utarbeide retningslinjer for bruken av disse. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

Det skal sørges for tilstrekkelig sikkerhet ved behandling av personopplysninger om ansatte.

2 Personvern og informasjonssikkerhet

Dersom de tillitsvalgte er behandlingsansvarlige etter GDPR art. 4 nr. 7 er de også ansvarlig for at opplysningene behandles i samsvar med personvernlovgivningen. Dersom de tillitsvalgte behandler personopplysninger på vegne av arbeidsgiver må det inngås databehandleravtaler.

***Merknad**:*

LO og NHO er enige om at de i fellesskap følger opp henvendelsen til departementet knyttet til en lovpresisering hvor det fremgår at tariffavtaler er behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger.

Denne merknaden utgår når slik avklaring foreligger.

Dersom bedriften gir de tillitsvalgte tilgang til bedriftens datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, må det sørges for et system som gir tilstrekkelig sikkerhet mot innsyn i de tillitsvalgtes data. Partene skal drøfte tiltak som ivaretar dette. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

3 **Kontrolltiltak**

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Kontrolltiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt ved gjennomføring av kontrolltiltak.

Før tiltak iverksettes skal bedriftsledelsen og de tillitsvalgte hver for seg og i fellesskap bidra til at de ansatte får informasjon om tiltakenes formål, praktiske konsekvenser, herunder hvordan det blir gjennomført, samt antatt varighet av tiltaket.

I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, sletting etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

§ 9-12 DRØFTELSER INNEN KONSERN MV.

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere enheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter § 16-2 a-c) for funksjonærer som går inn under Del A, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Begrepet ”konsern” omfatter også sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

På konsernnivå, divisjons - eller regionnivå m. v. kan det treffes beslutninger som har vesentlig betydning for funksjonærene og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapitel IX

Representanter for funksjonærene skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til funksjonærrepresentantenes anførsler, skal den begrunne sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Partene er opptatt av at utviklingen på dette område, som følge av den økende internasjonaliseringen, følges opp i Hovedavtalen.

§ 9-13 KONTAKTMØTE MELLOM TILLITSVALGTE OG STYRET

De tillitsvalgte kan kreve møte med styret. Kravet fremsettes overfor ledelsen som skal sørge for at møtet holdes. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Ledelsen deltar i møtene.

Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret.

Partene kan bli enige om andre ordninger.

Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3.

§ 9-14 BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTELSER

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.

2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.

3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.

4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.

5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.

6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmekleren.

   Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

   Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfalle Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling (HF-B).

8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtaleutvalget i denne avtaleperioden fortløpende skal evaluere erfaringene med bestemmelsene i ovennevnte paragraf.

Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

§ 10-1 RETT TIL Å NEKTE Å ARBEIDE SAMMEN MED PERSON SOM HAR VIST UTILBØRLIG OPPTREDEN

Funksjonærer har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

§ 10-2 DRØFTELSE FØR OPPSIGELSE ELLER AVSKJED

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige en funksjonær, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre funksjonæren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jf. § 9-4.

§ 10-3 TILTAK FOR YRKESHEMMEDE

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 4-6 nr.1 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

§ 10-4 FORTRINNSRETT TIL NY STILLING

Ansettes nye funksjonærer det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal funksjonærer som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

§ 10-5 TJENESTEFRIHET FOR IVARETAKELSE AV OFFENTLIGE VERV

Funksjonærer som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

Når det gjelder øvrige offentlige verv skal funksjonærer gis tjenestefrihet når det kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 10-6 TJENESTEFRI FOR ARBEIDSTAKERE

1. Funksjonær med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jf. § 5-8.

2. Når forholdene ligger til rette, gis funksjonær som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

§ 10-7 SLUTTATTEST

Når funksjonærer slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal bare inneholde:

a. Navn, fødselsår og dato
b. Når begynt
c. Når sluttet (uten at grunn blir gitt)
d. Fag
e. Lønn ved arbeidsforholdets opphør
f. Tid for siste ferie
g. Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for funksjonæren
h. Hvis funksjonæren krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Funksjonær som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjediget. Hvis funksjonæren ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.

§ 10-8 FORSKYVNING AV ARBEIDSTID VED ALMINNELIG SVIKT I LEVERING AV ELEKTRISK KRAFT

Med mindre annet er avtalt - f.eks. etter § 5-2 nr. 2 - gjelder følgende:

1. Når arbeidstiden forskyves skal det ikke betales ekstra for arbeid fra kl. 0600 til kl. 1800. For arbeid utenom dette tidsrom betales 20 % tillegg til ordinær lønn.

2. Bedriften plikter å forskyve arbeidstiden hvis det kan opprettholdes drift gjennomsnittlig minst 30 timer pr. uke og minst 4 timer pr. dag.

   Plikten kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

3. Reglene gjelder ikke direkte for skiftarbeid. For skiftarbeid søkes truffet avtale mellom bedriften og funksjonærene. Retningslinjene i pkt. 1 og 2 skal legges til grunn.

§ 10-9 1. OG 17. MAI

Hvis ikke annet er bestemt i tariffavtale, gjelder lov og forskrifter om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Tvist behandles etter § 2-3.

§ 10-10 OPPARBEIDELSE AV FRIDAGER

Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av fridager ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidsbetaling med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 10-11 PERMISJON FOR UTDANNING

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

2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon iht aml § 12-11.

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

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

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

Kap. XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 MÅNEDLIG UTLØNNING

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om à konto forskudd for utlønningsperioden.

§ 11-2 UTLØNNING OVER BANK

Utlønning skal foregå over bank.

- Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/ funksjonær skriftlig avtaler.
- Funksjonær får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.
- Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på funksjonærens lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.
- Hvis en funksjonær ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller funksjonæren gi banken beskjed om overføring.

§ 11-3 TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte- eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt- funksjonærenes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte funksjonærer ordningen skal gjelde for, og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning.

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, dvs. summen av beløp som oppgis i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted

Meldinger, hvor følgende bør være med:

- tilmeldt i perioden

- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn
- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP.

Hvis bedriften trekker kontingent for funksjonærer i flere fagforbund forutsettes at rapporteringen samordnes.

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

Del B Samarbeidsavtale

Kap. XII Innledende bestemmelser

§ 12-1 OMFANG OG FORMÅL

Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift og konsern. For dette samarbeidet gjelder samme målsetting som i § 9-1.

Avtale om samarbeid bør inngås lokalt. Det må tas hensyn til virksomhetens art, størrelse, geografiske lokalisering, teknologi, organisasjons- og styringsstruktur m.m.

Blir partene ikke enige, skal samarbeidet organiseres etter bestemmelsene i § § 13 – 16. Partene kan be om bistand fra organisasjonene.

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg..... § 13

Kombinert BU/AML..... § 14

Avdelingsutvalg ..... § 15

Konsernutvalg ..... § 16

Kap. XIII Bedriftsutvalg

§ 13-1 OPPRETTELSE

I bedrifter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for ledelsen og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med færre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partenes hovedorganisasjon er enig i det.

Det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i § 14 hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet.

§ 13-2 SAMMENSETNING

Ledelsen i bedrift med fra 100-400 ansatte kan oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter.

Arbeidstakerne velger 3, hvorav fungerende leder for Arbeidsutvalget er selvskreven. Arbeidslederne kan velge 1 og de tekniske og merkantile funksjonærer 1. Ledelsen i bedrift med mer enn 400 ansatte kan oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter.

Arbeidstakerne velger 4, hvorav fungerende leder og nestleder, eller i dennes sted et annet medlem av Arbeidsutvalget, er selvskrevne.

Arbeidslederne, tekniske funksjonærer og merkantile funksjonærer kan velge en representant hver.

Opprettes bedriftsutvalg ved bedrift med færre enn 100 ansatte skal utvalget bestå av inntil 3 representanter for ledelsen. Arbeidstakerne velger 2, hvorav den ene skal være leder for Arbeidsutvalget for arbeiderne. Arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer kan velge 1 felles representant.

Har ledelsen bare en representant kan denne ha en personlig sekretær som kan delta i utvalgets møter, men uten de rettigheter som tilligger medlemmene.

§ 13-3 VALG OG STEMMERETT

De ansattes representanter velges skriftlig og hemmelig innenfor den enkelte gruppe under ledelse og kontroll av gruppens tillitsvalgte.

Valg skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta. Stemmerett har alle ansatte unntatt den ansvarlige ledelsen.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en gruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådslå om innkallelse til møte og møteledelsen. Blir de ikke enige kan saken bringes inn for LO og NHO, som i fellesskap bestemmer hvordan valget skal ordnes.

§ 13-4 FUNKSJONSTID

Valg foretas innen utgangen av februar. Funksjonstiden for de som ikke er selvskrevne, er 2 år.

Gjenvalg kan finne sted.

§ 13-5 UTVALGETS MEDLEMMER

Utvalgsmedlemmer bør være over 20 år og valgt blant anerkjent dyktige ansatte som om mulig har arbeidet i bedriften de siste 2 år.

Går et utvalgsmedlem over i stilling i en annen valggruppe eller slutter i bedriften, opphører vervet og vararepresentanten trer inn.

§§ 5-1, 5-9 og 5-11 i Del A får tilsvarende anvendelse på bedriftsutvalgets medlemmer.

§ 13-6 UTVALGETS LEDELSE

Utvalget skal ha en leder og en sekretær som velges blant medlemmene for ett år.

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter.

Har de ansatte lederen skal ledelsen ha sekretæren og omvendt.

Vararepresentanten velges fra samme gruppe som lederen og sekretæren.

§ 13-7 UTVALGETS MØTER

Om ikke annet er avtalt, holder utvalget møter minste en gang pr. måned.

Saksliste med bilag utarbeides av lederen og sekretæren og sendes ut minst tre dager før møtet.

Forslag til saker må sendes sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakslisten.

Møtene skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Når bedriftsutvalget har avgitt uttalelse i en sak, skal ledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første utvalgsmøte etter at avgjørelse er truffet.

Hvis representantene for en gruppe som er med i utvalget er enige om å kreve det, innkalles ekstraordinært møte med tre dagers varsel.

§ 13-8 BEDRIFTSUTVALGETS ARBEIDSOMRÅDE

1. Bedriftsutvalget bør konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig utstrekning delegere myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.

2. Bedriftsutvalgets arbeidsområde bør fastlegges nærmere i avtale mellom ledelsen og de ansatte.

3. Er avtale ikke inngått, behandler utvalget

   - Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.
   - Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjons-opplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.
   - Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid.

4. Regnskapsmessige opplysninger gis i forbindelse med ovennevnte skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige general-

forsamling fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

5. Opplysninger fra bedriften som fremkommer under behandling av saker etter denne paragrafs 3 og 4 ledd, eller tilsvarende saksforhold etter lokal avtale, skal holdes absolutt hemmelig i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

6. Utvalget kan generelt drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer, men ikke inngå avtale om dette.

7. Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.

8. Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål. Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.

9. Ledelsen kan også gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak

10. Hvis saker som nevnt i denne paragraf skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

§ 13-9 PROTOKOLLER

Fra utvalgets møter føres protokoll, der også medlemmenes standpunkter ved avstemninger inntas.

Protokollen sendes ledelsen, utvalgets medlemmer, arbeidsmiljøutvalgets medlemmer samt tillitsvalgte for ansatte som ikke er representert i utvalget.

For øvrig skal utvalget orientere alle ansatte om sin virksomhet for å stimulere til samarbeid.

Kap. XIV Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

§ 14-1 FORMÅL

For å forenkle saksbehandlingen i henholdsvis bedriftsutvalget og arbeidsmiljøutvalget, kan det etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i dette kapittel.

§ 14-2 SAMMENSETNING, VALG OG FUNKSJONSTID

Utvalget består av representanter valgt i henhold til §§ 13-2 – 13-5. Representanter som skal delta i behandlingen av saker etter arbeidsmiljølovens § 7-2, skal være valgt etter § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Når utvalget behandler arbeidsmiljøsaker, har bare medlemmer valgt etter forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

De øvrige representanter har bare tale- og forslagsrett i slike saker.

For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

§ 14-3 BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS LEDELSE

Leder velges etter forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Sekretær velges blant utvalgets medlemmer for ett år av gangen. Når bedriftsledelsen har lederen, skal de ansatte ha sekretæren og omvendt.

§ 14-4 BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS MØTER

Møte til behandling av arbeidsmiljøsaker holdes minst fire ganger i året. Hvis to medlemmer valgt etter forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever det, skal møte holdes.

Møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet følger bestemmelsen i § 13 - 7.

Kap. XV Avdelingsutvalg

§ 15-1 OPPRETTELSE

Bedrifter med mer enn 200 ansatte og med selvstendige avdelinger under egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen, bør opprette avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrifter med selvstendige avdelinger hvis de er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig.

For bygg/anlegg/offshore:

Avdelingsutvalg erstattes med plassutvalg. Avdeling erstattes med bygge/anleggsplass.

§ 15-2 SAMMENSETNING, VALG OG STEMMERETT MV.

Partene på bedriften kan treffes avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, funksjonstid og ledelse.

Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvskrevne medlemmer. Eventuelle andre fra avdelingen kan innkalles avhengig av hvilke saker som behandles.

§ 15-3 ARBEIDSOMRÅDE

Avdelingsutvalg kan behandle saker som nevnt i § 13-8 når de bare angår avdelingen. Det skal også behandle saker det blir forelagt av ledelsen eller bedriftsutvalget.

Utvalget kan fremme forslag under forberedelse av planer og budsjetter for avdelingen. Fremmer utvalget egne forslag, har det krav på avdelingsledelsen standpunkt så raskt som mulig.

Etter fullmakt fra ledelsen eller bedriftsutvalget kan utvalget treffe avgjørelser i saker som bare angår avdelingen når medlemmene er enige

Utvalget er rådgivende for avdelingens ledelse og rapporterer direkte til denne.

Utvalget skal gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

§ 15-4 MØTER

Møte holdes minst en gang pr. måned hvis ikke det er enighet om noe annet.

Reglene i § 13-7 om saksliste og § 13-9 om protokoller og rapporter og informasjon til de ansatte får tilsvarende anvendelse.

Kap. XVI Konsernbestemmelser

§ 16-1 HVA FORSTÅS MED KONSERN MV.

Begrepet ”konsern” omfatter i denne sammenheng sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet, jfr. § 9-12.

Det henvises til konserndefinisjonen i aksjeloven §§ 1-3 og selskapslovens § 1-2.

Konserner kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionnivå der det treffes vedtak av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfeller kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapitel IX og § 13-8.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

§ 16-2 KONSERNUTVALG

LO og NHO er enige om at det også i konserner foreligger behov for å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. IX og § 13-8.

Partene i konsernet bør avtale rammene for slikt samarbeid, eventuelt med bistand fra organisasjonene.

Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

a) at det i konsern med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsernledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte, eller

b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 13-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 13-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller

c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Konsernutvalget velger selv sin leder. Partene kan, der forholdene tilsier det, etablere et arbeidsutvalg blant konsernutvalgets medlemmer.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jfr. Hovedavtalens § 2-3

§ 16-3 KONSERNTILLITSVALGT

Hovedorganisasjonene er enige om at det i konserner med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalget eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.

Rettigheter og plikter for den konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene i Hovedavtalens del A om tillitsvalgte.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Konserntillitsvalgt kan, etter anmodning, bistå lokale tillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter, jfr. § 5-2 nr. 4 annet ledd og § 5-6 nr. 3 fjerde ledd.

Den konserntillitsvalgtes øvrige arbeidsforhold reguleres i avtale med konsernet.

Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

- ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar og lønnsforhold
- valg/valgperiode
- den tillitsvalgtes arbeidsforhold, herunder kontorplass, teknisk utstyr etc.
- hel/deltid

§ 16-4 TILLITSVALGTES GODTGJØRELSE

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til dette kapittel, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 5-7. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte reiseutgifter.

§ 16-5 EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale til denne hovedavtale.

Partene er enige om at de prinsipper Hovedavtalen bygger på i § 9-1 og i Del B skal være retningsgivende også for praktiseringen av denne avtale.

§ 16-6 BÆREKRAFTIG ARBEIDSLIV

LO og NHO understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.

Kap. XVII Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

§ 17-1 INFORMASJONSMØTER

Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for de ansatte i bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere.

§ 17-2 BEDRIFTSKONFERANSER

Blir leder og sekretær i bedriftsutvalget enige om det innkalles medlemmene av bedrifts- og avdelingsutvalg til bedriftskonferanse hvor ledelsen orienterer om bedriftens situasjon og oppgaver i tiden fremover, og utvalgenes videre arbeid drøftes.

Kap. XVIII Kompetanseutvikling

§ 18-1 INNLEDNING

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

§ 18-2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten.

Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 18-3 TILTAK/VIRKEMIDLER

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

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 18-4 DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

Kap. XIX Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

§ 19-1 ORGANISASJONSANSVAR

Hovedorganisasjonene har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktiseringen av samarbeidsavtalen i bedriftene.

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av styret nevnt i kap. XX.

§ 19-2 ORGANISASJONSBISTAND

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften.

Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

Kap. XX Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling

§ 20-1 ORGANISERING

Fellestiltakene skal ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Hovedavtalens § 9-1, Del B og Tilleggsavtaler samt andre tiltak som partene er enige om.

§ 20-2 SAMMENSETNING

Styrets sammensetning og antall styremedlemmer fastsettes etter drøftelser mellom LO og NHO. Det skal oppnevnes et likt antall styrerepresentanter av henholdsvis LO og NHO.

§ 20-3 UTVIKLING RESULTATER OG PLANER

Styret skal en gang årlig avholde en konferanse med invitasjon til avtalepartene.

§ 20-4 SEKRETARIAT

Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariat.

§ 20-5 FINANSIERING

Felles tiltak etter disse bestemmelser finansieres av LO og NHO med en halvpart fra hver.

Del C Tilleggsavtaler

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og vedheftet denne som bilag) gjelder følgende tilleggsavtaler:

Tilleggsavtale I	Avtale om bedriftsutvikling
Tilleggsavtale II	Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet
Tilleggsavtale III	Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verne-ombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)
Tilleggsavtale IV	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
Tilleggsavtale V	Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

Tilleggsavtale VI	Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fast-settelse av differensierte lønninger
Tilleggsavtale VII	Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeids-utvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Del D

Kap. XXI Spesielle bestemmelser

§ 21-1 TAUSHETSPLIKT

Personalet er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle forretningsanliggender som de i egenskap av bedriftens funksjonærer får kjennskap til.

Merknad:

Det anses ikke som brudd på taushetsplikten at en funksjonær under forhandlinger på dertil egnet måte gir faktiske opplysninger om bedriftens forhold.

Kap. XXII Hvem Hovedavtalen omfatter

§ 22 - 1 HANDEL OG KONTOR I NORGE

A) Kontorfunksjonærer

B) Lagerfunksjonærer

C) Butikkfunksjonærer

D) Salgsfunksjonærer. (Det vises til Standardoverenskomsten § 1.1. annet ledd)

§ 22 - 2 FORBUNDET STYRKE

A) Ingeniører og teknikere

B) Faglaboranter/laboranter

C) Optiske - tekniske tegnere

D) Tekniske funksjonærer

E) Arbeidsledere

F) Bedriftssykepleiere

Definisjoner

§ 22 - 3 HANDEL OG KONTOR I NORGE

A) **Kontorfunksjonærer**

Kontorfunksjonærer er de som vesentlig utfører kontorarbeid, herunder også fakturaskriving, innføring o.l., selv om arbeidsplassen er på lager eller i fabrikk.

B) **Lagerfunksjonærer**

Lagerfunksjonærer er de hvis regelmessig arbeid består i å ekspedere kunder på lager eller i telefon, kontrollere ankommende eller utgående varer eller utføre kontrollarbeid i forbindelse med pakking, ordne prøver og prøvekolleksjoner, ekspedere ordre etter ordrelister, rekvisisjoner eller brev, kontrollere produkter fra fabrikker og verksteder samt utføre skrivearbeid i forbindelse med forannevnte arbeid. Fortollere regnes som funksjonærer.

C) **Butikkfunksjonærer**

Butikkfunksjonærer er de som har sitt arbeid i butikk.

D) **Salgsfunksjonærer**

Ovenstående definisjoner er ikke til hinder for en kombinasjon av arbeidet for den enkelte persons vedkommende og derav følgende spesialavtale om lønnssatsene.

§ 22 - 4 FORBUNDET STYRKE

A) **Ingeniører/teknikere**

Som ingeniør/tekniker etter denne overenskomst regnes de som har eksamen fra 2- eller 3-årig teknisk skole eller høyere teknisk skole, og som er ansatt i stilling som krever teknisk utdannelse.

Hvis der i en ingeniør-/teknikerstilling som normalt krever slik utdannelse som nevnt i 1. ledd, ansettes noen som ikke har denne utdannelse, men på annen måte har skaffet seg den teoretiske utdannelse bedriften anser nødvendig for å bekle stillingen, går vedkommende inn under denne avtalen.

B) **Faglaboranter/laboranter**

Som faglaborant regnes den som har avlagt fagprøve for laboratoriefaget. Som laborant regnes den som har 3 års øvelsestid på laboratorium og som settes til å utføre analyser og kontroll av råstoffer, halvfabrikata og ferdige produkter og for øvrig dekker de krav som stilles for det arbeid som utføres ved bedriftens laboratorium.

Videregående utdannelse (skole og kurs etter grunnskole) godskrives som øvelsestid på følgende måte:

1. Heldagsskoler:

   Halvparten av den samlede utdannelsestid.

2. Aftenskoler:

1/3 av den samlede utdannelsestid

Godskrivelse for samlet utdannelse skal ikke være mindre enn 1/2 år.

Merknad:

Som laborant regnes ikke arbeidstakere som i laboratorium i vesentlig grad er beskjeftiget med opprydning, rengjøring, transport av materialer, betjening av maskiner o.l.

C) **Optiske – tekniske tegnere**

Som optisk merketegner regnes den som har fagbrev eller tilsvarende utdannelse, og som er ansatt for å utarbeide tegninger for optisk merking.

D) **Tekniske funksjonærer**

Se overenskomst for Tekniske Funksjonærer § 1.

E) **Arbeidsledere**

Se overenskomsten for Arbeidsledere § 2.

F) **Bedriftssykepleiere**

Se overenskomst for tekniske Funksjonærer § 1 protokolltilførsel.

Protokolltilførsel

Representanter for arbeidsgiver, nevnt i Hovedavtalens § 5-3, omfattes ikke av Hovedavtalens bestemmelser eller gjeldende overenskomster i bedriften.

Merknad:

Representanter for arbeidsgiver er de som ved sin underskrift i forhandlinger kan forplikte bedriften.

Oslo, november 2025

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Ole Erik Almlid

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Geir Høibråten

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Ray Beckham

FORBUNDET STYRKE

Frode Alfheim

Del C Tilleggsavtaler

TILLEGGSAVTALE I
AVTALE OM BEDRIFTSUTVIKLING

FORMÅL OG FORPLIKTELSE

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalens § 9-1 forplikter LO og NHO med tilsluttende organisasjoner seg til aktivt å arbeide for bedriftsutvikling.

Bedriftsutviklingen har som mål økt verdiskaping gjennom bred medvirkning fra de ansatte i bedriften. Hovedorganisasjonenes Fellestiltak vil gi faglig veiledning og støtte ved igangsetting og gjennomføring av utviklingstiltak etter denne avtale. Oppstår det spørsmål som gjelder tariffmessige forhold, tas dette opp med de organisasjoner som er parter i tariffavtalen.

GENERELLE RETNINGSLINJER FOR UTVIKLINGSARBEIDET I BEDRIFTEN

Spørsmål om bedriftens behov for forbedrings- og nyskapingsarbeid og utvikling av bedrifts-organisasjonen som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse skal være sentrale i prosjektene. Det samme gjelder forhold som gir de ansatte medbestemmelse og innflytelse i verdiskapingsprosessen i bedriften. Partene på bedriften skal arbeide for at bedriftsutviklings-arbeidet gjennomføres helhetlig i den forstand at også kjønnsperspektivet og mangfoldet ivaretas.

STYRING OG ORGANISERING

Fellestiltak etter denne avtale styres og organiseres etter bestemmelsene i Hovedavtalens kap. XVIII. Styret utformer strategier og retningslinjer for støtte.

TILLEGGSAVTALE II
RAMMEAVTALE OM FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET

I. INNLEDNING

LO og NHO deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forpliktelse til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Hovedorganisasjonenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Hovedorganisasjonene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet. LO og NHO vil gjennom denne avtalen understreke hovedorganisasjonenes ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at

- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. DET LOKALE ARBEIDET

Ansvaret for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til virksomhetens ledelse og styre

LO og NHO er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i bedriftenes lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- muligheter til å fremme heltidskultur
- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv

- at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten
- tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.

III. FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling- og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalens § 2-3.

TILLEGGSAVTALE III
AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

INNLEDNING

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

Opplæringen skal gi grunnlag for å stimulere til samarbeid og medvirkning i HMS-arbeidet i egen virksomhet.

1. **Avtalen omfatter**

   Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

2. **Opplæringens formål og innhold**

   Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften. For å få til et godt opplæringsopplegg bør de lokale partene samarbeide om gjennomføringen.

   Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO og NHO blir enige om skal gjelde i avtale med relevante opplæringsorganisasjoner om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

   - Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
   - Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
   - Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
   - Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
   - Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

3. **Opplæringens lengde**

   Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales kortere/ lengre opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjen er enige om at det er forsvarlig.

Merknad: Dersom kravet til opplæring i lov/forskrift endres, forplikter partene seg til å drøfte gjennomføring av tilsvarende endringer av Hovedavtalens bestemmelse i avtaleperioden.

4. **Gjennomføring av opplæringen**

LO og NHO utvikler kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres bransjepartene til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Bransjepartene kan, dersom de er enige om det, velge relevant materiell.

Opplæringsaktører

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringen. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. Bedriftshelsetjenesten bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen lokalt.

5. **Videreopplæring**

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. AMU vurderer behov for videreopplæring der det er nødvendig for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas.

6. **Opplæringsplan i bedriften**

Bedriftens handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet inneholder opplæring etter denne avtale.

7. **Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs**

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer.

Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat eller lignende betales vanlig daglønn uten overtid.

8. **Tvisteløsning**

Det henvises til Hovedavtalens kapitel II.

TILLEGGSAVTALE IV
RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I. GENERELLE BESTEMMELSER

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalens Del A, kap. IX, og Del B, §12-8.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner. Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte bedrift. Jf. Hovedavtalen § 9-11.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold. Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt, likestilling mellom kvinner og menn o.l. være med.

Hovedorganisasjonene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

II. INFORMASJON

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes i verk, jf. § 4-2, nr. 1 i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidsplaner og forprosjekter skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalens § 9-3 nr. 1.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har såvel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

III. MEDVIRKNING

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedrifts-organisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at såvel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter "III Medvirkning" dekkes.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte - i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon - kunne konsultere ekstern ekspertise på området. Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares. Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

IV. TILLITSVALGTE

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (data-tillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§ 5-2 - 5-8.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en spesiell tillitsvalgt for de ansatte. Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologisk innflytelse på forhold som angår de ansatte. Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte, i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

V. OPPLÆRING

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen. Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av øvrige ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jf. arbeidsmiljølovens § 4-2 nr.1.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI. SAMARBEIDSFORMER OG LOKALE SÆRAVTALER

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.

Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på bedriften, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

VII. PARTENES FORPLIKTELSER

Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

TILLEGGSAVTALE V
RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSTUDIER

I. OMFANG

NHO og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved bruk av arbeidsstudier i den enkelte bedrift. Det forutsettes enighet mellom partene på bedriften før slike systemer innføres.

Bruk av arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av studiene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. GENERELT

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med bedriftens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner, jf. Hovedavtalens Del A kap. IX. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen, (jf. aml § 4-1). Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidstakernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

Tvister om forståelsen av denne avtalen behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

III. ARBEIDSSTUDIETILLITSVALGT

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv i perioden som vanlig forhandler.

De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgte. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid.

Hvis det er mulig, skal fungerende arbeidsstudietillitsvalgt fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.

Bedriften skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring i arbeidsstudier. Bedriften skal sørge for at de teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsvalgte trenger for å kunne forstå og bedømme et fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnitts-fortjeneste.

IV. GENERELT OM ARBEIDSSTUDIER

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Metode- og tilleggsstudier skal vanligvis utføres før eventuelle grunntidsstudier.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet og selve arbeidsmetoden slik at arbeidet kan utføres på en best mulig måte. Under studiene skal det konfereres med arbeidstakere som vanligvis utfører arbeidet.

2. Tilleggstidsstudier utføres for å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling både med sikte på å oppnå forbedringer - og for å bestemme nødvendige tillegg til fastlagte grunntidsstudier. Tillegg for personlige behov (se kap. V) tas vanligvis ikke med under tilleggstidsstudier.

3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem til den tid som en øvet arbeidstaker med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.

   a. Standardytelse er den ytelse som en øvet arbeidstaker, fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, kan opprettholde i lengre tid.

   b. Under studiet blir arbeidstakerens ytelse vurdert slik at tiden - om nødvendig - reguleres opp eller ned for å komme frem til standardytelsen.

   c. Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig, for å få et mer pålitelig grunnlag, kan studiet utføres på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

V. PERSONLIGE TILLEGG OG HVILETID

Personlig tillegg er den tid arbeidstakeren trenger til personlig behov uavhengig av arbeidets art.

Hviletid er den ekstra tid til hvile som er nødvendig ved ekstra anstrengende arbeid.

Hvis personlige tillegg og eventuell nødvendig hviletid, ikke er fastlagt under tilleggstidsstudiene, fastlegges dette ved forhandlinger mellom partene på bedriften. Eventuell uenighet behandles i henhold til Hovedavtalens § 2-3. I mellomtiden praktiseres bedriftens forslag.

VI. AKKORDBEREGNINGER

1. Standardtiden fastlegges enten ved arbeidsstudier eller ved bruk av standardtidssystemer.

2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tilleggstider.

3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under I. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget være avtalt i tariffavtale eller i særavtale på bedriften.

VII. AKKORDFORHANDLINGER

1. Når akkorden er ferdigberegnet, skal den forelegges den arbeidstaker eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet og undertegnes av forhandlingspartene på bedriften.

2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner grunnlag for akkorden fremlegges.

3. Oppnås enighet om akkorden, trer den i kraft med en gang.

4. Hvis enighet ikke oppnås, skal bedriftens arbeidsstudierepresentant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister i overenskomsten.

5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfelle det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.

6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal det følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse.

   Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

VIII. GRUNNLAG FOR ENDRINGER AV ARBEIDSSTUDERTE AKKORDER

En revisjon av akkordsatsene skal kunne finne sted når ett eller flere av følgende forhold foreligger:

1. En endring av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.

2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.

3. Forandring av bedriftens (avdelingens) produksjonsopplegg som blant annet medfører endrede tilleggstider.

4. Når enkelte akkorder er vesentlig eldre enn bedriftens øvrige akkorder.

5. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det for eksempel er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

Revisjon foretas vanligvis ved at det foretas nye arbeidsstudier.

IX. LØNN UNDER ARBEIDSSTUDIENE

1. Under arbeidsstudier betales i henhold til bedriftens lønnssystem.

2. Akkordlønnede arbeidstakere som grunnet tilleggsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste under studiene, er garantert sin gjennomsnittlige timefortjeneste.

X. VARIGHET

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som gjelder for Hovedavtalen LO/NHO.

TILLEGGSAVTALE VI
RAMMEAVTALE OM SYSTEMATISK ARBEIDSVURDERING SOM GRUNNLAG FOR FASTSETTELSE AV DIFFERENSIERTE LØNNINGER

I. OMFANG

NHO og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av systematisk arbeids- og/eller dyktighetsvurdering i den enkelte bedrift. Det forutsettes enighet mellom partene på bedriften før slike systemer innføres. Bruk av systemer som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av vurderingene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II. GENERELT

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med bedriftens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner, jf. Hovedavtalens Del A kap. IX. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen, (jf. aml § 4-1).

Tvister om forståelsen av denne avtalen behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

III. ARBEIDSVURDERING

1. Anvendelse

   Arbeidsvurdering gir grunnlag for systematisk innplassering av stillinger i lønnsklasser ut fra de kvalifikasjonene som stillingen krever og under hvilke forhold arbeidet utføres.

   Partene vil påpeke at systematisk kjønnsnøytral arbeidsvurdering kan være et hensiktsmessig verktøy for fremme av likelønn mellom kjønnene på bedriften.

   Et lønnssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

   1. En arbeidsbeskrivelse av de jobber som skal plasseres i systemet.
   2. En avtale om hvilke faktorer som skal tas med i vurderingen, og - hvis poengsystem skal nyttes - hvilke poengverdier som skal tilknyttes den enkelte faktor.
   3. En systematisk komitévurdering av de enkelte jobber for plassering i systemet.
   4. Overføring av vurderingsresultatet til lønnsklasser.

2. Innføring

   Før arbeidsvurdering settes i verk ved bedriften, skal partene inngå skriftlig avtale om dette.

3. Arbeidsbeskrivelsen

   Arbeidsbeskrivelse utarbeides av bedriftsledelsen i samarbeide med den arbeidstaker det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den enkelte stilling. Det tas med så mange detaljer som er nødvendige for at beskrivelsen gir et alminnelig inntrykk av hva jobben består i, og de forhold arbeidet utføres under.

4. Valg av system

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på bedriften. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante som, for eksempel kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system.

5. Vurderingskomiteen

Vurderingskomiteen skal ha like mange medlemmer fra bedriftsledelsen og arbeidstakerne. Komiteen bør bestå av 2 eller 3 personer fra hver av partene.

Bedriften skal sørge for at komiteens medlemmer får teoretisk og praktisk opplæring.

Medlemmene av vurderingskomiteen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitéarbeidet krav på sin vanlige fortjeneste.

Komiteen vurderer den enkelte stilling ut fra arbeidsbeskrivelsene, iakttakelse av arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstaker og arbeidsleder i avdelingen.

Den enkelte ansatte har rett til å se vurderingen av sin egen stilling.

Hvis komiteen ikke oppnår enighet om vurderingen av en eller flere stillingers verdi, må disse stillinger vurderes på nytt. Dette bør først foretas når man er ferdig med de øvrige stillinger. Tvister om stillingers verdi kan ikke innbringes for noen ankeinstans. Hovedorganisasjonene kan, etter anmodning fra én av partene, rådspørres.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komiteen fortsatt bestå for:

1. å vurdere nye stillinger,
2. eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger,
3. å omvurdere stillinger som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komiteens område.

6. Omregning til penger

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, utarbeider de vanlige lokale forhandlingspartene på bedriften lønnsklasser ut ifra vurderingene. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderingene. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomiteen.

IV. DYKTIGHETSVURDERING

1. Anvendelse

Dyktighetsvurdering gir grunnlag for systematisk fastsetting av tillegg for den enkelte arbeidstaker ut ifra dyktighet og kvalifikasjoner.

2. Innføring

Før systematisk dyktighetsvurdering settes i verk ved bedriften, skal partene inngå skriftlig avtale om dette, hvis ikke annet fremgår av tariffavtalen. (Jf. pkt. I).

3. Gjennomføring av vurderingen

Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på bedriften. Faktorene skal være kjønnsnøytrale og mest mulig relevante. Det avtales videre hvordan vurderingen skal gjennomføres. De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system og hvordan vurderingen bør gjennomføres.

4. Omregning til penger

Når dyktighetsvurderingsresultatene foreligger, anvendes resultatene i det stedlige lønnssystem.

V. VARIGHET

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som gjelder for Hovedavtalen LO/NHO.

TILLEGGSAVTALE VII
AVTALE 31. JANUAR 2011 MELLOM LO OG NHO OM EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG ELLER TILSVARENDE SAMARBEIDSFORMER

§ 1 FORMÅL

Formålet med denne avtale er å bedre de ansattes konsultasjons- og informasjonsrettigheter i foretak og konserner med virksomheter innenfor EØS-området, og derved videreføre til disse foretak de gode samarbeidsrelasjoner som er utviklet i avtaleverk og praksis i norsk arbeidsliv.

Informasjon og konsultasjon skal tilrettelegges på en slik måte at de virker effektivt, og at de gjør det mulig for foretak og konserner å treffe beslutninger på en effektiv måte.

§ 2 DEFINISJONER OG ANVENDELSESOMRÅDE

Avtalen gjelder for alle grupper ansatte i norske virksomheter som fyller følgende vilkår:

Norske foretak med minst 1 000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak, konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1 000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

Avtalen får, med hensyn til valgordninger og ellers så langt den passer, også anvendelse på norsk virksomhet eller datterselskap som omfattes av del av fellesskapsrettslig virksomhet med utenlandsk hovedadministrasjon eller kontrollerende selskap, i den utstrekning norske virksomheter skal inngå i konsernets samarbeidsordninger.

Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtale, gjelder avtalen fullt ut for datterselskapet.

I tilfelle utenlandsk hovedadministrasjon/kontrollerende selskap ligger utenfor EØS og det ikke er utpekt en representant med ansvar for gjennomføringen av denne avtale, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant virksomhetene innenfor EØS.

Begrepene konsern og kontrollerende foretak i denne avtale bygger på definisjonene i aksjeloven § 1-2. Med kontrollerende foretak forstås den virksomhet som i henhold til disse definisjoner utøver bestemmende innflytelse over de øvrige enheter.

Dersom konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning medfører at to eller flere foretak innen et konsern kan betraktes som kontrollerende, skal det foretak som har rett til å utpeke mer enn halvparten av medlemmene i det annet (de andre) foretaks styrende organer anses som det kontrollerende, med mindre det godtgjøres at et annet foretak har bestemmende innflytelse av andre grunner.

Begrepet "ansatt" omfatter det antall ansatte, herunder deltidsansatte, som er sysselsatt på det tidspunkt anmodning fremsettes om å opprette europeisk samarbeidsutvalg.

Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.

I denne avtalen skal begrepet "informasjon" bety de opplysninger arbeidsgiver gir arbeids-takernes representanter for at de kan sette seg inn i saken og undersøke den. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene, og ved behov forberede konsultasjon med det relevante organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere EØS-land.

I denne avtale skal begrepet "konsultasjon" bety utveksling av synspunkter mellom representanter for arbeidstakerne og ledelsen på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å uttale seg om det foreslåtte tiltaket innen rimelig tid, basert på den informasjon de har mottatt.

Saker er å anse som "grenseoverskridende" når de angår hele konsernet eller fellesskaps-foretaket, eller minst to virksomheter eller bedrifter/enheter i forskjellige EØS-land.

§ 3 OPPRETTELSE AV SAMARBEIDSORDNING

I foretak og konserner med slik struktur og størrelse som nevnt i § 2 kan det anmodes om forhandlinger om opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg, heretter kalt ESU, eller om andre samarbeidsformer som sikrer informasjon til og konsultasjon med de ansatte over landegrensene.

Ledelsen i hver virksomhet plikter på forespørsel fra arbeidstakernes representanter å fremlegge informasjon om foretakets eller konsernets struktur, antall ansatte og annen informasjon som er nødvendig for å kreve forhandlinger.

Anmodning om forhandlinger kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to forskjellige EØS-land.

Forhandlingene skal omfatte alle ansatte i virksomheter eller datterselskaper i EØS-land, også dem med færre enn 150 ansatte der dette ikke er i strid med annet lands nasjonale lover eller avtaler, når vilkårene ellers etter § 2 er oppfylt.

Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6.

Dersom utenlandsk konsern har flere enn et datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representanten(e) i ESU og de ansatte i datterselskapene i forbindelse med møter i ESU.

Der selskapsstrukturen gjør det naturlig å forankre samarbeidsordningene på andre nivåer enn den sentrale ledelse, f.eks. på divisjons- eller regionnivå, skal dette ikke svekke de ansattes rettigheter til informasjons/konsultasjon etter denne avtale om forhold som angår konsernets samlede virksomhet.

§ 4 FREMGANGSMÅTEN VED ORDNINGENS ETABLERING

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.

b) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i hver EU-/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.

c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:

- ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens § 12-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven.

  Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Bedriftsdemokratinemnda.

- Ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.

d) Det særlige forhandlingsutvalg skal underrette ledelsen om sammensetningen av utvalget.

e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning.

Ledelsen i de nasjonale enheter og de aktuelle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på europeisk nivå skal underrettes om sammensetningen av det særlige forhandlingsutvalget og at forhandlinger innledes.

f) Før og etter hvert møte med ledelsen har det særlige forhandlingsutvalg rett til å møtes uten at representanter for ledelsen er til stede. I den sammenheng skal det ha tilgang på alle nødvendige kommunikasjonsmidler.

SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.

g) Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen oppstår tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale.

h) SFUs beslutning om å inngå avtale om samarbeidsordninger etter § 3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer.

SFU kan med minst to tredeler av stemmene beslutte å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt etter nærværende avtale.

Ny anmodning om å innkalle SFU kan tidligst fremsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre partene i foretaket/konsernet blir enige om en kortere frist.

§ 5 AVTALENS INNHOLD

a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som er av grenseoverskridende natur.

Informasjon og konsultasjon skal skje på et relevant ledelsesnivå ut fra hvilke emner som behandles.

De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for foretaket og de ansatte.

b) Avtalen mellom partene skal være skriftlig, og i det minste

1. Angi de land og selskapsenheter som omfattes.
2. Fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes.
3. Fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter.
4. Inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet.
5. Angi utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.
6. Sammensetning av, fremgangsmåte for oppnevning, virkemåte og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen som opprettes innen ESU, der slik oppnevnes.
7. Avtalens ikrafttredelse og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen, vilkår for reforhandling, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretak med virksomhet i flere EØS-stater.

§ 6 ESUS PRAKTISKE ARBEID

Medlemmene i ESU velges eller utpekes av og blant de ansatte i henhold til § 4c, med mindre annet avtales.

Hvis SFU ikke bestemmer noe annet, består utvalget av minst ett medlem fra hver stat per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere. Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst fem medlemmer.

ESU har krav på å møte ledelsen minst en gang i året for å bli informert og konsultert om Fellesskapsforetakets/konsernets utvikling og fremtidsperspektiver på grunnlag av en rapport utarbeidet av ledelsen.

Det er for øvrig partene som bestemmer området for ESUs virksomhet og de saker som skal behandles.

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

1. På møtene behandles:
   - fellesskapsforetakets/konsernets struktur
   - den økonomiske og finansielle situasjon
   - forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salg-, sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling

- investeringer
- vesentlige endringer i konsernets organisasjon
- innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
- planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
- masseoppsigelser.

2. I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken.

   Avholdes møtet med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være tilstede.

   Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

3. Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.

4. Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.

5. ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.

6. Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

   Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og oppholdsutgifter.

   I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene.

   I den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, skal medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og ESU gis opplæring uten tap av lønn.

7. Dersom det i foretaket/konsernet er avtalt andre samarbeidsordninger, gjelder ovenstående grunnregler så langt de passer i den utstrekning ikke annet følger av partenes avtale.

§ 7 TAUSHETSPLIKT

Medlemmene av SFU og ESU samt eventuelle eksperter som bistår disse organer, plikter å bevare taushet om opplysninger gitt av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt.

Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

§ 8 TILPASNING OG REFORHANDLINGER

Avtale om ESU eller andre samarbeidsordninger kan kreves reforhandlet av begge parter ved avtaleperiodens utløp, eller i perioden dersom vesentlige endringer i antall ansatte eller i foretakets/konsernets struktur tilsier det, eller EU vedtar direktivendringer som nødvendiggjør at avtalen reforhandles.

Dersom strukturen endres vesentlig, og det enten ikke er fastsatt bestemmelser i gjeldende avtale eller det er konflikt mellom to eller flere gjeldende avtaler, skal ledelsen innlede forhandlinger som er omhandlet i § 4 på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra minst 100 arbeidstakere eller deres representanter i minst to foretak eller virksomheter i minst to EØS-land.

Minst tre medlemmer av det eksisterende ESU eller av hvert av de eksisterende ESU skal være medlemmer av det særlige forhandlingsorgan, i tillegg til de medlemmer som velges eller utpekes i henhold til § 4. Under forhandlingene skal de(t) eksisterende ESU fortsatt være i virksomhet i henhold til eventuelle retningslinjer som er tilpasset gjennom avtale mellom medlemmene av de(t) europeisk samarbeidsutvalg og ledelsen.

§ 9 FRISTER FOR FORHANDLINGENES AVSLUTNING MV.

Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene har blitt enige om avtale, skal avsluttes.

De kan etter partenes felles beslutning også avsluttes tidligere, dersom det ikke er mulig å oppnå enighet.

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter § 3, bringes saken inn for Bedriftsdemokratinemnda.

Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.

§ 10 TVISTEBEHANDLING

Uenighet om innholdet i eller rekkevidden av denne avtale avgjøres Bedriftsdemokratinemnda. Det samme gjelder uenighet om forståelsen eller rekkevidden av avtaler inngått i fellesskaps-foretak/konsern om ESU eller andre samarbeidsordninger, herunder spørsmål knyttet til rekkevidden av pålagt taushetsplikt eller omfanget av ledelsens informasjonsplikt.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av ESU-avtaler kan bringes inn for Bedrifts-demokratinemnda til avgjørelse, med mindre partene i avtalen har fastsatt andre tvisteløsnings-mekanismer.

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeids-livet som følge av norske lover eller avtaler.

§ 11 FORHOLDET TIL ANDRE AVTALER

Forpliktelsene etter denne avtale gjelder ikke for informasjons- og konsultasjonsordningen som er etablert i medhold av bestemmelser som implementerer artikkel 13 nr. 1 i direktiv 94/45/EF eller artikkel 3 nr. 1 i direktiv 97/74/EF, og som omfatter alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2, eller dersom slike avtaler er tilpasset på grunn av endringer i strukturen i foretakene eller konsernene.

De gjelder heller ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som er inngått eller revidert mellom 5. juni 2009 og 5. juni 2011.

Slike ordninger gjelder inntil den utløpsdato de selv fastsetter, og kan deretter fornyes av partene i fellesskap uten hensyn til bestemmelsene i denne avtale.

Blir partene ikke enige om fornyelse, gjelder bestemmelsene og fristene i denne avtale fra ordningens utløpsdato.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av avtaler som nevnt i første ledd kan bringes inn for Bedriftsdemokratinemnda til avgjørelse i medhold av § 10, med mindre partene i avtalen har fastsatt andre tvisteløsningsmekanismer.

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.

Protokolltilførsler ved revisjonen 2013

1 § 3-7 NR. 4

Partene vil i avtaleperioden følge utviklingen med hensyn til hvordan virksomhetsoverdragelse i henhold til Arbeidsmiljølovens kap. 16 påvirke tariffavtalebindingen i NHOS medlemsbedrifter.

2. PROTOKOLLTILFØRSEL OM MANGFOLD OG INTEGRERING

Partene er enige om at mangfold, integrering og inkludering er viktig i arbeidslivet, både for enkeltpersoner, og for å fremme verdiskapning.

Dette krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte og må sees i sammenheng med samfunnslivet for øvrig.

3. § 3-9

Partene har interesse av at krav om gjennomføring av tariffavtale iht. Hovedavtalen § 3-9 blir behandlet raskt og korrekt. Enkelte saker tar i dag for lang tid. Partene vil hver på sin side gjennomgå sine rutiner og bestrebe seg på å oppnå en raskere saksbehandling.

5. § 11-3

Det er enighet om at Hovedavtalens § 11-3 vedr. trekk av fagforeningskontingent forsøkes tilpasses ny teknologi uten materielle endringer. Dette gjøres i perioden av en parts sammensatt gruppe med nødvendig teknisk og økonomisk kompetanse.

LOs kommentarer til HOVEDAVTALEN 2026–2029

Forord

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 anleggsfagene 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 tarifforholdet 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 2022* til *31. desember 2025* og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 – tre – 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 (”essensial 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 ivaretakelse 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 interessetvist (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 medlemsoppslutning 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 konfliktens avslutning. Det kan likeledes være nødvendig å holde visse arbeider i gang under konflikten.

Det kan også forekomme at det under konflikt kan være nødvendig å holde visse arbeider 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 tarifftomt 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 interessetvist. 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 tarifftomt 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 tariffavtalevilkår 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. Oversittes 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 (”tarifftomt 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 fredspliktens 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 gruppevise 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/opplæringstillitvalgt” 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 ivaretakelse 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

Det følger av Arbeidsrettens dom i sak 5/2021 (AR-2021 -17) og protokoll mellom LO-NHO av 29.6. 2021 (Arbeidsrettens sak 15/2021), at § 5-11 nr. 1 femte ledd er slik å forstå at det er et absolutt krav om å gjennomføre særskilt drøfting med de øvrige tillitsvalgte (arbeidsutvalget) før beslutning om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt finner sted. I motsatt fall er oppsigelsen/avskjeden ugyldig.

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 rettferdig 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. Ansvaret 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 tilfredsstiller 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 tilsvarer 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

Enighetsprotokollen mellom LO-NHO som det vises til (todagers fristen) er vedlagt her som eget bilag (etter tilleggsavtalene).

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 inntrer 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 betatalingsforpliktelsens 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 permitteringssituasjonen 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 permitteringens 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 inntrer, 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 ”dobbelt 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 fyldige 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.

Det følger av Arbeidsrettens dom i sak 5/2021 (AR-2021 -17) og protokoll mellom LO-NHO av 29.6 2021 (Arbeidsrettens sak 15/2021) at § 5-11 nr. 1 femte ledd er slik å forstå at det er et absolutt krav om å gjennomføre særskilt drøfting med de øvrige tillitsvalgte (arbeidsutvalget) før beslutning om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt finner sted, I motsatt fall er oppsigelsen/avskjeden ugyldig.

TIL § 8-2 ANSIENNITET VED OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV INNSKRENKNING

Bestemmelsen fastslår at bedriften 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. Ansiennitetsprinsippet er derfor gitt en «særstilling», slik Høyesterett formulerte det i HR-2019-424A. Regelen i § 8-2 medfører at ansienniteten i utgangspunktet skal følges også i tilfeller hvor det ikke er like vilkår. Det illustreres også ved at NHO i 2013 krevde at ansiennitet kun skulle inngå som ett av flere momenter i saklighetsvurderingen. Kravet ble ikke tatt til følge.

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 (minst) 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. Arbeidsgiver må gjennomføre en forsvarlig, og for domstolene etterprøvbar, saksbehandling dersom oppsigelsene skal kunne stå seg, jf. bl.a HR-2019-424A.

Flere forhold kan innebære saklig grunn for å fravike ansiennitet. I denne sammenheng er store ulikheter i kvalifikasjoner særlig nærliggende. Det bemerkes at enkelte virksomheter kan ha en tendens til å legge for stor vekt på formell utdanning – på bekostning av realkompetanse. At en arbeidstaker har fagbrev, kan likevel gjøre det berettiget å beholde vedkommende til fortrengsel for en uten fagbrev. Etter omstendighetene kan også andre forhold enn dokumenterbare 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 også 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 Kårstø-dommen Rt. 2001- 418, som vilkår for arbeidsgivers utøvelse av styringsrett.

Virksomheten har bevisbyrden for den begrunnelse som gis for å fravike ansienniteten, og vektlegging av skjønnsmessige kriterier vil kreve solid dokumentasjon fra arbeidsgivers side hvis de skal tillegges vekt i vurderingen, jf. også HR-2019-424A.

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.

Avtaler som nedgraderer ansiennitet til ett av flere likeverdige momenter ved utvelgelsen vil stride mot § 8-2. Det som kan avtales er derimot 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, se også HR 2019-1986 A hvor praktisering av utvalgskrets uthulet ansiennitetsprinsippet på en slik måte at oppsigelsen ble kjent ugyldig.

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 fratre har fortrinnsrett til nyansettelse. Dette er regulert i § 10-4, se også arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett i § 14-2 til § 14-4.

FLTs tilleggskommentarer til § 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning

1. Generelt
Bestemmelsen fastslår som hovedregel at ansiennitetsprinsippet skal følges ved innskrenkninger og gjelder uansett ansettelsesforholdets varighet. Under ellers like vilkår skal det tas utgangspunkt i ansiennitetsrekkefølgen innen de forskjellige funksjonærkategorier eller faggrupper jf § 8-2 annet punktum. Kapittel XXII i Funksjonærhovedavtalen har bestemmelser om de funksjonærkategorier avtalen omfatter. I § 22-1 er det listet opp funksjonærgrupper som tilhører Handel og Kontors organisasjonsområde. Disse er nærmere definert i § 22-3. I § 22-2 er det listet opp funksjonærgrupper som tilhører Forbundet for Ledelse og Teknikks organisasjonsområde. Disse er nærmere definert § 22-4.

Funksjonærer som kommer tapende ut av ansiennitetssammenligning innen kategori/faggruppe, skal også vurderes opp mot andre arbeidstakere. Ansienniteten kan imidlertid fravikes når det foreligger saklig grunn til det jf § 8-2 første punktum. Kriteriet saklig grunn er hentet fra § 8-1, jf også § 8-2, 2. ledd.

Generelt må det antas at jo større ansiennitetsforskjellen er, jo større krav stilles til begrunnelsen for å fravike ansienniteten. Ansiennitetsbestemmelsen i § 8-2 innebærer dessuten 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 de kriterier § 8-2 oppstiller. Domstolene kan selvsagt også prøve om begrunnelsen er av saklig art.

En rekke forhold kan gi grunn for å fravike ansienniteten. For eksempel vil ulikheter i kvalifikasjoner kunne begrunne aniennitetsfravik. I kvalifikasjonsvurderingen er det ikke gitt at formell utdanning rangerer høyere
enn realkompetanse. Etter omstendighetene kan også andre forhold enn ulikheter i kvalifikasjoner gi saklig grunn til å fravike ansienniteten.

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 om ansiennitetsberegning i Rt 2001 s. 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 avtalen ikke strider mot overordnet tariffavtale. Uttalelsen er derfor ikke anvendelig i forhold til lokale avtaler som i praksis vil avskjære det ansiennitetsprinsipp som er nedfelt i
Hovedavtalene. Det er også lagt til grunn i Arbeidsrettens dom av 19. juni 2006 (se nedenfor) og Frostating lagmannsretts dom av 7.januar 2005 (Rg 2005 s. 784).

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 ellers like vilkår foreligger eller om det er saklig grunn til å fravike ansiennitet. En slik avtale vil oppstille kriterier for vurderingen, men vil ikke i seg selv gjøre ansiennitetsfravik rettmessig.
Også avtaler som generelt knytter ansiennitetsprisnippet til en snever utvelgelseskrets, vil lett bryte med hovedavtalene. 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 fratre har fortrinnsrett til nyansettelse. Dette er regulert i § 10-4. Se også arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett i § 14-2 til § 14-4.

2. Tariffhistorien[1]
Bestemmelsen i funksjonærhovedavtalens § 8-2 første ledd annet punktum har røtter tilbake til hovedavtalen av 1937 mellom Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.), Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (nå LO) og Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund (nå HK). Denne hovedavtalen omfattet etter § 2 blant annet kontorfunksjonærer, lagerfunksjonærer, butikkfunksjonærer og regningsbud. I § 16 første ledd het det:

”Alminnelige oppsigelsesbestemmelser §16.
Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ancienniteten innen de forskjellige kategorier – kfr. § 2 eller faggrupper.”

I 1960 ble det inngått en hovedavtale for tekniske funksjonærer mellom N.A.F., LO og Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF). Denne hovedavtalen omfattet etter § 25 teknikere og laboranter. I § 16 første ledd ble det tatt inn en bestemmelse som var likelydende med den i funksjonærhovedavtalen av 1937 § 16 første ledd, men slik at henvisningen rettet seg mot § 25. Ved revisjonen i 1978 ble også arbeidsledere omfattet av denne hovedavtalen. I 1986 ble det opprettet en felles funksjonærhovedavtale mellom N.A.F.

Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO for arbeidere – heretter arbeiderhovedavtalen – fikk i 1982 for første gang inn bestemmelser om ansiennitet i forbindelse med oppsigelser. I § 9 nr. 3 bokstav e) het det:

”e) Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansienniteten, under ellers like vilkår følges.”

Ved hovedavtalerevisjonen i 1993 ble den nevnte teksten i arbeiderhovedavtalen endret og bestemmelsen ble tatt inn i § 9-12. Den nye bestemmelsen lød slik:

”§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning
Ved oppsigelse på grunn av innskrenking/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.
…
Protokolltilførsel:
Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.”

Ved den etterfølgende revisjonen av funksjonærhovedavtalen i 1993, ble denne teksten innarbeidet som § 9-12 første ledd første punktum. Til forskjell fra arbeiderhovedavtalen, ble imidlertid den tidligere ansiennitetsbestemmelsen i funksjonærhovedavtalen videreført som § 9-

[1] Dette er en gjengivelse av premissene (6) – (10) I Arbeidsrettens Dom av 19. juni 2006.

12 første ledd annet punktum. Også protokolltilførselen om at ”[t]ekstendringen innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis” ble føyd til. Funksjonærhovedavtalens § 9-12 første ledd fikk med dette den ordlyd bestemmelsen har i dag, som er;

”Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ansienniteten innen de forskjellige kategorier, jfr. kap. XX eller faggrupper.”

Bestemmelsen ble flyttet fra § 9-12 ti § 8-2 ved Hovedavtalerevisjonen i 2014.

3. Arbeidsrettens dom av 19. juni 2006

I domsslutningen fastslo Arbeidsretten under dissens 4-3 at:

”Kriteriet i protokoll av 26. oktober 2004 om at stillingsinnehavere, hvis stillinger videreføres i ny driftsorganisasjon, beholder sine stillinger uten hensyn til ansienniteten hos stillingsinnehavere hvis stillinger faller bort, strider mot funksjonærhovedavtalens § 9-12.

Bakgrunnen for saken var nedbemanning i en bussvirksomhet på grunn av anbudstap. I tillegg til at mange bussjåfører måtte gå, ble trafikklederkontoret omorganisert og bemanningen (alle arbeidsledere) redusert fra 11 til 3. Omorganiseringen bestod blant annet i at driftslederstillingene ble fjernet. På grunn av kriteriet i lokal protokoll, ble de fire driftslederne sagt opp, uten at det ble vurdert om det var saklig grunn til å fravike ansiennitet i favør av øvrige blant trafikkledelsen. Dette resulterte blant annet i at bemanningsleder med bedriftsansiennitet fra august 1999 beholdt jobben i stedet for en driftsleder med ansiennitet fra 1973. Driftslederen reiste sak. I tingretten ble bedriften frifunnet. Parallelt med anke til lagmannsretten ble det reist søksmål for Arbeidsretten med påstand likelydende domsslutningen ovenfor. Dommen, som falt 19. juni, medførte at bedriften kastet kortene i lagmannsretten og det ble inngått et rettsforlik første dag av ankeforhandlingene 20. juni.

Saken reiste dels spørsmål om avgrensningen av den personkrets ansiennitetsberegningen skal skje innenfor og dels spørsmål om det forelå saklig grunn for å fravike ansiennitetsrekkefølgen innen denne personkretsen.

En enstemmig rett tok utgangspunkt i at ”det følger av funksjonærhovedavtalens § 9-12 første ledd annet punktum at en sammenligning av ansiennitet i utgangspunktet skulle skje mellom samtlige 11 arbeidstakere ved nedbemanningen av trafikkontoret på Skøyen.”(premiss 65).

Flertallet og mindretallet var uenig om det forelå saklig grunn til å fravike ansienniteten. Uenigheten gjenspeiler mest en ulik oppfatning om innholdet i saklighetsvurderingen. Flertallet la til grunn at denne må være individuell og konkret og gir i premiss 72 slik uttrykk for dette:

”Bestemmelsen må etter flertallets syn forstås slik at den gir anvisning på at ansiennitetsfravik må bero på en konkret vurdering og avveining av ulike forhold og hensyn. Det følger av bestemmelsen at ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller er faktorer som må tas i betraktning i en slik sammenheng. Sammenholdes ordlyden i § 9-12 første punktum med passussen ”under ellers like vilkår” i annet punktum, er det naturlig å forstå bestemmelsen slik at det først og fremst er konkrete forhold ved den enkelte bedrift, eksempelvis kvalifikasjonsbehov, som kan gi saklig grunn for ansiennitetsfravik.”

Det kan kanskje diskuteres om flertallet modererer dette utgangspunkt noe i premiss 76, hvor det uttales:

”Flertallet kan ikke se at det ved bedriften forelå særlige forhold eller hensyn som kunne begrunne at det i utgangspunktet ikke skulle foretas en konkret vurdering hvor ansiennitetshensyn inngikk. Det dreide seg her om nedbemanning innen en liten avdeling med 11 berørte arbeidstakere. En ordinær saklighetsvurdering ville derfor ikke være spesielt tidkrevende. Situasjonen ved bedriften var heller ikke akutt.

Da protokollen ble inngått, gjensto fortsatt vel fem måneder til nedbemanningen skulle effektueres. Bedriften hadde derfor god tid til å dekke eventuelle opplæringsbehov.
På denne bakgrunn konkluderer flertallet med at kriteriet i protokollen av 26.10.04 er i strid med funksjonærhovedavtalens § 9-12 (nå § 8-2).

Mindretallet synes på den annen side å legge til grunn at saklighetsvurderingen er mer generell, og at det derfor ikke "nødvendigvis må foretas en individuell vurdering i forhold til den enkelte ansatte av om det foreligger saklig grunn til å fravike ansiennitet." (premiss 79).

I premiss 73 gir flertallet uttrykk for at § 9-12 (nå § 8-2) legger begrensning på hva partene kan avtale lokalt. Det heter bl.a.:

"Det forhold at begge tariffparter i sine kommentarer til arbeiderhovedavtalens § 9-12 har anbefalt at slike avtaler inngås, innebærer imidlertid ikke at de lokale parter står fritt på dette punkt. Også lokale avtaler om ansiennitetsfravik må ligge innenfor de rammer § 9-12 stiller opp. Den påberopte uttalelsen i Rt. 2001 s. 71 om at domstolene bør vise stor tilbakeholdenhet med å tilsidesette slike avtaler, må forstås på bakgrunn av at saken gjaldt en lokal protokoll om prinsippene for beregning av ansiennitet. Vår sak gjelder avtalefesting av et utvelgelseskriterium som setter ansiennitetshensyn helt til side."

I premiss 61 (øverst side 18) uttaler en samlet rett:
"Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å gå inn på spørsmålet om det etter funksjonærhovedavtalens § 9-12 er adgang til å foreta en avdelingsvis ansiennitetsberegning. Arbeidsretten legger imidlertid til grunn at disse bestemmelsene ikke åpner adgang for bedriften til **uten videre** å foreta en ytterligere oppdeling ved å begrense ansiennitetsvurderingen til en sammenligning innen de ulike kategorier arbeidsledere ved bedriften."

Kan hende mener Arbeidsretten med dette å si at funksjonærhovedavtalen ikke tillater avdelingsvis ansiennitetsberegning, såfremt det ikke "foreligger saklig grunn til å fravike ansienniteten..." Uttalelsen må suppleres med det innhold flertallet mener saklighetsvurderingen skal ha. Se også premiss 74.

I premiss 61 gir retten dessuten uttrykk for at den "praksis som knytter seg til arbeiderhovedavtalens § 9-12, [på dette punkt ikke kan] tillegges betydning." Det må igjen ses i sammenheng med at arbeiderhovedavtalen § 9-12 (nå § 8-2) ikke inneholder en uttrykkelig bestemmelse om personkrets(kategori/faggruppe).

Så langt domsslutningen fastslår forståelsen av Funksjonærhovedavtalen § 9-12 (nå § 8-2), har den utvidet rettskraft. Det innebærer at forståelsen er bindende også for enhver arbeidsavtale, som er bygget på tariffavtalen jf. arbeidstvistloven § 9 annet ledd. For øvrig vil dommen kunne få betydning i forhold til forståelsen av ansiennitetsregler i andre hovedavtaler.

Rettspraksis har lagt til grunn at hensynet til ansiennitet inngår i lovens saklighetsvurdering både der bedriften er bundet av tariffavtale med ansiennitetsregel (se f eks Rt 1996 s 1401) og der den ikke er det (se f eks Rt 1986 s 879). Det må antas at ansiennitet står sterkere i saklighetsvurderingen i forhold til tariffbundet arbeidsgiver. I begge tilfeller vil imidlertid ansiennitet få betydning i forhold til spørsmålet om utvelgelsen er saklig.

Arbeidsrettens flertalls syn på innholdet i saklighetsvurderingen etter § 9-12 (nå § 8-2) vil kunne få betydning både for innholdet i lovens saklighetskrav og i forhold til rammene for lovens saklighetsvurdering. I premiss 75 uttaler flertallet blant annet:
"Forklaringene viser at det ved inngåelsen av protokollen ikke ble foretatt noen konkret vurdering og avveining av ansiennitetshensyn mot andre relevante hensyn. Den vurderingen som ble foretatt, hadde derfor ikke tilstrekkelig bredde til å fylle vilkårene etter § 9-12."

Med dette kan dommen kanskje utfylle det Høyesterett gir anvisning på i Haslund-dommen, Rt 1984 s. 1058 (1067), hvor det heter:

”Gjennom kravet om at en oppsigelse skal være saklig begrunnet, oppstiller §60 nr. 1 en rettsregel som i første rekke retter seg til arbeidsgiveren, og som han er forpliktet til å etterleve.

Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Når det gjelder det sistnevnte moment, finner jeg grunn til å vise til *Ot. prp. nr. 41 (1975-76*), side 72, hvor det påpekes at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i bildet.”

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 inntrer 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 inntrer 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

I 2021 ble det gjort omfattende endringer i personvernsbestem- melsene, bl.a. som følge av GDPR. Merk bl.a. at LO-NHO forutsetter at tariffavtaler er selvstendig behandlingsgrunnlag for personopplysninger, og at det bes om at dette presiseres tydeligere i loven, slik det bl.a. er gjort i Danmark/Sverige.

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.

Tvister 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 arbeidstakeres 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 tilsvarer 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 tilsettingstiden 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 IVARETAKELSE 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 styrer, 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 inntrer.

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 strømleveranse 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 opparbeiding 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 trekklister for fagforeningskontigent. Trekklistene skal minimum inneholde opplysninger om navn, fødselsnummer, trukket beløp og virksomhetssted.

NOTATER