DEL A

Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med samtlige forbund og klubber/avdelinger. Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

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

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 to år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med tremåneders varsel.

Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes 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 frontfagmodellens 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 at 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 arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling 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*.

   Bygg/anlegg/offshore. Blir disse ikke enige, opptas forhandlinger mellom bedriften og de i kap.V nevnte organisasjonstillitsvalgte. I så fall har bedriften også adgang til å tilkalle en representant eller tillitsvalgt.

   Organisasjonene på begge sider har rett til å gripe inn hvis avtaler etter forannevnte forhandlinger er i strid med gjeldende tariffavtaler.

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 lands- forening 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 (2).

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 arbeidstakerne 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 § 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 i hht. 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 i hht. 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 iht.**§ 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 iht. foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringsloven) § 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 forhandlinger, 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.

§ 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. Stemmesedlene 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 arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

Avstemning kan også gjennomføres elektronisk forutsatt at det etableres betryggende rutiner som ivaretar hemmelighet og personvern og hindrer dobbeltstemmer.

2.

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

b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (bygningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, arbeidstakere 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, jf. 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 landsforeningen, 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 arbeidstakernes 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 arbeidstakere ved bedriftene 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 arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat og kommuner.

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 arbeidstakerne 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.

   Protokolltilførsel:
   ”N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket ”stat, kommuner” i paragrafens 6. ledd (nå nr. 3, siste punktum) skulle endres til ”den offentlige virksomhet”. LOs forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produseres for statens forsvarsmessige behov. Under henvisning hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

   Bestemmelsen i **§ 3-6**, nr. 5 siste punktum, sikter til de tilfelle hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50% av arbeidsstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

   LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i **§ 3-6** med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens **§ 2-1**”.

§ 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/landsforening uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemsskapet 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.

Det er 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.

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 kravstidspunktet.

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i NHO, gjelder denne til den er brakt 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 tvistenemnda. **§ 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, jf. **§ 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, jfr. **§ 3-10**. Stevning må i tilfellet 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. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

2. Nemnda 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 nemnda foreta en realitetsavgjørelse.

Finner nemnda 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, idet nemnda 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 arbeidstakere 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 arbeidstakere 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 iht. 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 arbeidstakerne 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 arbeidstakere 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 (jf. arbeidstvist- lovens § 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 tariffmessig 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 *skal* 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 arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

§ 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 iht. 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 § 8 nr. 3, 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. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellompartene 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 arbeidstakerne 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 tilbørlig 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 arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

   Valget gjennomføres så raskt som praktisk mulig.

2. **Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte**
   De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

   De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, 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 arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.

   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 arbeidstakernes 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 arbeidstakere, og konserntillitsvalgte 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 arbeidstaker.

§ 5-3 Valg av tillitsvalgte

1. **Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt**
   Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

   Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere 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.

   Arbeidstakere 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 arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, 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 som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

   Ved bedrift med
   26-50 arbeidstakere 3 tillitsvalgte
   51-150 arbeidstakere 4 tillitsvalgte
   151-300 arbeidstakere 6 tillitsvalgte
   301-500 arbeidstakere 8 tillitsvalgte

501-750 arbeidstakere 10 tillitsvalgte
Over 750 arbeidstakere 12 tillitsvalgte

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor LO teller ikke med ved beregningen.

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette.

4. **Valgperioden**
   Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nesteleder 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 arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding 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 kompetansetillitsvalgte 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 koordineringsutvalget 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 arbeidstakere, 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 arbeidstakerne 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 iht. 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 mv.**

   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 språlferdigheter.

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** *skal søkes* avholdt i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid og godtgjøres *som* tapt arbeidsfortjeneste. Møter 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. VIII og IX, møter i bedrifts- utvalg, 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 (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.

Forespørsler om tjeneste 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.

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

§ 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 arbeidstakerne 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 arbeidstakerne. 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

1. 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 arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

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

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i 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**.

2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.
Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

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

§ 5-12 Særbestemmelser om bygg, anlegg og offshore

1. Definisjoner – ulike typer tillitsvalgte

a) Plasstillitsvalgte

Plasstillitsvalgte er de tillitsvalgte som i hovedbyggefagene (murerfaget, tømrerfaget og betongfaget) og i anleggsfaget velges av og blant de arbeidstakere som arbeider i den enkelte bedriftstjeneste på vedkommende arbeidsplass. Sentralverksted, opplags- og lagertomt anses i denne forbindelse som egne arbeidsplasser.

b) Bedriftstillitsvalgte

Bedriftstillitsvalgte er de tillitsvalgte som velges av og blant arbeidstakerne i bedriften som helhet (f eks ”Klubbstyret”).

c) Organisasjonstillitsvalgte

Organisasjonstillitsvalgte er de tillitsvalgte som er ansatt eller valgt innen Fellesforbundets tariffområde for Fellesoverenskomsten for byggfag eller Norsk Arbeidsmandsforbund, eller deres underavdelinger og grupper.

For disse tillitsvalgte gjelder ikke “Målsetting og opptreden”, i **§ 5-1**, første, annet og fjerde avsnitt, **§ 5-2** nr 2 annet avsnitt, **§ 5-2** nr. 4 annet og tredje avsnitt, **§ 5-11** og Del B Samarbeidsavtale. Heller ikke gjelder **§ 2-3** pkt. 1 for hovedbyggefagenes sentralverksteder.

d) Spesielle tillitsvalgte

Spesielle tillitsvalgte er de tillitsvalgte som er valgt blant arbeidstakere for å ta seg av akkordavtaler. Disse anses ikke som tillitsvalgte i Hovedavtalens forstand.

2. Valg av tillitsvalgte

Ved hver bedrift skal det velges bedriftstillitsvalgt, eventuelt plasstillitsvalgt for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeiderne forlanger det. I hovedbyggefagene og anleggsfagene bør det i så fall velges plasstillitsvalgt.

Hvis det av kommunikasjonsmessige årsaker viser seg å være behov for

såvel bedriftstillitsvalgte som plasstillitsvalgte, kan partene på den enkelte bedrift inngå avtale om at det skal velges tillitsvalgte av begge kategorier.

Blir partene ikke enige ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn til organisasjonsmessig avgjørelse.

Antall tillitsvalgte som velges

Da det gjelder bygg/anlegg/offshore/innenriks skipsfart kan valg av tillitsvalgte foretas ved at bedriften enten ses som en enhet, eller ved at den enkelte byggeplass/anleggsområde ses for seg.

I hovedbyggefagene og anleggsfaget kan det ved hver arbeidsplass som har inntil 25 arbeidstakere velges 2 plasstillitsvalgte.

Ved arbeidsplasser som har

fra 26-50 arbeidstakere 3 plasstillitsvalgte
fra 51-150 arbeidstakere 4 plasstillitsvalgte
fra 151-300 arbeidstakere 6 plasstillitsvalgte
over 300 arbeidstakere 8 plasstillitsvalgte.

En av disse tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Ved arbeidsplasser med mer enn 301 arbeidstakere kan det dog velges en studietillitsvalgt i tillegg til nevnte antall.

Der det ikke velges bedriftstillitsvalgte med tilhørende arbeidsutvalg, kan det blant plasstillitsvalgte på den enkelte byggeplass/anlegg hvor det er valgt 3 eller flere tillitsvalgte, velges arbeidsutvalg.

Er flere hovedbyggefag innen samme bedrift representert på arbeidsplassen, har dog hvert fag rett til minst 1 tillitsvalgt. Blir et nytt hovedbyggefag representert etter at valg allerede er foretatt, er det forutsetningen at en av de valgte om nødvendig viker sete.

3. De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Tillitsvalgtes tilstedeværelse ved nedtrapping av et oppdrag

I forbindelse med nedtrapping av et bygg- eller anleggsoppdrag **innenfor bygg/anlegg/offshore**, skal bedriften legge forholdene til rette for at de tillitsvalgte kan beholdes på stedet så lenge som mulig i avslutningsperioden.

Ved overføring til annet oppdrag, skal vedkommende ha rett til nytt arbeid iht. sine rettigheter etter lov og tariffavtale.

Adgang til bedriften og avdelinger

Organisasjonstillitsvalgte skal ha fri adgang til arbeidsplassene og på forlangende oppgi navn og fremvise legitimasjon.

Hvor det gjelder adgang til ibrukværende leiligheter, kontorer og forretningslokale må tillitsvalgte på forhånd ha konferert med vedkommende arbeidsgiver.

4. Godtgjørelse til de tillitsvalgte

Fagområder som har B-ordningen i helligdagsgodgjørelse:

Tillitsvalgte godtgjøres med den til enhver tid gjeldende sats for korte velferdspermisjoner for henholdsvis bygg- og anleggsfagene.

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 iht. 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 iht. 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** nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt.

Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 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.

Arbeidstakere 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. VIII 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 ansettelsestidspunkt.

Bygg/anlegg/offshore

Bedriftsrepresentant skal snarest mulig og senest innen 14 dager også presentere de nyansatte for plasstillitsvalgte.

§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

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.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

Bygg/anlegg/offshore

I bygg/anlegg/offshore er fristen for å kreve forhandlinger 5 dager.

§ 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 drøftelser, bidra til økt verdiskaping og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. Dette sikrer de økonomiske forutsetningene for bedriftens fortsatte utvikling, og gir 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 bedriftsorganisasjonen, 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 entrepriseliknende 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 arbeidstakerne 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 tilfellene 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, jf.§**§ 9-3** første kulepunkt 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 behandlings ansvarlige 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 databehandler avtaler.

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 m.v.

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** tredje ledd for arbeidstakere 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 arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapitel IX

Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes 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, jf. **§ 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 iht. 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 iht. 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 (HF).

   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

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller 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 arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren 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 arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakere 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

Arbeidstakere 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 arbeidstakerne 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. Arbeidstaker 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 arbeidstaker 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 arbeidstaker 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 arbeidstakeren
h. Hvis arbeidstaker krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjediget. Hvis arbeidstaker 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 arbeidstakerne. 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 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 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 to 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 to 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/arbeidstaker skriftlig avtaler.

Arbeidstaker 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 arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.

Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker 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 - arbeidstakernes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte arbeidstakere 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 arbeidstakere 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.

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 kap. XIII – XVI. Partene kan be om bistand fra organisasjonene.

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg, kap. XIII
Kombinert BU/AML, kap. XIV
Avdelingsutvalg,kap. XV
Konsernutvalg, § XVI

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 kap. XIV hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet.

§ 13-2 Sammensetting

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 minst 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 bedrif- tens 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 produksjonsopplegg 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 generalforsamling 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 iht. §§13-2 – 13-5. Representanter som skal delta i behandlingen av saker etter arbeidsmiljølovens **§ 7-2**, skal være valgt etter §§3-7 til 3-11 i forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.

Når utvalget behandler arbeidsmiljøsaker, har bare medlemmer valgt etter ovenstående avsnitt 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 §3-12 forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.

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 forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning, 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 m.v.

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, jf. **§ 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 - jf. 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 konserntillitvalgtes 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, jf. **§ 5-2** nr. 4, tredje 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 iht. 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 framtidsutsikter. 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 økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling

og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etter-
utdanning 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

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

Tilleggsavtaler

Kap. I Avtale om bedriftsutvikling

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 bedriftsorganisasjonen 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 bedriftsutviklingsarbeidet 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.

Kap. II Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn 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.

Kap. III Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)

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.

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 opplæringene. 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 lavt 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.

Kap. IV Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

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 iverk, jf. **§ 4-2**, nr 1 i arbeidsmiljø-
loven. 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 bedriftsorganisasjonen, 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 (datatillitsvalgt) 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 prosjekt-administrasjon 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.

Kap. V Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

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 kap. 4). 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 gjennomsnittsfortjeneste.

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:
1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

IV. Generelt om arbeidsstudier

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 påliteligere 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 iht. 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 tilfeller 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 iht. 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.

Kap. VI Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

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 effektiv, 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 iht. 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 arbeidstakernes 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 fellesskapsforetaket, 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, iht. 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 iht. 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 best 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 iht. § 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 iht. § 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 iht. § 4. Under forhandlingene skal de(t) eksisterende ESU fortsatt være i virksomhet iht. 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 iht. § 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 fellesskapsforetak/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 Bedriftsdemokratinemnda til avgjørelse, 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.

§ 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.

Kommentarer

Kap. I LOs kommentarer

.

Last ned som PDF: Hovedavtalen 2022–2025 med LOs kommentarer