# Hovedavtalen

## 1998–2001

## LO–NHO

**med tilleggsavtaler og kommentarer**

UTGITT AV
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

**VEDLEGG TIL SIDE 17 I HOVEDAVTALEN LO-NHO**

Etter forhandlinger er det opnådd enighet mellom LO og NHO om at § 3-7 nr. 2 skal ha følgende ordlyd:

2. «Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/landsforening og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.

   *Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.*

   *Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt».*

# HOVEDAVTALEN

## 1998 -2001

## LO-NHO

**med tilleggsavtaler og kommentarer**

**Utgitt av**
**Landsorganisasjonen i Norge**

## FORORD.

Hovedavtalen med NHO ble inngått første gang i 1935. Den er nå revidert for perioden 01.01.98 - 31.12.2001. Forhandlingsresultatet ble godkjent i LOs Representantskap 10.02.98 og i NHOs Hovedstyre 11.02.98.
Det er innført sanksjoner ved grove brudd på sentrale regler i kap. IX, se § 9-19.
Det er ellers gjort vesentlige endringer i § 3-1 om kollektive oppsigelser og i § 3-7 om opprettelse av tariffavtaler.
Det er innført regler om konserntillitsvalgte.
Vi henviser ellers til tekstene og LOs kommentarer til de enkelte bestemmelser.

Endringene i avtalen er markert med kursiv.

Oslo februar 1998

*Landsorganisasjonen i Norge*
*Yngve Hågensen*

*Bjørn Kolby*

## INNHOLDSFORTEGNELSE


| | DEL A | Side |
|---|---|---|
| **Kap. I** | **Partsforhold, virkeområde og varighet** | 9 |
| § 1- 1 | Partsforhold | 9 |
| § 1- 2 | Virkeområde | 9 |
| § 1- 3 | Varighet | 9 |
| **Kap. II** | **Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål** | 10 |
| § 2- 1 | Organisasjonsretten | 10 |
| § 2- 2 | Fredsplikt | 10 |
| § 2- 3 | Forhandlinger | 10 |
| § 2- 4 | Søksmål | 11 |
| **Kap. III** | **Konflikter** | 11 |
| § 3- 1 | Kollektive oppsigelser | 11 |
| § 3- 2 | Lærlingers stilling ved konflikt | 12 |
| § 3- 3 | Arbeid i forbindelse med konflikt | 12 |
| § 3- 4 | Arbeidstakernes avstemningsregler | 13 |
| § 3- 5 | Arbeidsgivernes avstemningsregler | 14 |
| § 3- 6 | Sympatiaksjoner | 15 |
| § 3- 7 | Ny tariffavtale i tariffperioden | 16 |
| § 3- 8 | Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold | 18 |
| § 3- 9 | Behandling av krav om ny tariffavtale | 18 |
| § 3-10 | Den faste tvistenemnd | 19 |
| § 3-11 | Bedrifter som trer ut av NHO | 20 |
| § 3-12 | Oversikt over tariffbundne bedrifter | 21 |
| **Kap. IV** | **Særavtaler** | 21 |
| § 4- 1 | Særavtalers gyldighet | 21 |
| § 4- 2 | Oppsigelse av særavtale | 21 |
| § 4- 3 | Virkningen av at særavtale utløper | 22 |
| **Kap. V** | **Tillitsvalgte, antall og valg** | 22 |
| § 5- 1 | Rett og plikt til å velge tillitsvalgt | 22 |
| § 5- 2 | Antall tillitsvalgte | 24 |
| § 5- 3 | Gruppevise valg | 25 |
| § 5- 4 | Arbeidsutvalg | 25 |
| § 5- 5 | Tillitsvalgte med spesielle oppgaver | 25 |
| § 5- 6 | Utvalg av tillitsvalgte | 25 |

§ 5- 7 Konsernutvalg ... 26
§ 5- 8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v. ... 26
§ 5- 9 Valgregler ... 26
§ 5-10 Valgperioden ... 27
§ 5-11 Melding om valg ... 27

**Kap. VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter** ... 27
§ 6- 1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte ... 27
§ 6- 2 Arbeidstakernes representanter ... 28
§ 6- 3 Arbeidsgivers representant ... 28
§ 6- 4 Partenes representanter ved forhandlinger ... 28
§ 6- 5 Partenes opptreden ... 29
§ 6- 6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold ... 29
§ 6- 7 Møter i arbeidstiden ... 30
§ 6- 8 Godtgjørelse ... 31
§ 6- 9 Tjenestefri for tillitsvalgte ... 31
§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre ... 32
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte ... 33
§ 6-12 Adgang til bedriften ... 34

**Kap. VII Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste** ... 34
§ 7- 1 Verneombud ... 34
§ 7- 2 Arbeidsmiljøutvalg ... 35
§ 7- 3 Bedriftshelsetjeneste ... 35

**Kap. VIII Permittering** ... 35
§ 8- 1 Vilkårene for permittering ... 35
§ 8- 2 Plikt til å konferere før varsel gis ... 35
§ 8- 3 Varsel om permittering ... 36
§ 8- 4 Varselets form og innhold ... 37
§ 8- 5 Betinget varsel ... 37
§ 8- 6 Oppsigelse under permittering ... 37
§ 8- 7 Spesielle bestemmelser ... 38

**Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse** ... 38
§ 9- 1 Målsetting ... 38
§ 9- 2 Organisering og gjennomføring ... 39



§ 9- 3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift ... 39
§ 9- 4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften ... 40
§ 9- 5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold ... 40
§ 9- 6 Nærmere om drøftelse og informasjon ... 41
§ 9- 7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold ... 41
§ 9- 8 Eksterne rådgivere ... 42
§ 9- 9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse ... 42
§ 9-10 Kombinerte møter ... 42
§ 9-11 Virkning av manglende informasjon ... 42
§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning ... 42
§ 9-13 Personalarkiv og kontrolltiltak ... 43
§ 9-14 Allmannamøte og oppslag ... 43
§ 9-15 Ansettelse m.v. ... 44
§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap ... 44
§ 9-17 Drøftelser innen et konsern ... 44
§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap ... 45
§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser ... 46

**Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold** ... 47
§ 10- 1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden ... 47
§ 10- 2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed ... 47
§ 10- 3 Tiltak for yrkeshemmede ... 48
§ 10- 4 Fortrinnsrett til ny stilling ... 48
§ 10- 5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv ... 48
§ 10- 6 Tjenestefri for arbeidstakere ... 48
§ 10- 7 Sluttattest ... 49
§ 10- 8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft ... 49
§ 10- 9 1. og 17. mai ... 49
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager ... 50
§ 10-11 Permisjon for utdanning ... 50

**Kap. XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent** ... 51
§ 11- 1 Månedlig utlønning ... 51
§ 11- 2 Utlønning over bank ... 51
§ 11- 3 Trekk av fagforeningskontingent ... 52

## DEL B
## SAMARBEIDSAVTALE


Formålet med avtalens kapitler XII–XVIII ..... 54

**Kap. XII Bedriftsutvalg, felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg** ..... 54
§ 12- 1 Opprettelse ..... 54
§ 12- 2 Sammensetning ..... 55
§ 12- 3 Valg og stemmerett ..... 56
§ 12- 4 Funksjonstid ..... 56
§ 12- 5 Utvalgets medlemmer ..... 56
§ 12- 6 Utvalgets ledelse ..... 56
§ 12- 7 Utvalgets møter ..... 57
§ 12- 8 Bedriftsutvalgets arbeidsområder ..... 57
§ 12- 9 Protokoller ..... 59
§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål ..... 59
§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid ..... 59
§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse ..... 60
§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter ..... 60

**Kap. XIII Avdelingsutvalg** ..... 60
§ 13- 1 Opprettelse ..... 60
§ 13- 2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v. ..... 60
§ 13- 3 Arbeidsområde ..... 61
§ 13- 4 Møter ..... 61

**Kap. XIV Konsernbestemmelser** ..... 62
§ 14- 1 Konsernutvalg ..... 62
§ 14- 2 Tillitsvalgtes godtgjørelse ..... 63
§ 14- 3 Konserntillitsvalgt ..... 63
§ 14- 4 Internasjonalt arbeid og europeiske samarbeidsutvalg ..... 64

**Kap. XV Informasjonsmøter og bedriftskonferanser** ..... 64
§ 15- 1 Informasjonsmøter ..... 64
§ 15- 2 Bedriftskonferanser ..... 64

**Kap. XVI Kompetanseutvikling** ..... 65
§ 16- 1 Innledning ..... 65
§ 16- 2 Etter- og videreutdanning ..... 65
§ 16- 3 Tiltak/virkemidler ..... 65





**Kap. XVII Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen** ..... 66
§ 17- 1 Organisasjonsansvar ..... 66
§ 17- 2 Organisasjonsbistand ..... 66

**Kap. XVIII Organisasjonenes fellestiltak - samarbeid og utvikling** ..... 66
§ 18- 1 Organisering ..... 66
§ 18- 2 Sammensetning ..... 67
§ 18- 3 Utvikling, resultater og planer ..... 67
§ 18- 4 Sekretariat ..... 67
§ 18- 5 Finansiering ..... 67


## DEL C
## TILLEGGSAVTALER


Tilleggsavtale I Avtale om bedriftsutvikling ..... 70
Tilleggsavtale II Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer ..... 72
Tilleggsavtale III Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier ..... 78
Tilleggsavtale IV Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger ..... 83
Tilleggsavtale V Avtale om kontrolltiltak i bedriften ..... 87
Tilleggsavtale VI Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet ..... 89
Tilleggsavtale VII .....
Tilleggsavtale VIII Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Lands-organisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon . 91
Tilleggsavtale IX Rammeavtale om deltidsarbeid ..... 95
Tilleggsavtale X Avtale om europeiske samarbeids-utvalg eller tilsvarende samar-beidsformer ..... 96
Felleserklæring om fjernarbeid ..... 105
Kommentarer til Hovedavtalen ..... 110

# HOVEDAVTALEN AV 1998

## DEL A
## Kap. I

### Partsforhold, virkeområde og varighet

**§ 1-1 Partsforhold**
Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, lokale foreninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med samtlige forbund og foreninger (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 overskriften 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 *1998*, gjelder til 31. desember *2001* og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks – måneders varsel.

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

### § 2-1 Organisasjonsretten
Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

### § 2-2 Fredsplikt
Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

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

### § 2-3 Forhandlinger
1. 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.

   **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.

   Fra disse møtene skal det, hvis en av partene forlanger det, settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

   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 har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller LO og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

### § 2-4 Søksmål
Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NHO og LO.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt iht arbeidstvistlovens § 8.

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.

   Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28.

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 § 36.

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

**§ 3-2 Lærlingers stilling ved konflikt**

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

2. Lærlinger 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 med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

   For lærlinger som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om fagopplæring i arbeidslivet, § 15, alternativ 1 og 2, 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 gjenopptakelse 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.

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, jfr. lovene for LO.

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

**§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler**
Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av NHO 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 Hovedstyret 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. Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet 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, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

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

5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av 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, nest siste og 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.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/landsforening og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.

   *Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.*

   *Er tariffavtale allerede opprettet innenfor tariffområdet, kreves tilsvarende minst 30 %.*

   *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.

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

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 tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra forhandlingenes avslutning. 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 Riksmeklingsmannen oppmannen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

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

   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 § 6 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 plassopp-

sigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er mekling 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 i henhold til pkt. 1 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke 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 (jfr. arbeidstvistlovens § 3 nr. 4).



***§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter***
*LO og NHO skal 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 medlemsskapet 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.*

## 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 i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

**§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper**
Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd 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
## Tillitsvalgte, antall og valg

**§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt**
Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

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, jfr. § 5-4.

**Bygg/anlegg/offshore**
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.

Definisjoner:
Plasstillitsvalgte er de tillitsvalgte som i hovedbyggefagene (murerfaget, tømrerfaget og stein-, jord- og sementfaget) og i anleggsfaget velges av og blant de arbeidstakere som arbeider i den enkelte bedrifts tjeneste på vedkommende arbeidsplass. Sentralverksted, opplags- og lagertomt anses i denne forbindelse som egne arbeidsplasser.

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

Organisasjonstillitsvalgte er de tillitsvalgte som er ansatt el er valgt innen Fellesforbundet, seksjon Bygning eller Norsk Arbeidsmandsforbund, eller deres underavdelinger og grupper. For disse tillitsvalgte gjelder ikke «Hovedorganisasjonenes Felleserklæring om tillitsvalgtsinstitusjonen» i kap. VI, § 6-2 pkt. 2, § 6-4 pkt. 2, § 6-11, § 9 og Del B Samarbeidsavtale. Heller ikke gjelder § 2-3 pkt. 1 for hovedbyggefagenes sentralverksteder.

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

**§ 5-2 Antall tillitsvalgte**
Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med

| | | | |
|---|---|---|---|
| 26- 50 | arbeidstakere | 3 | tillitsvalgt |
| 51-150 | « | 4 | « |
| 151-300 | « | 6 | « |
| 301-500 | « | 8 | « |
| 501-750 | « | 10 | « |
| over 750 | « | 12 | « |

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.

**Bygg/anlegg/offshore**
Valg av tillitsvalgte kan 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 | « | 4 | « |
| Fra 151-300 | « | 6 | « |
| Over 300 | « | 8 | « |

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 tilhørene 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.

**§ 5-3 Gruppevise valg**
Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i steden foregå gruppevis. Enhver arbeidtakergruppe, 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 § 5-2.

**§ 5-4 Arbeidsutvalg**
Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

**§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver**
Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. studie/opplæringstillitsvalgt, *sosialtillitsvalgt* og likestillingstillitsvalgt, jfr. § 10-11 og kap. XVI. *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 studietillitsvalgte tas med på råd.

Tillitsvalgte etter tilleggsavtale II og III kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-2.

Hvis arbeidstakerne er tilsluttet ulike LO-forbund med egen hovedavtale, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen, for å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål vedrørende tilleggsavtale II, herunder antallet datatillitsvalgte.

**§ 5-6 Utvalg av tillitsvalgte**
Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagfore-

ninger, 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.

**§ 5-7 Konsernutvalg**
I konserner skal det etableres konsernutvalg i.h.t. reglene i avtalens kap. XIV.

**§ 5-8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.**
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.

**§ 5-9 Valgregler**
Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent 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. Tillitsvalgte bør være over 20 år, men også arbeidstakere over 18 år kan velges hvis de har arbeidet i bedriften de siste to 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.

**§ 5-10 Valgperioden**
Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år.
Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet .

**§ 5-11 Melding om valg**
Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte i.h.t. § 5-2 og § 5-9 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.

## Kap. VI
## Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

**§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte**
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.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

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

**§ 6-2 Arbeidstakernes representanter**

1. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

2. 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.

3. 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.

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

**§ 6-3 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.

**§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger**

1. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 6-2 nr 2 og § 6-3.

2. 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 etter § 14-3 i saker av konsernmessig karakter.*

3. 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.

**§ 6-5 Partenes opptreden**

1. De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

2. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

3. 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.

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

**§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold**

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

   Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det, for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, *informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning,* tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, *videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.*

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

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

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

2. Arbeidsutvalget og tillitsvalgte etter § 5-5 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.

**§ 6-7 Møter i arbeidstiden**

1. **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.

2. **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.

**§ 6-8 Godtgjørelse**
Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med timelønn beregnet etter reglene for helligdager og 1. og 17. mai.

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

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. *Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 29 nr. 3.*

**Bygg/anlegg/offshore**
Fagområder som har B-ordningen i helligdagsgodtgjørelse:
Tillitsvalgte godtgjøres med den til enhver tid gjeldende sats for korte velferdspermisjoner for henholdsvis bygge- og anleggsfagene.

**§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte**

1. 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 opplys-

ningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Protokolltilførsel:
I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger i forhold til § 6-9 og § 10-6 første ledd følgende:
Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representanskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, 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 kan ta opp om bedriften skal dekke tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurset.*

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

2. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig, jfr. § 6-5 nr. 4.

**§ 6-10 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.

**§ 6-11 Oppsigelse eller 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 inviduell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 12 ukers 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 §§ 57-67 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.

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

**§ 6-12 Adgang til bedriften**
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. 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 i henhold til § 14-3 og § 6-4 nr. 2 annet ledd.*

**Bygg/anlegg/offshore**
Organisasjonstillitsvalgte.
Disse skal være over *18 år*. Når de opptrer som tillitsvalgte skal de 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.

Forbundene skal holde NHO skriftlig underrettet om vedkommende tillitsvalgtes navn og hvilke grupper de representerer.

## Kap. VII
## Vernearbeid og *verne- og helsepersonale*

**§ 7-1 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.

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



**§ 7-2 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.

**§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste**
Partene understreker *viktigheten* av det forebyggende arbeid *med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.*

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

## Kap. VIII
## Permittering

**§ 8-1 Vilkårene for permittering.**
1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. *Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.*
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.

**§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis**
Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar

med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 8-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

**§ 8-3 Varsel om permittering**

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.

2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 59, nr. 1 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. *Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.*

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 m.v. 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.*



**§ 8-4 Varselets form og innhold**

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.

2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varselet 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.

**§ 8-5 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.

**§ 8-6 Oppsigelse under permittering**

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

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

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

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

**§ 8-7 Spesielle bestemmelser**

1 I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 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. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

## Kap. IX
## Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

**§ 9-1 Målsetting**

Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

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

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

*Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.*



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**

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. 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.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, 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.

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

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel IX. Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om dette. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene.

**§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift**

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- *spørsmål som vedrører* bedriftens 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 1 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 m.v.*
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**
Bedriftens ledelse 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**
Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

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

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

Vurderer bedriften 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. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.***
Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

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

Dersom en bedrift 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 bedriftens disposisjoner.***
*I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens 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 videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. §§ 9-3 *første strekpunkt*, 9-4 og 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 bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.

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

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

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

**§ 9-10 Kombinerte møter**
De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. IX kan kombineres med de møter som er nevnt i § 12-7 og § 13-4 i Del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

**§ 9-11 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).

**§ 9-12 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.

**§ 9-13 Personalarkiv og kontrolltiltak**

1. **Personalarkiv**
   Partene skal lokalt drøfte hvilke personalopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. *All registrering må ha et saklig formål.* Praksis må være i samsvar med lov, bedriftens personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

   Personalarkiv skal behandles konfidensielt.

2. **Kontrolltiltak**
   Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften. Hvis direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Krav til saklighet i lov om personregister m.m. må håndheves. Forøvrig gjelder tilleggsavtale V i Del C.

   *Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.*

3. ***Fjernsynsovervåkning***
   *Fjernsynsovervåkning må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak.*

**§ 9-14 Allmannamøte og oppslag**
Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig oriente-

res om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere arbeidsstokken om.

**§ 9-15 Ansettelse m.v.**
Bedriften skal snarest mulig 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.

**§ 9-16 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.

**§ 9-17 Drøftelser innen et konsern**
Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger



også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter kap. XIV a)-c) 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. 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 grunngi sitt syn.

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

Protokolltilførsel:
Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeide m.v. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i bedrifter og konserner.

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

På denne bakgrunn er man enige om at det utvalg som er oppnevnt angående kap. III løpende følger utviklingen og påser at vår tradisjon på dette område videreføres.

**§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap**
I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag m.v.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. 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. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i

møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

***§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser***

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

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

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

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

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

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

   *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 tilfaller Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling (HF-B).*

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

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

## Kap. X
## Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

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

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 innskrenk-

ning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9-4.

**§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede**
Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 13 nr. 2 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 kommunelovens § 40 nr. 1 *og arbeidsmiljølovens § 33 C.*

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, jfr. § 6-9.

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 § 6-2 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. Ansatte med minst 3 års ansiennitet i bedriften, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
6. 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**

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

   *Omlegging til månedlig utlønning krever en overgangsperiode.*

   *I denne overgangsperioden gjelder gamle pkt. 1 og 2 i § 11-1.*
2. Ved *månedlig* utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske ordninger som tilgodeser behovet.

**§ 11-2 Utlønning over bank**
Utlønning skal foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

I så fall gjelder følgende:

a. Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.

b. Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn overført til arbeidsgivers bank.

c. Arbeidsgivers bank foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller arbeidstakeren.

   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.

d. *Kontantuttak (uttak over skranke og/eller minibank) fra lønnskonto forutsettes å være gebyrfritt.* Brytes denne forutsetning kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet kan § 11-2 og 3 sies opp med 3 måneders varsel.

Nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale mellom arbeidsgiver og dennes bankforbindelse.

**§ 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 medlemsskapet,* 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, d.v.s. summen av beløp som oppgis i rubrikk *111 A* 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
- 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



*I tillegg vurderes inntatt:*
- *brutto lønn*
- *trukket hittil*
- *overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP.*

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

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

## DEL B
## Samarbeidsavtale

***Formålet med avtalens kapitlerXII-XVIII***

*Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte og ledelsen i den enkelte bedrift. Den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens § 9-1 gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. I samsvar med disse intensjoner har hovedorganisasjonene inngått de tilleggsavtaler som er nevnt i Del C.*

*Utviklingen i arbeidslivet med nye arbeids- og organisasjonsformer, internasjonalisering, bruk av ny teknologi m.m. stiller partene overfor nye krav om å utvikle gode og fleksible måter å organisere samarbeidet på som ivaretar avtalens målsetting.*
*Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organiseringen må ta hensyn til virksomhetens art, størrelse, teknologi, organisasjonsstruktur, beslutningssystem, geografisk lokalisering m.m.*

*Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter. Avtale om dette bør søkes inngått lokalt. Dersom enighet om lokal avtale ikke oppnås, skal samarbeidet organiseres etter bestemmelsene i denne avtale.*

## Kap. XII
## Bedriftsutvalg – felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

### § 12-1 Opprettelse

I bedrifter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for den ansvarlige bedriftsledelse 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 §§ 12-11, 12-12 og 12-13, hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet.

Representanter som skal delta i behandlingen av saker etter arbeidsmiljølovens § 24, skal være valgt etter § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved avstemning i slike saker har bare disse representanter stemmerett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget. Andre representanter i felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett i slike saker.

For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

### § 12-2 Sammensetning

Ledelsen i bedrift med fra 100-400 ansatte kan oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter. arbeidstakeren 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 1 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 utvalget av tillitsvalgte for arbeiderne. Arbeidslederne og de tekniske og merkantile funskjonærer 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.

**§ 12-3 Valg og stemmerett**
De ansattes representanter velges skriftlig og hemmelig innenfor den enkelte gruppe under ledelse og kontroll av gruppens tillitsvalgte.

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

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

**§ 12-4 Funksjonstid**
Valg foretas innen utgangen av februar og medlemmene tiltrer straks. Funksjonstiden for de som ikke er selvskrevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse er utvalget i funksjon umiddelbart etter valget. Gjenvalg kan finne sted.

**§ 12-5 Utvalgets medlemmer**
Utvalgsmedlemmer bør være over 20 år og valgt blant anerkjente 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 vedkommende å fungere og vararepresentanten rykker inn. §§ 6 - 10 og 6 – 11 i Del A får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

**§ 12-6 Utvalgets ledelse**
Utvalget skal ha en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år ad gangen.

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om noe annet.

Har ledelsen lederen skal de ansatte ha sekretæren og



omvendt. Vararepresentanten velges fra samme gruppe som lederen og sekretær.

**§ 12-7 Utvalgets møter**
Utvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Saksliste med bilag utarbeides av formannen og sekretær og sendes ut minst 3 dager før møtet.

Forslag til saker medlemmene ønsker behandlet må være sendt sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakslisten. Hvis representantene for en gruppe som er med i utvalget er enige om å kreve det innkalles ekstraordinært møte med 3 dagers varsel.

**§ 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde**
Bedriftsutvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. I bedrifter med felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg skal utvalget i tillegg til de lovbestemte funksjoner for arbeidsmiljøutvalget også behandle nedenstående arbeidsområde som ellers vil være tillagt bedriftsutvalget. Hvis begge utvalg opprettholdes, skal en søke å finne frem til en praktisk arbeidsfordeling mellom utvalgene. Arbeidsområdet er:

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.

Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse 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.

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.

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at uttalelse kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Hvis saker som nevnt i dette punkt 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.
Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

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.

Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

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

Når saker som er nevnt under avsnitt 2-9 i denne paragraf blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt



av bedriften holdes absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Bedriftsutvalget bør selv 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.

**§ 12-9 Protokoller**
Fra utvalgets møter føres protokoll.

Ved avstemningen skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

Utdrag av protokollen tilstilles ledelsen, medlemmer av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg samt tillitsvalgte for ansatte som ikke er representert i utvalget. Hovedorganisasjonene kan innhente rapport over utvalgets arbeid.

Utvalget skal gjøre resultatet av sitt arbeid kjent for de ansatte slik at interessen for samarbeid økes.

**§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål**
Utvalget behandler ikke lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtale eller arbeidsavtale. Slike saker behandles etter reglene i Del A.

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

**§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid**
Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg sammensettes dels av personer valgt etter reglene i §§ 12-2 til 5, - dels av personer valgt etter reglene i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Utvalget trer i funksjon umiddelbart etter valgene etter arbeidsmiljøloven.

**§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse**
Leder velges etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

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

Når utvalget behandler miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett.

**§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter**
Møte til behandling av miljøsaker holdes minst 4 ganger i året. Hvis to medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever det skal slikt møte holdes.

Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til § 12-7.

## KAP. XIII
## Avdelingsutvalg

**§ 13-1 Opprettelse**
Bedrifter med mere enn 200 ansatte og 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.

**Bygg/anlegg/offshore**
Avdelingsutvalg erstattes med plassutvalg.
Avdeling erstattes med bygge/anleggsplass.

**§ 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v.**
Partene på bedriften kan treffe 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 bør innkalles avhengig av hvilke saker som behandles.

**§ 13-3 Arbeidsområde**
Avdelingsutvalg kan behandle spørsmål som nevnt i § 12-8 når de bare angår avdelingen. Det bør spesielt behandle rasjonalisering, saker vedrørende den daglige drift og planer for avdelingens utvikling. Det skal behandle saker det blir forelagt av bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget. § 12-10 gjelder tilsvarende.

Behandlingen bør hvis mulig foregå på grunnlag av skriftlige underlag, produksjonsplaner og budsjetter som avdelingsledelsen benytter.

Utvalget bør gis anledning til å fremme forslag under forberedelse av planer og budsjetter for avdelingen.

Etter fullmakt fra bedriftsledelsen 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. Har utvalget fremmet forslag har det krav på ledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

**§ 13-4 Møter**
Møte holdes minst en gang pr. måned med mindre de selvskrevne medlemmer er enige om noe annet.

Reglene i § 12-7 om saksliste og § 12-9 om protokoller og rapporter og informasjon til de ansatte får tilsvarende anvendelse.

## Kap. XIV
## Konsern*bestemmelser*

### § 14-1 Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. IX og § 12-8. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved

a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen 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 § 12-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 12-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller

c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

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

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

Merknad:
Med konserner menes i denne forbindelse:
Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet. For øvrig henvises til konserndefinisjonen i aksje- og selskapslovens § 1-2.



Protokolltilførsel:
Et konsern kan være organisert slik at viktige beslutninger ikke blir truffet av konsernledelsen eller den lokale bedriftsledelse, men av et organ mellom disse, f.eks. på divisjonsnivå. Formålet med bestemmelsene om konsernutvalg er å sikre at arbeidstakerne gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Dersom beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold blir truffet i et organ som ovenfor nevnt, er det partenes forutsetning at man finner frem til en ordning som ivaretar det nevnte formål, f.eks. at de stedlige ledere i utvalget av tillitsvalgte på de bedrifter som berøres, får drøfte saken med ledelsen i angjeldende organ.

### *§ 14-2 Tillitsvalgtes godtgjørelse*

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til *§ 14-1 pkt. a)-c) og i henhold til protokolltilførselen i samme paragraf,* skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 6-8. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte reiseutgifter.

### *§ 14-3 Konserntillitsvalgt*

*Hovedorganisasjonene er enige om at det i konsern med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges til denne funksjon. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalg etter kap. XIV, eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.*

*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.*

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

*Den konserntillitsvalgtes øvrige rettigheter og plikter 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*

***§ 14-4 Internasjonalt arbeid og europeiske samarbeidsutvalg***
*NHO og LO er enige om at det også i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt- og samarbeidsordninger.*

*I lys av dette har partene inngått egen avtale om slike samarbeidsordninger. Avtalen, som trådte i kraft 22.09.96, bygger på EU-direktiv 94/45 om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer. 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.*

*Avtalen er inntatt som tilleggsavtale X til denne Hovedavtale.*

## Kap. XV
## Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

***§ 15-1 Informasjonsmøter***
En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere.

***§ 15-2 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. XVI
## Kompetanseutvikling

**§ 16-1 Innledning**
Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både almenutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

**§ 16-2 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 etterudanning 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.

**§ 16-3 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.

## Kap. XVII
## Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

***§ 17-1 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. XVIII.

***§ 17-2 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. XVIII
## Organisasjonenes fellestiltak - samarbeid og utvikling

***§ 18-1 Organisering***
Fellestiltakene innen samarbeid og bedriftsutvikling ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Hovedavtalens kap. IX § 9-1, Del B og Tilleggsavtale I samt andre tiltak som partene er enige om.



***§ 18-2 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.

***§ 18-3 Utvikling, resultater og planer***
Styret innkaller en gang i året representanter fra LO og NHO samt representanter fra tilsluttede organisasjoner for å drøfte virksomhetens utvikling, resultater og planer.

***§ 18-4 Sekretariat***
Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariat.

***§ 18-5 Finansiering***
Fellestiltak etter disse bestemmelser finansieres av LO og NHO med en halvpart fra hver.

## DEL C
## Tilleggsavtaler

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

| | |
|---|---|
| Tilleggsavtale I | Avtale om bedriftsutvikling |
| Tilleggsavtale II | Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer |
| Tilleggsavtale III | Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier |
| Tilleggsavtale IV | Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger |
| Tilleggsavtale V | Avtale om kontrolltiltak i bedriften |
| Tilleggsavtale VI | Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet |
| Tilleggsavtale VII | ... |
| Tilleggsavtale VIII | Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon |
| Tilleggsavtale IX | Rammeavtale om deltidsarbeid |
| Tilleggsavtale X | Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer |

*Oslo, 24. november 1997*

| **Landsorganisasjonen i Norge** | **Næringslivets Hovedorganisasjon** |
|---|---|
| Yngve Hågensen | Karl Glad |
| Jan Kr. Balstad | Lars Chr. Berge |
| Bente N. Halvorsen | Erik C. Aagaard |
| Evy Buverud Pedersen | Tor Brustad |
| Liv Undheim | Oddbjørn Eidem |
| Per Gunnar Olsen | Gunnar Flaat |



| | |
|---|---|
| Rita Lekang | Helge Fredriksen |
| Anders Bjarne Rodal | Kjell I. Grue |
| Anders Kristoffersen | Helge Halvorsen |
| Kjell Bjørndalen | Vidar Lindefjeld |
| Jens Petter Jensen | Helge K. Løvdal |
| Sture Arntzen | Olav Magnussen |
| Olav Støylen | Henrik Munthe |
| Margrethe Mortensen | Helene T. Naper |
| Torbjørn Dahl | Svein Oppegaard |
| Terje Moe Gustavsen | Oskar Rønbeck |
| Lise Olsen | Einar Røsås |
| Knut H. Vollan | Mona Sandersen |
| Svein Fjæstad | Elisabeth Lea Strøm |
| Magnus Midtbø | Marit Wiig |
| Tore Gulbrandsen | Johs. Aspehaug |
| Lars A. Myhre | Børge Bekkeheien |
| Roger Andersen | Knut Berg |
| Tormod Storås | Oddvar Berge |
| Anton Solheim | Magne Braadland |
| Knut Bodding | Tore Cappelen |
| Bjørn Kolby | Bjørn Cederborg |
| Einar Stueland | Arne Hole |
| Christopher Hansteen | Per Jæger |
| Hans Christian Monsen | Ole Lykke Kjernlie |
| Kristin Bomo | Per Fjeldstad |
| Elisabeth Grannes | Knut Flottorp |
| Håkon Angell | Håvard Hauan |
| Rune Lium | Bjørn Hermansen |
| Knut Weum | Stein Johnsen |
| Anthony Kallevig | Emse Lote |
| Karin Enodd | Anne Chr. Lowzow |
| Stein Reegård | Erik Markussen |
| Pål Gundersen | Finn Ramstad |
| Bjørn Erikson | Carl Rønneberg |
| Berith Bergersen | Dag Sandvik |
| Ellen Horneland | Tore M. Sellæg |
| Tor Andersen | Brit Semner |
| Berit Berg | Helge Sletten |
| Odd Strand | Johan W. Sverdrup |
| | Odd Teien |
| | Claes Thorne |
| | Nils Ulvin |
| | Sigrun Vågeng |

## TILLEGGSAVTALE I
## Avtale om bedriftsutvikling

### Formål og forpliktelse

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

Bedriftsutviklingen har som mål økt verdiskaping gjennom bred medvirkning fra de ansatte i bedriften. Forbund og Landsforeninger skal sammen utarbeide planer for hvordan avtalen skal gjennomføres. Hovedorganisasjonenes Fellestiltak - Bedriftsutvikling (etter kap. XVIII) 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 kvinner deltar aktivt i bedriftsutviklingsarbeid.*

- Utviklingstiltakene skal være forankret i bedriftens strategi og forretningsidé.
- Utviklingsarbeidet skal organiseres slik at det engasjerer flest mulig av de berørte i planlegging og gjennomføring av konkrete tiltak.
- Forslag til tiltak skal forberedes i nært samarbeid mellom avtalepartene i bedriften og drøftes i avtalebasert organ. Tiltakene gjennomføres i praktisk samarbeid mellom bedriftsledelsen, de tillitsvalgte og de ansatte.

### Økonomisk støtteordning

For å stimulere igangsetting av utviklingstiltak etablerer organisasjonene en økonomisk støtteordning.



Økonomisk støtte til bedriftsutvikling gis fortrinnsvis til programmer der det deltar flere bedrifter, og som gjennomføres i regi av bransjepartene. Støtte gis også til tiltak i enkeltbedrifter, i konserner, i regioner eller til andre grupper av bedrifter. Styret utformer strategier og retningslinjer for støtte, men de tiltak som kan støttes er i hovedsak følgende:

- Konferanser, som er et ledd i utviklingsprosjekter, for å kartlegge problemer, utvikle idéer, planer og tiltak eller utveksle erfaringer.
- Prosjektmedarbeidere, som kan arbeide på hel- eller deltid som koordinator, drivkraft og med oppfølging av utviklingsarbeidet.

### Styring og organisering

Fellestiltak etter denne avtale styres og organiseres etter bestemmelsene i Hovedavtalens kap. XVIII.

## TILLEGGSAVTALE II
## Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

### I.
### Generelle bestemmelse

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 persondata. Med persondata forstås alle data som ved navn eller annen identifiseringskode kan føres tilbake til konkrete personer ansatt ved den enkelte bedrift.

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, jfr. § 12, punkt 3 i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

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

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

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje efter 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, jfr. 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 teknologis innflytelse på forhold som angår de ansatte.

Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte, i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

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

## V.
## Opplæring

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

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

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3.

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.
## Lagring og bruk av persondata

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til lov om personregistre m.m. med tilhørende forskrifter. Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr. Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

## VII.
## 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 og finne en løsning innen rimelig tid.



## VIII.
## Partenes forpliktelser

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

## TILLEGGSAVTALE III
## 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, jfr. 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, (jfr. AML § 12).*

*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.*

### IV.
### *Generelt om arbeidsstudier*

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

Metode- og tilleggsstudier skal vanligvis utføres før eventuelle grunntidsstudier.

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

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

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

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

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

c. Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig, for å få et 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 i henhold til Hovedavtalens § 2-3. I mellomtiden praktiseres bedriftens forslag.*

## VI.
### *Akkordberegninger*

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

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

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



## VII.
### Akkordforhandlinger

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

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

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

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

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

6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal det følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

## VIII.
### Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. *En endring av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.*
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) *produksjonsopplegg* som blant annet *medfører* endrede tilleggstider.

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

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

*Revisjon foretas vanligvis ved at det foretas nye arbeidsstudier.*

## IX.
## Lønn under arbeidsstudiene

1. *Under arbeidsstudier betales i henhold til bedriftens lønnssystem.*

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

## X.
## Varighet

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



# TILLEGGSAVTALE IV
## Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger.

## I.
### *Omfang*

NHO og LO er enige *om at denne avtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av systematisk arbeids- og/eller dyktighetsvurdering i den enkelte bedrift. Det forutsettes enighet mellom partene på bedriften før slike systemer innføres.*

*Bruk av systemer som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av vurderingene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.*

## II.
### *Generelt*

*Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med bedriftens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner, jfr. 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, (jfr. AML § 12).*

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

## III.
### *Arbeidsvurdering*

1. ***Anvendelse***

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

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

Et lønnssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

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

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

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

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

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

*Bedriften skal sørge for at komiteens medlemmer får teoretisk og praktisk opplæring.* Medlemmene av vurderingskomitéen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitéarbeidet krav på sin vanlige fortjeneste.



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

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

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

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

1. Å vurdere nye *stillinger.*
2. Eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger.
3. Å omvurdere stillinger som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komiteens område.

6. **Omregning til penger**
Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, *utarbeider de vanlige lokale forhandlingspartene på bedriften lønnsklasser ut ifra vurderingene.*

Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderingene. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomitéen

## IV.
## *Dyktighetsvurdering*

1. ***Anvendelse***
*Dyktighetsvurdering gir grunnlag for systematisk fastsetting av tillegg for den enkelte arbeidstaker ut i fra dyktighet og kvalifikasjoner.*

2. ***Innføring***
*Før systematisk dyktighetsvurdering settes i verk ved be-*

*driften, skal partene inngå skriftlig avtale om dette, hvis ikke annet fremgår av tariffavtalen. (Jfr. pkt. I)*

3. ***Gjennomføring av vurderingen***
Vurderingssystemet, - dvs. faktorene og eventuelle poengverdier - avtales mellom partene på bedriften. *Faktorene skal være kjønnnsnøytrale og mest mulig relevante. Det avtales videre hvordan vurderingen skal gjennomføres.*

De respektive organisasjoner kan gi veiledning i valg av system og hvordan vurderingen bør gjennomføres.

4. ***Omregning til penger***
*Når dyktighetsvurderingsresultatene foreligger, anvendes resultatene i det stedlige lønnssystem.*

## V.
## *Varighet*

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



## TILLEGGSAVTALE V
## Avtale om kontrolltiltak i bedriften

NHO og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak samt vesentlige forandringer av eksisterende kontrollordninger i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

1. Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.

2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.

3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne 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.

4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.

5. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i Lov om personregistre m.m. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsen om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter.

6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet. *Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfattes av lov om vaktselskaper skal det benyttes godkjent vaktselskap i henhold til samme lov.* Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.

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



## TILLEGGSAVTALE VI.
## Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

### I.
### Formål

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Formålet er å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en uutnyttet ressurs, som det også er i bedriftens interesse å ta i bruk.

### II.
### Hovedorganisasjonenes plikter

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

2. Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift, og at man der bør finne fram til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 5-5, 1. ledd, velges som likestillingstillitsvalgt. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføring av likestillingsarbeidet i bedriften.

   Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved utarbeidelse av lokal likestillingsavtale, å utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

3. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

## III.
## Lokale avtaler

1. De lokale parter bør drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling.

2. En lokal avtale bør inneholde retningslinjer om stedlig kartlegging som viser forholdet mellom menns og kvinners representasjon, ansettelse, lønn, opplæring, avansement o.l.

3. Tvist om forståelse av en lokal avtale kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

## IV.
## Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne avtale (rammeavtalen), behandles etter Hovedavtalens § 2.

## V.
## Varighet

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

**Merknad:**
Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILO's deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978.



## TILLEGGSAVTALE VIII.
### *Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon*

### Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens § 29 og Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og regulerer den opplæring som skal finne sted med utgangspunkt i dette regelverk. Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt miljøarbeide 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 miljøarbeidet. 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 skape aktivitet og fremme samarbeidet for å bedre arbeidsmiljøet og bør derfor:

- knyttes til deltakernes eget miljø og oppgaver
- gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver
- gi kunnskaper om arbeidsmiljøloven.

Avtalen viser til bedriftenes arbeidsmiljøutvalg (AMU) og forutsetter at AMU har en aktiv rolle i bedriftenes arbeidsmiljøopplæring. Dersom en bedrift ikke har arbeidsmiljøutvalg skal arbeidsgiver og verneombud i fellesskap ivareta arbeidsmiljøutvalgets funksjon etter denne avtale.

Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtalen blir gitt og gjennomføres på en slik måte som partene er kommet overens om.

Bransjene oppfordres til å lage opplæringsmateriell som kan supplere det generelle materiell utarbeidet av LO og NHO. På den måte vil undervisningen lettere knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø.

Avtalen avløser tidligere protokoller mellom LO og N.A.F. vedrørende opplæring i verne- og miljøarbeid.

**1. Opplæringens formål**
Arbeidsmiljøopplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i arbeidsmiljøutvalg, som verneombud og som arbeidsgivernes representanter. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften.

**2. Hvem omfattes av avtalen**
Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneområde omfattes av denne avtale.

**3. Grunnopplæring innhold og varighet**
Grunnopplæringen skal gi trening i arbeidsmåter i verne- og miljøarbeide, innsikt i arbeidsmiljøloven og kunnskaper om faktorer som støy, ergonomi, belysning, klima, helsefarlige stoffer, organisering og tilrettelegging av arbeidet, psykososiale forhold som mobbing og seksuell trakassering samt ulykkesvern. Opplæringen skal så langt det er mulig ta utgangspunkt i deltakernes eget arbeidsmiljø, og fremme samarbeidet med verne- og helsepersonalet.

Fortrinnsvis skal det opplæringsmateriale som er utarbeidet av partene i fellesskap brukes, men annet materiell kan benyttes. Alt personale som omfattes av denne avtale skal gjennomgå grunnopplæringen med varighet på minst 40 timer. Partene i bransjene kan avtale at inntil 20 timer av opplæringen skal rettes mot bransjenes spesifikke helse- og miljøproblemer basert på lærematerielle som partene i fellesskap har utviklet eller valgt. Det kan avtales kortere opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjene i fellesskap mener det er forsvarlig.

**4. Videreopplæring**
Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Hvilken videreopplæring som er nødvendig må fastsettes bl.a. på bakgrunn av bedriftens spesielle arbeidsmiljøproblemer og aktuelle problemstillinger som f.eks. større endringer i produksjonen.



Arbeidsmiljøutvalget utarbeider forslag om hvilken videreopplæring i arbeidsmiljø som kan være nødvendig og hvilke kurs og annet som må gjennomgås for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas på en forsvarlig måte. Det skal i denne forbindelse gis særlig anledning til videreopplæring for hovedverneombud.

**5. Opplæringsplan i bedriften**
Arbeidsmiljøutvalget utarbeider for hvert år eller for funksjonsperioden en plan for miljøopplæringen i bedriften. Opplæringsplanen skal gå inn som en del av bedriftens handlingsprogram for utbedring av arbeidsmiljøet.

Planen skal omfatte hvem som skal ha opplæring, hvilken opplæring som skal gis, når den skal gis, og hvem som skal ha ansvaret for at opplæringen blir gitt. Bedriftsledelsen kan gi arbeidsmiljøutvalget fullmakt til å fastsette gjennomføringen av opplæringen.

**6. Gjennomføring av opplæringen**
Arbeidsmiljøproblemer løses best i et aktivt samarbeid mellom ledelse og ansatte.

Opplæringen kan skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften eller i regi av forbund, arbeidsgiversammenslutninger eller hos opplæringsorganisasjoner.

Partene anbefaler at grunnopplæringen ledes av en studieleder som har gjennomgått en studiellederopplæring. Partene vil i fellesskap utarbeide et kurstilbud og veiledningsmateriell for studieledere.

Verne- og helsepersonalet bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen.

Disse anvisningene er ikke til hinder for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg kan gjennomgå nødvendig opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjoner, jfr. arbeidsmiljølovens § 29, punkt 2.

**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 e.l. betales vanlig daglønn uten overtid.

**8. Tvister**
Ved uenighet om tolking av denne avtale, kan saken bringes inn for partene sentralt.



## TILLEGGSAVTALE IX.
### *Rammeavtale* om deltidsarbeid

1. *NHO og LO er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Partene ser at deltid kan inngå som et element med hensyn til fleksibel arbeidsorganisering, likestillingstiltak og for å bedre balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidsarbeid.*

2. *a.* Overenskomstene bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsettingsvilkår for deltidsansatte.

2. *b. Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.*

3. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Protokolltilførsel:
Partene er enige om i fellesskap å bedre informasjon vedrørende de offentlige retningslinjer med hensyn til sykepenger, arbeidsledighetstrygd og tilleggspensjonspoeng m.v. for deltidsarbeid.

## TILLEGGSAVTALE X

*Avtale 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 virksomhet innenfor EØS-området, og derved videreføre til disse foretak de gode samarbeidsrelasjoner som er utviklet i avtaleverk og praksis i norsk arbeidsliv.

### § 2
### Anvendelsesområde

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

Norske foretak med minst 1000 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 1000 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 aksjelovens §1-2. Med kontrollerende foretak forstås den virksomhet som i henhold til disse definisjoner utøver bestemmende innflytelse over de øvrige enheter.

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

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

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

### § 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.

Slik anmodning 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 forhand-

lingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordning partene kommer frem til, jfr. § 6 nr. 6.

Dersom utenlandsk konsern har flere enn ett 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 informasjon/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) SFU skal ha minst 3 og høyst 17 medlemmer. Utvalgets sammensetning skal sikre at hvert land der foretaket/konsernet driver en eller flere virksomheter, har minst en representant. I tillegg skal det sikres ytterligere representasjon i forhold til antall ansatte i de enkelte nasjonale enheter. Antall tilleggsrepresentanter og fordelingen på virksomhetene bestemmes, innenfor den fastsatte totalramme, av representanter for de ansatte i foretaket/konsernet etter drøftelser med de tillitsvalgte i de nasjonale enheter.

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) representante(r) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens §12-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven. Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Bedriftsdemokratinemnda.

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

d) SFU underretter både den sentrale ledelse og ledelsen i de nasjonale enheter om utvalgets sammensetning.

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 skal underrettes om dette.

f) 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 angår konsernet eller fellesskapsforetaket som helhet og som er av grenseoverskridende natur, jfr. §1.

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

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

1) Angi de land og selskapsenheter som omfattes.

2) Fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes.

3) Fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter.

4) Inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet.

5) Angi avtalens varighet og fremgangsmåten for reforhandlinger.



## §6
## ESUs praktiske arbeid

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

Hvis ikke partene bestemmer noe annet, består utvalget av minst tre og høyst 30 medlemmer. Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst tre 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 forøvrig 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
- salgsysselsettingssituasjonen 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, jfr. § 3, 4 ledd.

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

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

3) Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5 b 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.



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
## 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.

Eventuelle forhandlinger føres direkte av det europeiske samarbeidsutvalg, samt om nødvendig representanter for eventuelle nye arbeidstakergrupper, uten forutgående valg av et særskilt forhandlingsutvalg etter § 4.

## §8
## 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.

## §9
## Frister for forhandlingenes avslutning m.v.

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

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

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

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

## § 10
## Tvistebehandling

Uenighet om innholdet i eller rekkevidden av denne avtale avgjøres av 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.

## §11
## Forholdet til andre avtaler

Forpliktelsene etter denne avtale gjelder ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2.

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 ordningenes 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 forøvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.



## FELLESERKLÆRING OM FJERNARBEID

*Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge ser at arbeidet i stadig flere norske bedrifter organiseres på en annen måte enn hva som er gjort tidligere. Utviklingen er aksellererende. De viktigste drivkreftene er bl.a. ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi, endrede samhandlingsmønstre i og mellom bedriftene, endrede ønsker fra kundene, endrede og mer individualiserte behov hos arbeidstakerne og behov for økt kompetanse.*
*Teknologien gjør det i større grad enn tidligere mulig å arbeide på geografisk avstand fra arbeidsgivers faste tilholdssted. Stadig flere velger en slik arbeidsform, ofte med eget hjem som arbeidssted. Fjernarbeid medfører nye utfordringer og muligheter for så vel arbeidstakere og bedriften som samfunnet. Det vil bl.a. kunne innebære økt fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker. Kravene til ledelse og samarbeid økes og endres. For at den enkelte bedrift skal kunne utvikle og praktisere en god personalpolitikk på området, kreves det en bevisstgjøring og kunnskapsoppbygging – både hos arbeidstakere og arbeidsgivere.*

*Hovedorganisasjonene erkjenner at det er viktig å følge utviklingen på dette området med stor oppmerksomhet. Kompetanse om den nye arbeidsforms organisatoriske utfordringer og muligheter er avgjørende for å kunne gi medlemmene gode råd mht hvordan arbeidet kan og bør tilrettelegges. LO og NHO forplikter seg derfor til systematisk kunnskapsinnhenting på feltet og å ha dialog med kompetansefagmiljøer. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som arbeider videre med de utfordringer og problemstillinger som ligger i bruk av fjernarbeid.*

****

## PROTOKOLLTILFØRSLER VED REVISJONEN I 1997.

**Protokolltilførsel til § 1-3. Varighet:**

Partene viser til at Arbeidsrettsrådet i sin innstilling NOU 96:14 om prinsipper for en ny arbeidstvistlov behandler sentrale spørsmål angående arbeidstvistloven og Hovedavtalen.

Partene er enige om at den videre behandling av rådets innstilling må sees i sammenheng med Hovedavtalen og er derfor innstilt på å drøfte disse spørsmål nærmere når behandlingen av rådets innstilling er nærmere avklart.

Partene er enige om at eventuelle endringer i Hovedavtalen kan gjennomføres i avtaleperioden fra det tidspunkt partene måtte ønske.

**Protokolltilførsel til § 3-4.**
**Arbeidstakernes avstemningsregler:**

Partene er enige om i perioden å gå igjennom avstemningsreglene med henblikk på en modernisering av bestemmelsene.

Partene er enige om at eventuelle endringer i Hovedavtalen kan gjennomføres i avtaleperioden fra det tidspunkt partene måtte ønske.

**Protokolltilførsel til § 10-11 og kap. XVI:**

Som del av hovedavtaleforhandlingene i 1997 konstaterer LO og NHO at det gjennom Buer-utvalgets innstilling er lagt føringer for utvikling av en nasjonal etter- og videreutdanningsreform.

Buer-utvalgets innstilling, samt innspill og uttalelser fra den pågående høringsprosess, forutsettes lagt til grunn for Regjeringens annonserte melding til Stortinget i løpet av våren 1998. Innstillingen legger til grunn at en nasjonal reform på dette området bygger på engasjement og bidrag både fra Staten og fra alle arbeidstakere og arbeidsgivere.



For LO og NHO vil en videre satsing på § 10-11 og kap. XVI være et viktig ledd i en strategi for utvikling av nødvendig kompetanse for de ansatte og bedriftene. Anvendelse av § 20 i fagopplæringen er også et viktig element.

Våren 1998 gjennomfører partene et tariffoppgjør som vil kunne ha betydning for Hovedavtalens § 10-11 og kap. XVI.

På denne bakgrunn ser partene hovedavtaleforhandlingene 1997 om § 10-11 og kap. XVI i sammenheng med Stortingets oppfølging av Buer-utvalgets utredning og tariffrevisjonen 1998. Partene er derfor enige om at hovedavtaleforhandlingene på disse punktene tas opp igjen når disse politiske og tariffmessige spørsmål er nærmere avklart. Forhandlingene skal avsluttes før utgangen av 1998, med mindre behandlingene av Stortingsmeldingen er til hinder for det.

**Dokumentasjon av realkompetanse:**
Partene vil føgle opp Buer-utvalgets innstilling rundt spørsmål knyttet til dokumentasjon av realkompetanse. Det tas initiativ overfor myndighetene til at det iverksettes et arbeid der partene og myndighetene samarbeider om utviklingen av konkrete dokumentasjonsordninger til bruk i arbeidslivet, og som grunnlag for fastsetting av realkompetanse i det offentlige utdanningssystemet.

I Lov om voksenopplæring § 3 (1976) heter det at Staten skal sørge for at voksne får adgang til å dokumentere sine kunnskaper og ferdigheter på alle nivåer og områder i det offentlige utdanningssystemet, uavhengig av på hvilken måte de har skaffet seg kunnskapene. Denne paragrafen er ikke fulgt opp fra myndighetenes side. Buer-utvalget har nå enstemmig foreslått at det etableres systemer for dokumentasjon av realkompetanse slik at intensjonene i Lov om voksenopplæring § 3 blir oppfylt.

Partene ser det derfor som viktig å følge opp Buer-utvalgets innstilling på dette punktet allerede nå. Ordningen må utarbeides slik at det blir allment anerkjent, at dokumen-

tasjonen kan bli mest mulig enhetlig, at den kan brukes nasjonalt bl.a. i de ulike tariffområdene og også internasjonalt.

**Protokolltilførsel: Lønnsstatistikk for tarifformål:**

1. NHO har ansvar for at lønnsstatistikk for tarifformål foreligger i tide for partenes bruk. Hovedorganisasjonene samarbeider om kvalitetsvurdering av statistikken generelt og for det enkelte avtaleområde.

2. Etter planene vil all innsamling av lønnsstatistikk overtas av SSB fra høsten 1998. Et unntak er lønnsstatistikk for hoteller og restauranter som inntil videre fremdeles vil samles inn av NHO.

3. Behovet for lønnsstatistikk utover den statistikk som planlegges samlet inn av SSB, avtales i forbindelse med tariffoppgjøret 1998. Hovedorganisasjonene vil anmode partene om å tilrettelegge eventuell ekstra statistikk på en slik måte at det blir minst mulig belastning for de aktuelle bedrifter.

**Protokolltilførsel til Tilleggsavtale VI**
**Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet:**

Hovedorganisasjonene har vurdert Tilleggsavtale VI og finner ikke grunn til å endre avtalens ordlyd ved denne revisjon. Det er derimot viktig å komme i gang med et forpliktende og målrettet arbeid for å oppnå reell likestilling mellom kvinner og menn, til beste for næringslivet. Det må legges spesiell vekt på holdninger for å få redusert det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ved tariffoppgjørene i 1995, 1996 og 1997 har hovedorganisasjonene forpliktet seg til å øke innsatsen for å få kvinner inn i næringslivet. Et ledd i dette arbeidet er opprettelse av bedriftsvise likestillingsavtaler med tilhørende handlingsplaner.

Hovedorganisasjonene har i fellesskap utarbeidet et veiledningshefte til hjelp for partene på bedriften i arbeidet med likestilling og likestillingsavtaler: "Kvinner og menn skal ha like muligheter". Hovedorganisasjonene med forbund og landsforeninger forplikter seg gjennom målrettede tiltak (prosjekter, kurs og konferanser) sentralt og lokalt, å få økt aktiviteten på dette viktige området i perioden.

En evaluering av arbeidet skal foreligge innen fireårsperiodens avslutning.

## Kommentarer til

## HOVEDAVTALEN AV 1998

Når det i kommentarene er henvist til ARD - menes Arbeidsrettens Domssamling. Deretter er angitt års- og sidetall.

### Til kapittel I
### Partsforhold, virkeområde og varighet

Kapittel I inneholder bestemmelser om partsforhold, virkeområde og varighet.

**Til § 1-1 Partsforhold**
Hovedavtalen omfatter også Bygg- og anleggsfagene og offshore.

Foruten denne Hovedavtale har LO og NHO inngått særskilt hovedavtale for funksjonærer.

LO har også opprettet hovedavtaler utenfor NHOs område, bl.a. med Handelens og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), og med Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon (SAMFO).

**Til § 1-2 Virkeområde**
Del A gjelder for LO og LO-forbundene. Den omfatter bare de organiserte arbeidstakerne.

Del B omfatter alle arbeidstakere uten hensyn til organisasjonsforhold. Det er dog bare LO og NHO som er parter i avtalen, og andre kan derfor ikke påberope seg reglene i Del B, jfr. § 2-4. Det er for øvrig et grunnleggende prinsipp at tariffavtalens parter har rett til å kreve at avtalens vilkår gjøres gjeldende for de uorganiserte. De uorganiserte har imidlertid selv ingen rett etter tariffavtalen eller Hovedavtalen.

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



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

**Til § 1-3 Varighet**
Hovedavtalen gjelder fra 1.1.1998 til 31.12.2001. Hvis avtalen ikke skulle bli fornyet vil den likevel gjelde som første del av de enkelte tariffavtaler til deres ordinære utløpstid, normalt 1.4. eller 1.5.

Protokollen fra revisjonen i 1997 inneholder en felles protokolltilførsel om den videre behandling av Arbeidsrettsrådets innstilling «Prinsipper for en ny arbeidstvistlov» (NOU 1996:14). Partene er enige om at innstillingens videre skjebne kan utløse et behov for endringer i Hovedavtalen i avtaleperioden, og at slike endringer bør drøftes når nærmere avklaring foreligger.

### Til kapittel II
### Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

**Til § 2-1 Organisasjonsretten**
Bestemmelsen fastslår den frie foreningsrett. Det innebærer at det vil være tariffstridig å trakassere noen fordi de er fagorganisert. Likeledes vil det være tariffstridig å legge hindringer i veien for ansettelse av fagorganiserte, eller å gi fagorganiserte dårligere betingelser eller opprykksmuligheter i arbeidslivet.

En fagforening eller fagorganiserte arbeidstakere har rett til å verve medlemmer gjennom vanlig demokratisk påvirkning, men det er i strid med § 2-1 å tvinge noen inn i organisasjonen.

Bestemmelsen hadde tidligere en protokolltilførsel om at det var i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjeftigelse av arbeidstakere ble søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert. Protokolltilførselen ble tatt ut i 1985, uten at det innebærer noen realitetsendring.

§ 2-1 fastslår med andre ord både den positive og den negative organisasjonsfrihet (retten til å være uorganisert). Diskriminering av uorganiserte er således tariffstridig.

**Til § 2-2 Fredsplikt**
Bestemmelsen fastslår, i likhet med arbeidstvistlovens § 6 nr. 1, fredsplikt i tariffperioden. Fredsplikten hviler med andre ord på et dobbelt grunnlag.

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

Sympatiaksjoner er ikke omfattet av fredsplikten jfr. § 3-6.

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

Det er de streikendes reelle motiver og ikke den merkelapp de måtte sette på streiken som er avgjørende for forholdet til fredsplikten. Streiken må dessuten være av begrenset varighet.

Ved revisjonen i 1978 tok N.A.F. (NHO) opp krav om at slike aksjoner måtte være godkjent av LO/forbund for å være uangripelige. I 1997 ønsket NHO innført et krav om forhåndsdrøftelser LO-NHO før iverksettelse av politisk demonstrasjonsstreik. Regler av denne art har aldri blitt innført i Hovedavtalen.



Arbeidsretten har avsagt en rekke dommer når det gjelder fredspliktens omfang, spesielt i forhold til demonstrasjonsstreiker. Avgjørelsen i ARD 1988/61 gir en fyldig redegjørelse for grunnprinsippene slik de er utviklet gjennom Arbeidsrettens praksis. Det henvises nærmere til Arbeidsrettens domssamlinger og til kommentarutgavene til arbeidstvistloven fra Karnovs forlag og av Paal Berg m.fl.

Annet avsnitt fastslår at rettstvister om tariffavtaler avgjøres av Arbeidsretten.

**Til § 2-3 Forhandlinger**
Bestemmelsen inneholder regler om partenes forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

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

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

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

**Til § 2-4 Søksmål**
Partene i Hovedavtalen er LO og NHO. Søksmålsretten er derfor forbeholdt disse parter. Tilsvarende gjelder for overenskomstene hvor LO og NHO er overordnede tariffparter.

Til kapittel III
**Konflikter**

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

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

Det er videre verdt å merke seg at oppsigelsesfristen er 14 dager uten hensyn til de enkelte arbeidstakeres individuelle oppsigelsesfrister. Dette er senere blitt lovfestet i arbeidsmiljøloven § 56.

Kollektiv plassoppsigelse fører i prinsippet til opphør av de individuelle arbeidsforhold. I dag er det likevel alminnelig antatt at avbruddet i arbeidsforholdene under lovlig arbeidskamp bare har karakter av et midlertidig opphør. Arbeids- og lønnsplikten i de individuelle arbeidsforhold gjenoppstår således fra det tidspunkt konflikten avblåses og det er praktisk mulig å gjenoppta arbeidet, såframt praksis eller avtale mellom partene ikke tilsier noe annet.

Arbeidstakernes rettigheter i henhold til ansiennitet berøres ikke av konfliktbruddet.

Nr. 2:
Bestemmelsen kom inn i 1993, som en avtalefesting av langvarig praksis mellom LO og NHO.

Nr. 3:
Bestemmelsen kom inn i 1997 etter krav fra NHO. Den gjelder bare for såkalte hengeavtaler, dvs. avtaler med bedrifter utenfor NHO hvor bedriftene har forpliktet seg til å følge den til enhver tid gjeldende overenskomst LO-NHO for den aktuelle bransje/fag. En konsekvens av regelen er at arbeidstakere med stemmerett over tarifforslag i bedrifter med hengeavtaler ikke lenger er skjermet mot konflikt i samme grad som før.

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

Nr. 4:
Også denne bestemmelsen kom inn etter revisjonen i 1997. Regelen gir en ekstra fire dagers frist før konflikt bryter ut, såfremt adgangen til å varsle motparten før svarfristen i henhold til meklingsforslaget går ut, ikke er benyttet.

**Til § 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt**
Spesielle driftsmessige, produksjonstekniske eller vernemessige forhold kan gjøre det nødvendig med en nedkjøringsperiode etter at konflikt er inntrådt og under oppstartingsperiode i forbindelse med konfliktens avslutning. Det kan likeledes være nødvendig å holde visse arbeider i gang under konflikten.

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

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

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

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

LO og NHO er enige om at spørsmålet om plikt til å opprette

slike avtaler ikke skal kunne innbringes for Arbeidsretten. Det er med andre ord ingen rettsplikt for partene til å inngå avtale om arbeid i forbindelse med konflikt, men det forutsettes likevel at slike avtaler inngås hvor det er behov for det. Innholdet er et forhandlingsspørsmål.

**Til § 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler**
Det er viktig at alle så vidt mulig deltar i avstemningen slik at den gir et riktig bilde av medlemmenes syn.

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

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

> «Fagorganiserte ved bedrifter som ikke står tilsluttet N.A.F. (NHO), bør delta i avstemningen vedrørende forslag fra N.A.F. (NHO) dersom det for slike bedrifter er sluttet tariffavtale om at man skal følge overenskomsten med N.A.F. (NHO) eller dersom det ved slike bedrifter ikke er opprettet tariffavtale.
>
> Fagorganiserte ved bedrifter som ikke er tilsluttet N.A.F. (NHO) og hvor det er sluttet særlig tariffavtale med bestemmelser som avviker fra overenskomsten med N.A.F. (NHO) for dette tariffområde, må stemme særskilt over forslag til endringer av sådan overenskomst med bedriften.
> Dersom overenskomsten med N.A.F. (NHO) antas å være retningsgivende på vesentlige punkter på deres egen overenskomst, bør de dessuten kunne delta i avstemningen over slik ovenskomst med N.A.F. (NHO)».

Punkt 7 er parallell med § 3-5 siste avsnitt og fastslår organisasjonenes formelle rett til å lede og avslutte oppgjør.

Hovedavtalen og LOs vedtekter åpner for at standpunkt kan tas uten avstemning.

Bestemmelsen i pkt. 8 kom inn etter revisjonen i 1997. Den



knytter seg til pkt. 2 b) om at også medlemmer med skiftende arbeidssted har rett til å delta i avstemningen, og skal løse de praktiske problemer det medfører.

LO og NHO skal for øvrig gjennomgå avstemningsreglene i avtaleperioden med sikte på en modernisering.

**Til § 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler**
Man kan merke seg at et forslag som sendes til uravstemning hos NHO ikke kan forkastes med mindre minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt mot forslaget.

**Til § 3-6 Sympatiaksjoner**
Fredsplikten i § 2-2 og arbeidstvistloven § 6 nr. 1 er ikke til hinder for iverksettelse av sympatiaksjon. Dette er også fastslått gjennom Arbeidsrettens domspraksis.

Forutsetningen er imidlertid at hovedkonflikten må være lovlig, og at NHO evt. LO, har gitt sitt samtykke til sympatiaksjonen. Før iverksettelsen og før samtykke gis skal det forhandles mellom LO og NHO. Dersom disse vilkår er oppfylt vil en sympatiaksjon være tariffmessig.

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

**Til § 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden**
Tidligere §§ 3-7, 3-8 og 3-9 ble endret og omskrevet under revisjonen i 1993. Det understrekes at bestemmelsene bare gjelder krav om ny tariffavtale i tariffperioden - hvilken tariffordning som skal gjelde etter utløpet av perioden er det opp til partene å ta stilling til under tariffrevisjonen.

Bestemmelsene i §§ 3-7 til og med 3-10 regulerer spørsmål om opprettelse av tariffavtale, dvs. forhold som i utgangspunktet er interessetvistspørsmål. Ut i fra de landsomfattende tariffavtalenes omfangsbestemmelser kan det imidlertid utledes ufravikelige konsekvenser for nye medlemmer av de tariffbundne organisasjoner. Med dette som utgangspunkt utviklet Arbeidsretten før Hovedavtalen ble til, regler som så dannet basis for reglene i §§ 3-7 til 3-10. Disse ufravikelighetsnorme-

ne innebærer at inngåtte overenskomster skal gjøres gjeldende når partene får nye medlemmer innenfor de områder overenskomstene dekker.

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

§ 3-7 pkt. 2.
Pkt. 2 kom inn ved revisjonen i 1993 med bakgrunn i Vårt Land-dommen (ARD 1991/122). Dommen fastslo at ett medlem på bedriften var et både nødvendig og tilstrekkelig vilkår for å kreve tariffavtale gjennomført i henhold til Hovedavtalen.

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

Innføringen av representativitetsreglene i andre, tredje og fjerde avsnitt i pkt. 2 var ett av NHOs hovedkrav under revisjonen i 1997.

Annet avsnitt gjelder ved nyopprettelse av tariffavtale med LO, hvor bedriften ikke tidligere har vært omfattet av tariffavtale hvor NHO er part (jfr. protokoll LO-NHO av 8.12.97). Regelen innebærer at LO/forbundet er avskåret fra å kreve tariffavtale før 10% av de organisasjonsmulige er organisert. I bedrifter med mindre enn 25 organisasjonsmulige på det aktuelle overenskomstområde er reglene de samme som før revisjonen i 1997.

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

Tredje ledd i pkt. 2 gjelder ved krav om nyopprettelse av tariffavtale hvor NHO allerede har tariffavtale med en annen arbeidstakerorganisasjon. I så fall må LO organisere 30% av



de organisasjonsmulige for å kunne kreve gjennomført en egen konkurrerende tariffavtale.

Representativitetsreglene gjelder ikke i områder der LO-NHO har vertikal overenskomst eller overenskomst som gjøres gjeldende individuelt. Med vertikal overenskomst menes overenskomster som omfatter f.eks. både arbeidere og funksjonærer. Overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er mest vanlig innen området til Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT).

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

§ 3-7 pkt. 4 fastslår at det bare er LO - i egenskap av øverste tariffpart - som kan forplikte arbeidstakersiden med hensyn til valget av tariffavtale. Forbundene må derfor innbringe slike tvister for LO før det tas standpunkt. Bestemmelsen fastslår også organisasjonenes rett til å avgjøre organisasjonstilhørighet.

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

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

§ 3-7 nr. 6 er en viktig presisering av tekst som tidligere sto i pkt. 4, foretatt under revisjonen i 1997. Overgang til ny tariffavtale skal ikke kunne medføre endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller forskjellsbehandling, uten at det er forhandlet om overgangsordninger. I praksis innebærer dette et vern mot forverrede vilkår, typisk ved at eksisterende vilkår

opprettholdes inntil de nye tariffavtalevilkår har innhentet gapet («frysavtale») eventuelt kombinert med at tillegg i henhold til sentrale tariffoppgjør gis.

**Til § 3-8**
**Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold**
Det kan forekomme at bedriftens virksomhet endrer seg så vesentlig at den tariffavtale som gjelder ikke lenger er den som passer best. Hensikten med § 3-8 er at man i slike tilfeller skal ha mulighet for å skifte avtale. Vilkårene for å skifte overenskomst er forholdsvis strenge.

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

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

**Til § 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale**
Saksbehandlingsreglene ble i 1994 skilt ut i egen bestemmelse.

Søksmålsfristen er 2 måneder fra forhandlingenes avslutning. Det er derfor særdeles viktig med en rask saksbehandling, også i LO/forbundene. Oversittes fristen, skal den avtale som det er satt fram krav om, gjennomføres.

**Til § 3-10 Den faste tvistenemnd**
Reglene for Den faste tvistenemnd ble i 1994 skilt ut i egen bestemmelse. Pkt. 2 inneholder viktige klargjøringer. Nemnda må treffe realitetsavgjørelse i alle tilfelle hvor det foreligger en eller flere overenskomster som kan omfatte bedriftens virksomhet.

Dersom det ikke finnes anvendbar overenskomst, kan partene forfølge et tariffkrav med krav om opprettelse av **ny** overenskomst ved arbeidskamp. (Dette følger av henvisningen til arbeidstvistlovens § 6 nr. 3).

Pkt. 3 angir kriterier for valg av overenskomst. Bransjetilhørighet er tilføyd som et nytt kriterium i teksten. Dette bygger på praksis fra Den faste nemnd.



**Til § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO**
Formålet med bestemmelsen er å sikre at forbundene i slike tilfeller kan få videreført avtalen direkte med bedriften.

**Til § 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter**
Bestemmelsen er ny, men bygger på protokoll mellom LO og NHO fra 1994. Ved å ha oversiktslister pr. 01.02. vil partene ha oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av kommende tariffrevisjon og hvilke som må følges opp direkte.

## Til kapittel IV
## Særavtaler

Bestemmelsene om særavtaler ble sist endret ved revisjonen i 1978. De er nå forenklet.

**Til § 4-1 Særavtalers gyldighet**
De særavtaler kapitlet gjelder for er tariffavtaler mellom bedriften og de tillitsvalgte ved den enkelte bedrift. Slike særavtaler supplerer den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften. Særavtalene må ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale. Ved motstrid må særavtalen vike, men den faller bare bort i den utstrekning det er motstrid.

Oppsigelse av en særavtale må skje skriftlig.

**Til § 4-2 Oppsigelse av særavtaler**
Før oppsigelse kan finne sted - må de stedlige parter ha ført forhandlinger, eller krevd forhandlinger som ikke er kommet i stand innen 8 - åtte - dager. For å unngå tvist om hvorvidt kravet om forhandlinger har vært satt fram, bør krav alltid settes fram skriftlig.

Oppsigelse uten forutgående forhandlinger er ugyldig.

**Til § 4-3 Virkningen av at særavtale utløper**
§ 4-3 (tidligere § 4-5) fastslår at når en særavtale blir brakt til opphør mens den organisasjonsmessige tariffavtale fremdeles består, blir den ordinære tariffavtalens bestemmelser gjelden-

de i stedet for bestemmelsen i den bortfalte særavtale for så vidt gjelder de forhold som var regulert gjennom denne.

§ 4-3 annet ledd er en ny bestemmelse som fastslår noe LO og NHO har vært enige om.

## Til kapittel V.
## Tillitsvalgte, antall og valg

Kapitlet inneholder bestemmelser om antall og valg av tillitsvalgte. Rettigheter og plikter er regulert i kap. VI.

**Til § 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt**
Bestemmelsen tariffester en rett for de organiserte arbeidstakere til å velge tillitsvalgte ved bedriften. Den tariffester videre en slik plikt hvis bedriften krever tillitsvalgte.

Annet ledd gir arbeidstakerne innen samme forbundsområde rett til et felles arbeidsutvalg i en overgangsperiode.
For bygg, anlegg og offshore er det omfattende særbestemmelser i kap. V og VI.

**Til § 5-2 Antall tillitsvalgte**
Bestemmelsen gir nærmere regler om antallet tillitsvalgte. Uttrykket «kan» betyr her, som på en del andre steder i Hovedavtalen, at arbeidstakerne har en ensidig rett til å velge tillitsvalgte, og i det antall som er nevnt.

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

**Til § 5-3 Gruppevise valg**
Bestemmelsen gir adgang til å foreta valg av tillitsvalgte gruppevis. Det er opp til de organiserte arbeidstakerne å avgjøre hvorvidt de vil ha gruppevise valg, men hver enkelt gruppe skal være anerkjent av de lokale parter og ha gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere.



**Til § 5-4 Arbeidsutvalg**
Arbeidsutvalget utgjøres av leder, nestleder og sekretær, som forutsettes å forestå ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

**Til § 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver**
Bestemmelsen gir arbeidstakerne rett til å utpeke en av de tillitsvalgte som studietillitsvalgt med ansvar for yrkesopplæring og faglig opplysningsvirksomhet. Det samme gjelder for andre spesielle oppgaver f.eks. produktivitetstillitsvalgt, likestillingstillitsvalgt og nytt fra 1998; sosialtillitsvalgt. Nevnte tillitsvalgte må i utgangspunktet gå av den «kvoten» som det er adgang til å velge, jfr. skalaen i § 5-2 annet avsnitt. Etter § 5-2 fjerde avsnitt kan imidlertid partene på den enkelte bedrift skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig gjelder dette i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette. Det kan således avtales at tillitsvalgte med spesielle oppgaver kommer i tillegg til kvoten etter § 5-2 annet avsnitt.

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

I tillegg til tillitsvalgte etter § 5-2 kan det imidlertid velges tillitsvalgte etter retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og etter rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

**Til § 5-6 Utvalg av tillitsvalgte**
Utvalget av tillitsvalgte består av samtlige tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Dersom arbeidstakerne er medlemmer i flere

fagforeninger som er tilsluttet LO gjennom forskjellige forbund, kan de velge en leder utenom de øvrige valgte (fellestillitsvalgt).

**Til § 5-7 Konsernutvalg**
Etter § 5-7 skal det etableres konsernutvalg etter reglene i Hovedavtalens Del B kap. XIV.

Hensikten er at de tillitsvalgte på konsernbasis skal få mulighet for å drøfte saker som nevnt i Hovedavtalens kapittel IX. Konsernledelsens drøftingsplikt framgår av § 9-17.

**Til § 5-8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.**
For å dekke de koordineringsbehov som foreligger mellom de tillitsvalgte i de engasjerte bedriftene kan det etableres et koordineringsutvalg mellom disse.

Slike koordineringsutvalg kan opprettes ved store anlegg og for øvrig ved annen virksomhet.

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

**Til § 5-9 Valgregler**
Bestemmelsen angir tre viktige typer kvalifikasjoner for å kunne velges. Arbeidstakeren skal være anerkjent dyktig med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold, skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften de siste to år, og bør være over 20 år. Ikke bare tjenestetid i bedriften, men også i selskapet som helhet skal hensyntas. Dette har betydning f.eks. ved fisjoner.

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

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



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

**Til § 5-10 Valgperioden**
Valgperioden er tariffestet. Dersom arbeidstakerne ønsker å skifte tillitsvalgte i perioden, må spørsmålet om adgang til nyvalg tas opp med bedriften.

**Til § 5-11 Melding om valg**
Det er svært viktig at det gis skriftlig melding om hvem som er valgt, slik at det ikke oppstår tvil om de tillitsvalgtes status etter Hovedavtalen.

Det bør fremgå av meldingen hvem som er valgt til de forskjellige verv, jfr. bl.a. § 5-5. Se også § 5-4 siste avsnitt.

Det er likevel enighet mellom LO og NHO om at dersom en arbeidstaker i realiteten har vært anerkjent som tillitsvalgt, skal mangelen på skriftlig melding likevel ikke bety at vedkommende mister det spesielle oppsigelsesvern som følger av § 6-11.

Til kapittel VI

## Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

**Til § 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte**

Det er tilføyd et nytt avsnitt for å sikre de tillitsvalgtes status ved innskrenkninger m.v. I slike tilfelle er det bl.a om å gjøre at arbeidstakerne beholder tillitsvalgte under hele omstillingsprosessen.

**Til § 6-2 Arbeidstakernes representanter**

Første punkt fastslår de tillitsvalgtes status som representanter for de organiserte arbeidstakere.

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

I punkt 2 er det fastslått at de tillitsvalgte har rett til å forplikte dem de representerer.

Punkt 3 gir de tillitsvalgte rett til å ta seg av andre saker enn tariffsaker.

**Til § 6-3 Arbeidsgivers representant**

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

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

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



**Til § 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger**

I punkt 1 fastslås det at partenes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Det er tariffstridig å føre forhandlinger uten slik fullmakt. Forhandlingspartene har adgang til å rådføre seg hver på sin side, men ikke slik at dette trenerer forhandlingene.

**Til § 6-5 Partenes opptreden**

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

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

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

**Til § 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold**

De tillitsvalgte må ha arbeidsforhold som gjør dem i stand til å skjøtte sine verv på tilfredsstillende måte, noe som er i begge parters interesse. Det gjelder også for tillitsvalgte med spesielle oppgaver. I § 6-6 er det derfor fastsatt at de skal ha nødvendig tid, og det kan kreves forhandlinger på lokalt plan om hvor mye tid i arbeidstida de tillitsvalgte skal ha til å utføre sine oppgaver.

Det må i første rekke være den tillitsvalgte som vurderer hva som er nødvendig tid, på samme måte som verneombudet etter AML § 29 nr. 3, men vurderingen må være veloverveid og knytte seg til arbeidet som tillitsvalgt. Struktur og driftsform er tilføyd som momenter ved vurderingen.

Hva som er tillitsvalgtarbeid fremgår av § 6-1.

Det forutsettes at arbeidsrom med nødvendig utstyr og fri telefon er det normale. Hva som er «nødvendig utstyr» vil avhenge av de tillitsvalgtes behov, samt av bedriftens teknologiske utrustning. Det forutsettes at de tillitsvalgtes tilgang til utstyr, herunder til nødvendig utstyrt arbeidsrom, gjenspeiler bedriftens teknologiske utrustning. Dette kan f.eks. være informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utstyr som PC og annet datautstyr, internett, telefax m.v.

Minimumsregelen om låsbart skap og adgang til telefon og telefax forutsettes å gjelde bare rent unntaksvis.

I punkt 2 er det fastslått at arbeidsutvalgets medlemmer og de tillitsvalgte som har spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften når det er nødvendig av hensyn til deres verv.

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

**Til § 6-7 Møter i arbeidstiden**
Reglene er viktige for de tillitsvalgtes arbeid, og for å sikre at vedtak i klubben i enkelte viktige saker kan bli så representative som mulig.

**Til § 6-8 Godtgjørelse**
Møter på det stedlige plan skal godtgjøres.
Hovedavtalen gir ikke rett til overtidsbetaling for tillitsvalgtsarbeid. Det må eventuelt inngås lokal avtale om det.

Når det gjelder overtidsgodtgjørelse for utøvelse av vervet som verneombud er det gitt en henvisning til aml. § 29 nr. 3. Her heter det at « vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 46, jfr. § 47 godtgjøres som for overtidsarbeid. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsreglene etter § 41.»

Godtgjørelsen for slikt overtidsarbeid for verneombud skal gis i henhold til aml. § 49 nr. 3 (40 %) og ikke overtidssatsene i overenskomsten.

**Til § 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte**
Adgangen til tjenestefri er regulert i to bestemmelser. § 6-9 gjelder tjenestefri for tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen, mens tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv og tjenestefrihet for arbeidstakere for øvrig er regulert i kapittel X, §§ 10-5 og 10-6.

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



Det henvises for øvrig til at spørsmål om tjenestefrihet skal tas opp så tidlig som mulig, og dersom dette gjøres vil det normalt ikke kunne oppstå tvist om tjenstefrihet kan nektes.

Bestemmelsene om at man må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen ikke lider skade, gjelder generelt. Det henvises til § 6-5. At bestemmelsen er gjentatt i § 6-9 innebærer således ingen svekkelse av den rett til tjenestefrihet som fremkommer av bestemmelsens punkt 1.

Ved revisjonen 1998 ble rett til permisjon utvidet til også å gjelde ved skolering av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Bestemmelsen er tatt inn i § 6-9 som omhandler tjenestefri for tillitsvalgte, men vedkommende trenger ikke være tillitsvalgt for å få permisjon.

Spørsmålet om dekning av tapt arbeidsfortjeneste kan tas opp med bedriften. I den utstrekning det søkes permisjon til, utelukkende er skolering til arbeid i bedriftens styrende organer, tilsier det at tapt arbeidsfortjeneste dekkes av bedriften.

**Til § 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre.**
Denne bestemmelse inneholder regler om fremgangsmåten dersom det blir reist krav om at en tillitsvalgt eller bedriftens representant skal fjernes som sådan.

Bestemmelsen omfatter ikke det forhold at bedriften ønsker å si opp eller avskjedige en tillitsvalgt. Dette forhold er regulert i § 6-11.

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

Dersom det ikke oppnås enighet mellom hovedorganisasjonene avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Vedkommende fortsetter i sitt verv inntil Arbeidsretten måtte ha avsagt dom for det motsatte.

Den som må fratre etter § 6-10 kan ikke gjenvelges eller utpekes som arbeidsgivers representant før det er gått minst 2 år.

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

Det har aldri vært omtvistet at å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt er å betrakte som grovt brudd på Hovedavtalens forpliktelser. (Jfr. § 6-5 nr. 3). Dette er nå fastsatt i § 6-10 tredje ledd.

Ved hovedavtalerevisjonen i 1985 fremmet NHO krav om at dette skulle gjelde tilsvarende for å tilskynde til ulovlig konflikt i annen bedrift. En slik regel er imidlertid ikke innført, og partenes opptreden skal derfor, som før, bedømmes etter deres plikter og rettigheter i deres egen bedrift.

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

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

Det som er nevnt ovenfor om adgangen til å gå til Arbeidsretten, skal ikke begrense LOs adgang til å kreve forhandlinger med NHO om spørsmål som angår forhold som nevnt i § 6-10, 2. ledd.

**Til § 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte**

De omstendigheter som regnes som saklig grunn er i utgangspunktet de samme som etter arbeidsmiljøloven. Det må likevel understrekes at en tillitsvalgt i kraft av sitt verv kan komme i en utsatt posisjon, og nettopp dette forhold skal ivaretas av det særlige oppsigelsesvern etter § 6-11 ved at det skal legges vekt på de tillitsvalgtes særlige stilling.



Det er også et moment at de organiserte arbeidstakerne og organisasjonene har selvstendige interesser av å beholde sin representant.

Den spesielle oppsigelsesfrist på 12 uker er lagt om, og gjelder når oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel, men ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Hovedorganisasjonene understreker også betydningen av å beholde en tillitsvalgt så lenge som mulig dersom virksomheten nedlegges eller går konkurs.

Konferanseplikten er viktig. Fratredelsen griper inn i arbeidstakernes representasjon etter Hovedavtalen. Dessuten bør en slik forhåndskonferanse avklare alle faktiske forhold for å sikre at bedriftens beslutning er skjedd etter en forsvarlig saksbehandling og på riktig faktisk grunnlag.

For å oppnå det særlige oppsigelsesvern må det normalt være sendt melding om valget iht. § 5-11.

Også verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling kommer inn under særvernet i § 6-11, se siste ledd.

Oppsigelse av tillitsvalgte er behandlet i Arbeidsretten en rekke ganger. Spesielt vises til tre dommer inntatt i ARD 1986 s. 39 (A/S Bilco), s.165 (Høst-saken, A/S Vinmonopolet) og s.189 (Nord-Østerdal Vaskeri AS).

**Til § 6-12 Adgang til bedriften**

Bestemmelsen tariffester adgang til bedriftene for organisasjonenes tillitsvalgte. Begrepet tillitsvalgte betyr i denne sammenheng ikke nødvendigvis at man er valgt til et tillitsverv i organisasjonen. Poenget er at man som representant for organisasjonen skal ha adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål.

Henvisningen til § 2-3 nr. 2 skal - etter at § 2-3 er omredigert, være til § 3-2 **nr. 3**.

## Til kapittel VII
## Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

**Til § 7-1 Verneombud**
§ 7-1 om verneombud har fått en tilføyelse for å sikre at verneombudet ikke taper ansiennitet og lønn.

Arbeidsmiljøloven har fra 1.2.95 nye regler om overtidsgodtgjørelse i relasjon til vernearbeid.

## Til kapittel VIII
## Permittering

**Permittering** innebærer midlertidig suspensjon av lønns- og arbeidsplikten etter arbeidsgivers beslutning. Uttrykket **permisjon** benyttes i de tilfeller der arbeidstakeren selv ber om tjenestefri over kortere eller lengre tid (med/uten lønn). Lov om lønnsplikt av 6. mai 1988 nr. 22 angir en lønnsplikt for arbeidsgiver i en begrenset periode, jf. § 3 nr. 1 a) som ved hel permittering gir rett til lønn i tre dager. Permittering gir rett til dagpenger, se forskrift av 26. november 1996 nr. 1080 om rett til dagpenger under arbeidsløshet. Arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntrer dersom arbeidstaker i løpet av de siste 18 måneder har vært helt eller delvis permittert uten lønn i tilsammen 52 uker, jf. lønnspliktloven § 3 nr. 2.

**Til § 8-1 Vilkårene for permittering**
Bestemmelsen fastsetter i pkt. 1 at permittering bare kan foretas når saklig grunn gjør dette nødvendig for bedriften.

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

Det vil også være grunnlag for permittering dersom det er inntruffet slike uforutsette omstendigheter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1. Slike omstendigheter kalles force majeure. Som eksempler på hendinger som vil omfattes av



denne bestemmelsen kan nevnes brann, strømbrudd, naturkatastrofer o.l. Også streik i annen bedrift kan etter omstendighetene være en slik uforutsett hending.

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

Permittering kan i tid ikke strekke seg utover 6 måneder med mindre det er enighet mellom partene om at permitteringen kan fortsette, jf. pkt. 2. Se også § 8-4 pkt. 3 med kommentarer.

Permittering skal skje på grunnlag av ansiennitet, jf. pkt. 3. Dette prinsipp kan bare fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hovedavtalen § 9-12 inneholder en identisk bestemmelse ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging. I den forbindelse bør merkes Arbeidsrettens dom av 31.10.97 hvor retten uttalte at ansiennitetshensynet har mindre vekt ved permittering enn ved oppsigelse.

I samme dom ble det uttalt at en arbeidstaker som arbeidet i 1/2 stilling ikke av den grunn står i noen annen stilling enn noen andre arbeidstakere ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

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

I ARD 1990 s. 169 la Arbeidsretten til grunn at det ved utvelgelse ved permittering kreves en nærmere vurdering og avveining.

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

**Til § 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis**
Bestemmelsen tariffester en omfattende prosedyre ved permitteringer.

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

Det er videre en tariffplikt å sette opp protokoll.

Den varselfrist som gjelder etter § 8-3 begynner ikke å løpe før det er avholdt forhandlingsmøte i samsvar med § 8-2.

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

I § 8-1 pkt. 3 er det fastsatt at ansienniteten kan fravikes når det foreligger saklig grunn. Dersom bedriften vil fravike ansienniteten og det oppstår tvist om dette, kan permitteringen iverksettes i henhold til korrekt varsel. Dette i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse pga. innskrenkninger, jf. § 9-12.

**Til § 8-3 Varsel om permittering**
Bestemmelsen inneholder regler om de varselfrister som skal benyttes ved permitteringer.

I en dom i Arbeidsretten ARD 85/132 er det fastslått at varslet må være ubetinget. Arbeidsretten uttalte bl.a. at varslet må være en definitiv meddelelse om at permittering blir iverksatt (s. 140-41). Arbeidstakeren skal kunne innrette seg på det. Betinget varsel kan kun gis i forbindelse med konflikt ved bedriften, jf. § 8-5.



Hovedregelen er 14 dages varsel, jf. pkt. 1. I pkt. 2 og 7 er det gitt enkelte unntak fra denne regelen.

Ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift, eller tariffstridig konflikt i egen bedrift, skal bedriften gi det varsel som er mulig, jf. pkt. 4. Ved lovlig konflikt i egen bedrift vil 14-dagersfristen gjelde.

Bestemmelsen i pkt. 6 fastslår betalingsfristens omfang dersom varselfristen ikke er overholdt. (Dersom permitteringen er i strid med grunnvilkårene i § 8-1, vil denne være tariffstridig og lønnsplikten vil da løpe uavhengig av varslingsreglene.)

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

Hovedavtalen forutsetter også at det i slike tilfeller heller ikke utløses ny arbeidsgiverperiode i relasjon til permitteringsloven.

**Til § 8-4 Varslets form og innhold**
Varslet skal gis skriftlig til de enkelte arbeidstakere med mindre det er enighet med de tillitsvalgte om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. oppslag, jf. pkt. 1.

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

Varselfristen i henhold til § 8-3 vil vanligvis begynne å løpe fra det tidspunkt varslet må anses å ha kommet frem til arbeidstakeren, f.eks. ved personlig overlevering eller pr. post. Er derimot arbeidstakeren bortreist på ferie eller av andre grunner ikke kan nås, og bedriften burde være klar over det, taler gode grunner for at fristen først begynner å løpe fra det

tidspunkt arbeidstakeren har mulighet til å gjøre seg kjent med varslets innhold.

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

Ved permitteringer utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte hver måned med mindre man blir enige om noe annet. Det minnes også om at permittering utover 6 måneder ikke kan finne sted uten enighet om at det foreligger saklig grunn, jf. § 8-1 nr. 2.

Permitteringsinstituttet bygger på en felles forutsetning om forbigående varighet. Dette var tidligere uttalt i en merknad til § 8-4. At merknaden er tatt ut, innebærer ingen endring av LOs og NHOs felles forutsetning. Permitteringer over lengre tid bør derfor bare forekomme unntaksvis og bare hvor det er rimelig sannsynlig at arbeidsforholdet vil bli brakt til live igjen. I motsatt fall bør de tillitsvalgte fremme krav om at det gjennomføres oppsigelser.

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

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

**Til § 8-5 Betinget varsel**
Betinget permittering vil si at permitteringsvarslet ikke er definitivt, det forutsetter at bestemte betingelser inntrer, f.eks. at bedriften blir rammet av streik.



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

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

**Til § 8-6 Oppsigelse under permittering**
Bestemmelsen fastslår innledningsvis at arbeidstaker som er permittert fortsatt er ansatt ved bedriften i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse. Permitteringen særkjennes ved at lønns- og arbeidsplikten er midlertidig suspendert, men arbeidsforholdet består.

Dette innebærer at når permitteringen bringes til opphør har arbeidstakeren rett og plikt til å begynne igjen med mindre arbeidsforholdet er brakt til opphør etter gjeldende regler.

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

Det er fastslått i annet ledd at dersom arbeidsplikten bortfaller, bortfaller også retten til betaling i oppsigelsestiden. Retten til såkalt «dobbelt betaling» er dermed bortfalt i disse tilfeller. Dette må også ses i sammenheng med den stramme behandlingsmåte det er lagt opp til i § 8-4 og som skulle gjøre det mulig for de tillitsvalgte å forhindre unødig bruk av permitteringsinstituttet og eventuell spekulasjon i å unngå lønnsplikt i ordinær oppsigelsestid.

Siste avsnitt i § 8-6 gir arbeidstakeren rett til lønn i oppsigelsestid dersom vedkommende ikke blir gjeninntatt etter permitteringstidens utløp. Dette gjelder i prinsippet uavhengig av om vedkommende har annet arbeid i tillegg. Det avgjørende vil være om permitteringstiden er utløpt og at bedriften ikke gjeninntar vedkommende. I så fall må bedriften gå til oppsigelse, og arbeidstakeren er sikret lønn i oppsigelsestida.

## Til kapittel IX
## Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

### Innledning

1. Krav om sanksjoner ved brudd på informasjonsreglene i kap. 9 var LOs viktigste sak ved hovedavtaleforhandlingene i 1997. Tilsvarende krav ble reist både ved forhandlingene i 1989 og 1993 uten resultat. Gjennombruddet er nå et faktum, uttrykt i ny § 9-19. Ved grovt brudd på de sentrale bestemmelsene i kap. 9 kan det ilegges en bot på inntil kr. 300.000.

   I forbindelse med hovedavtalerevisjonen 1993 ble det gjort en del endringer med sikte på forenkling. Det var ikke ment at disse forenklinger skulle endre realiteten. Tvist om dette skulle derfor løses på grunnlag av tidligere ordlyd.

2. Forut for hovedavtaleforhandlingene i 1997 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg til å gjennomgå forrige revisjons forenkling av kap. 9. Gjennomgangen skjedde på bakgrunn av protokoll av 21.10.1993 der det bl.a. heter: «Det er partenes forutsetning at meningsinnholdet i Hovedavtalen ikke er endret ved den foretatte forenkling av teksten. Partene er derfor enige om at eventuell tvist om fortolkning av Hovedavtalen skal avgjøres på grunnlag av tidligere Hovedavtale og realitesendringer fra forhandlingene i oktober 1993.» Utvalget avga innstilling 30.10.1997. Ved protokoll av 5.november 1997 sluttet LO og NHO seg til utvalgets innstilling og ble dessuten enige om justeringer på 3 gjenstående punkter. Bortsett fra en liten justering i § 9-11, ble partenes enighet om forenklingsjusteringer godkjent under hovedavtaleforhandlingene.



Følgende justeringer er skjedd som følge av forenklingsforhandlingene:

Ny § 9-1 femte ledd, korrigert § 9-3 første strekpunkt, tidl. § 9-6 om innleie av arbeidskraft er tatt tilbake som protokolltilførsel til § 9-3, korrigert § 9-5 tredje ledd, ny § 9-6, korrigert § 9-7 tredje ledd, korrigert § 9-9 og korrigert § 9-11.

**Til § 9-1 og § 9-2 Målsetting, organisering og gjennomføring**

1. De to første leddene i tidl. § 9-2 er flyttet til § 9-1 tredje og fjerde ledd, slik at det i målsettingsbestemmelsen kommer klarere til uttrykk at partene lokalt har en gjensidig forpliktelse til samarbeid.

   Ved forenklingen i 1993 falt 90-avtalens § 9-1 tredje siste ledd ut. Bestemmelsen er tatt inn igjen som nytt femte ledd i § 9-1 for å fremheve at også hovedorganisasjonene har et ansvar for at målsettingen realiseres.

   I § 9-2 tredje ledd (tidl. femte ledd) er det skjedd to realitetsendringer i 1998. For det første er det innført en ubetinget rett for berørte ansatte til innflytelse ved etablering av arbeids- , prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften som ikke er en fast del av bedriftsorgansiasjonen. Dernest skal de tillitsvalgte sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat, mens man tidligere kun hadde en uttalerett.

2. Bestemmelsene om målsetting, organisering og gjennomføring bygger på LOs og NHOs felles syn om at et konstruktivt samarbeid er til beste for bedriften og arbeidstakerne. Det påhviler partene på den enkelte bedrift å etterleve bestemmelsene i kap. 9 på en slik måte at det er i samsvar med hovedorganisasjonenes forutsetning. Hovedorganisasjonene anbefaler at det på den enkelte bedrift inngås avtaler om medbestemmelse og medinnflytelse.

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

**Til § 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift**

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

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

   Språklig sett er § 9-3 første strekpunkt blitt noe videre ved tilføyelsen av ordene «spørsmål som vedrører....». Tilføyelsen tar sikte på å videreføre avtaletilstanden fra før forenklingen. § 9-3 første strekpunkt er identisk med 90-avtalen § 9-3 nr. 1 a.

2. Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som angår bedriftens ordinære drift. Det gjelder ikke unntak for opplysninger som er følsomme eller som bedriften av andre grunner ønsker å hemmeligholde, se punkt 2 under kommentarene til § 9-4. Det samme gjelder opplysninger som nevnt i §§ 9-4, 9-5, 9-6, 9-16 og 9-17.

3. En forutsetning for å skape og opprettholde et tillitsforhold mellom bedriften og de ansatte - i tråd med målsettingen i § 9-1 - er at de tillitsvalgte informeres så tidlig som mulig. Det er derfor en gjennomgående regel i Hovedavtalen kap. IX at drøftinger skal skje **så tidlig som mulig.**

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

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



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

4. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i §§ 9-3 - 9-6 kan det ilegges **bot** etter bestemmelsene i § 9-19.

   Brudd på reglene om drøftelse og informasjon kan få betydning for eksempel ved vurderingen av oppsigelsers og permitteringers saklighet. I rettspraksis anses oppsigelser usaklige hvis saksbehandlingsreglene ikke er fulgt og det er grunn til å anta at oppsigelse kunne vært unngått med tilfredsstillende saksbehandling.
   Hvis informasjonsplikten etter §§ 9-3 - 9-8 ikke er oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har den oppsagte rett til to eller tre måneders **ekstra lønn** iht. § 9-11.

5. Som et ledd i forenklingsjusteringene er bestemmelsen i tidligere § 9-6 om innleie av arbeidskraft mv. tatt tilbake som protokolltilførsel til § 9-3 (som i 90-avtalen), uten at noen realitetsendring er tilsiktet. Det vises til punkt 2 i de innledende kommentarer til kap. IX.

   At bestemmelsen står som en protokolltilførsel til § 9-3 fremhever forutsetningen om å gi tillitsvalgte reell innflytelse på beslutningen om bedriften skal sette bort deler av sin løpende virksomhet eller leie inn arbeidskraft.

**Til § 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften**

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

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

påse at utvelgelsen i oppsigelsessaker skjer i tråd med ansiennitetsprinsippet i § 9-12.

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

I tillegg til §9-4 er det viktig å være oppmerksom på individuelle drøftingsregler som hovedavtalen § 10-2 og arbeidsmiljøloven § 57 nr. 1 og kollektive drøftingsregler som arbeidsmiljøloven §§ 56 A og 73 E.

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

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

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

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

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

4. Forsåvidt gjelder brudd på § 9-4, vises det til punkt 4 under kommentarene til § 9-3.

**Til § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold**

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

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

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

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

5. Som et ledd i forenklingsjusteringene ble § 9-5 annet ledd korrigert slik at bedriftsledelsen er pålagt ansvaret for å sørge for møte mellom tillitsvalgte og nye eiere. Bestemmelsen er identisk med 90-avtalen § 9-3 nr. 1 nest siste ledd.

**Til § 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon**

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

1. Bestemmelsene i § 9-6 nr. 1 sto tidligere i § 9-4 annet og tredje avsnitt, men ble som et ledd i forenklingsjusteringene tatt inn som en egen bestemmelse i § 9-6. Motivet

med omredigeringen var å synliggjøre bestemmelsene bedre og dessuten fremheve at de kan få anvendelse også i andre tilfeller enn ved omlegging av driften etter § 9-4 - slik tilfellet var med tilsvarende bestemmelse (§9-3 nr. 4) i 90-avtalen.

2. I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold må bedriften la de tillitsvalgte fremme sine synspunkter før beslutning tas jf § 9-6 nr 1. Bestemmelsen må leses i sammenheng med §§ 9-3 - 9-5 der det fremgår at drøftelser skal skje så tidlig som mulig. I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold må bedriften derfor innlede drøftinger med de tillitsvalgte i god tid før beslutning tas, se også punkt 3 under kommentarene til § 9-4.

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

4. Spørsmål om utsatt iverksettelse må tas opp «uten ugrunnet opphold» jf § 9-6 nr. 1 siste ledd. Tilføyelsen kom inn ved siste revisjon etter krav fra NHO.

   Uavhengig av bestemmelsen i siste ledd kan det tenkes situasjoner der arbeidsgiver må vente med iverksettelse til rettmessigheten av tiltaket er avklart i forhandlinger eller ved dom i Arbeidsretten. Det følger av den alminnelige resignasjonsplikt.

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

1. Bestemmelsen i § 9-6 nr. 2 stod tidligere i § 9-5 annet ledd, men ble som et ledd i forenklingsjusteringene tatt inn i en egen bestemmelse i § 9-6. Motivet med omredigeringen var å understreke at bestemmelsen kan få anvendelse også i saker som omhandler andre forhold enn de som nevnt i § 9-5. Under justeringsforhandlingene (se punkt 2 i innledningen til kapittelet) var partene enige om at dette er i tråd med avtaletilstanden før forenklingen. Siden det hefter en viss uklarhet ved hvilke foranstående bestemmelser 90-avtalen § 9-3 nr. 1 tredje siste ledd refererer seg til, ble partene enige om at det var hensiktsmessig bare å vise til §§ 9-4 og 9-5. I LOs opprinnelige forslag var det i tillegg henvist til § 9-3.

2. § 9-6 nr. 2 utdyper hva bedriften må informere de tillitsvalgte om, men angir ikke uttømmende innholdet i informasjonsplikten etter §§ 9-4 og 9-5. Informasjon om årsak og virkning er en viktig premiss for reell innflytelse i tråd med målsettingen med kapittel IX.

**Til § 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold**

1. Bedriften skal forelegge tillitsvalgte regnskaper på forespørsel. Årsoppgjør skal forelegges uoppfordret jf § 9-7.

   Bestemmelsen fastslår videre at de tillitsvalgte har en generell innsynsrett i forhold som angår bedriftens økonomiske situasjon.

   Innsyn går lenger enn informasjon som gir de tillitsvalgte innsikt og forståelse i bedriftens økonomiske forhold.

2. Som et ledd i forenklingsjusteringene ble henvisningen i tredje ledd korrigert i tråd med 90-avtalen. Det vises til pkt. 2 i de innledende kommentarer.

**Til § 9-8 Eksterne rådgivere**

De tillitsvalgte har rett til å benytte eksterne rådgivere når de måtte ønske, men skal holde bedriften informert. Det gjelder særlig når rådgiveren gis tilgang til bedriftsintern informasjon. Når avtalen uttaler at de tillitsvalgte kan ta opp spørsmålet om bedriften skal dekke utgifter til eksterne rådgivere, ligger det en forutsetning om at bedriften bør gjøre det når det gjelder spørsmål hvor de tillitsvalgte trenger slik ekspertise for å ivareta arbeidstakernes interesser.

**Til § 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse**

1. I henhold til § 9-9 får §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå. Som et ledd i forenklingsjusteringene ble henvisningen i bestemmelsen korrigert i tråd med

90-avtalen. Det vises til pkt. 2 under de innledende kommentarer til kap.IX.

2. Bedriften skal drøfte med de tillitsvalgte i hvilken utstrekning det finnes selvstendige avdelinger ved den enkelte bedrift. Hvis enighet ikke oppnås kan spørsmålet forelegges hovedorganisasjonene.

**Til § 9-10 Kombinerte møter**
Bestemmelsen oppforder til å kombinere møter etter kap. IX med møter som nevnt i §12-7 og 13-4.

**Til § 9-11 Virkningen av manglende informasjon**

1. Bestemmelsen fastslår at dersom bedriften ikke har oppfylt sin informasjonsplikt etter §§ 9-3 - 9-8, har arbeidstakerne krav på ekstra lønn i 2 eller 3 måneder fra den dag de tillitsvlagte blir informert, selv om fratreden etter ordinær oppsigelse skjer tidligere.

2. Krav på lønn utløses kun hvis informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke er oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen. Denne presisering kom inn ved hovedavtaleforhandlingene i 1997 i sammenheng med at henvisningen ble korrigert i tråd med 90-avtalen. Det vises til pkt. 2 under de innledende kommentarer til kapitelet.

**Til § 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning**

1. Bestemmelsen fikk ny utforming og plassering under hovedavtaleforhandlingene i 1993. Tidligere sto bestemmelsen i 90-avtalen § 9-9.
   Etter krav fra NHO ble det i 1993 tatt inn en protokolltilførsel om at tekstendringen ikke medfører endring i gjeldende rettspraksis.

   Det må likevel antas at ansiennitetsprinsippet på litt sikt vil bli styrket som følge av endringen i 1993.

2. Bestemmelsen fastslår som hovedregel at ansiennitetsprinsippet skal følges ved innskrenkninger. Ansienniteten kan likevel fravikes når det foreligger **saklig grunn** til det.



Begrepet saklig grunn i § 9-12, 1. ledd er hentet fra § 8-1. jfr. også § 9-12, 2. ledd.Tidligere var regelen at oppsigelser skulle følge ansiennitet **under ellers like vilkår.** Det vil **aldri** foreligge saklig grunn til å fravike ansienniteten dersom det **er** like vilkår. Den nye regelen medfører at ansienniteten som hovedregel skal følges også i tilfelle hvor det **ikke** er like vilkår. Slik sett utvides ansiennitetsprinsippets anvendelsesområde, for også i slike tilfelle skal ansienniteten følges dersom det ikke er saklig grunn til å fravike den. Regelen gjelder uansett ansettelsesforholdets varighet. Generelt må det antas at jo større ansiennitetsforskjellen er, jo større er kravene til saklig grunn for å fravike ansienniteten.

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

4. En rekke forhold kan gi saklig grunn for å fravike ansienniteten - på samme måte som ulike forhold etter de tidligere regler ga grunnlag for å si at det ikke var like forhold. I denne sammenheng er ulikheter i kvalifikasjoner særlig nærliggende. At en arbeidstaker har fagbrev vil f.eks ofte gjøre det berettiget å beholde vedkommende til fortrengsel for en uten fagbrev. Etter omstendighetene kan også andre forhold enn ulikheter i kvalifikasjoner gi saklig grunn til å fravike ansienniteten.

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

   Under alle omstendigheter anbefales det at partene på den enkelte bedrift blir enige om på hvilken måte ansienniteten skal praktiseres. Man vil derved også kunne unngå at en ellers vanskelig situasjon blir ytterligere tilspisset og man vil kunne unngå spekulasjoner om bedriftens motiver ved utvelgelsen av hvem som må sies opp.

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

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

   De arbeidstakere som må fratre har fortrinnsrett til nyansettelse. Dette er regulert i § 10-4. Se også de nye regler i AML § 67.

**Til § 9-13 Personalarkiv og kontrolltiltak**

1. I punkt 1 tariffestes en plikt for bedriften til å drøfte med de tillitsvalgte registrering og oppbevaring og bruk av personopplysninger. Bestemmelsen fastslår nå at all registrering må ha et saklig formål. Praksis må videre være innenfor rammen av lov, bedriftens persondatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Om bedriften ikke har noen persondatainstruks, bør slik utarbeides i samråd med de tillitsvalgte.

2. I punkt 2 fastslås bedriftens tariffplikt til å drøfte behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak. I annet avsnitt fastslås hovedorganisasjonenes felles syn om at direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i deres arbeidssituasjon, i størst mulig uttstrekning må unngås. Videre fastslås at partene må holde seg innenfor rammen av personregisterloven og tilleggsavtalen om kontrolltiltak i bedriften.

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

3. I punkt 3 stilles krav til at all fjernsynsovervåking skal være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten.



**Til § 9-14 Allmannamøte og oppslag**

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

**Til § 9-15 Ansettelse mv.**

1. Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å orientere ved nyansettelser og avholde introduksjonsmøter på den måte som er beskrevet. Ved hovedavtaleforhandlingene i 1997 kom det inn en presisering om at orienteringen skal omfatte nyansettelser av ledere som har betydning for avdelingens virksomhet.
   Bestemmelsen tar direkte sikte på å styrke organisasjonen og de tillitsvalgtes stilling.

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

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

**Til § 9-16 Eierskifte i aksjeselskap**

Bestemmelsen ble innført ved revisjonen i 1985, og gjør det til en tariffplikt for bedriften å informere de tillitsvalgte når bedriften får kunnskap om aksjeoverdragelse. Forutsetningen er at omfanget er som nærmere beskrevet i § 9-16. Se ellers punkt 2 under kommentaren til § 9-3.

**Til § 9-17 Drøftelser innen et konsern**

Bestemmelsen gir hjemmel for å drøfte slike spørsmål som er omtalt også på konsernbasis, se også punkt 2 under kommentarene til § 9-3. Det er en tariffplikt å avholde slike drøftinger. Det gjelder uten hensyn til om bedriften er bundet av felles overenskomst. Også etter § 9-17 er det fastsatt at ar-

beidtakernes representanter skal ha mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger, og det skal settes opp protokoll fra konferansen.

**Til 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap**
Bestemmelsen gjelder bedrifter som eies av selskaper. Hensikten med bestemmelsen er å gjøre det mulig for de tillitsvalgte å komme i kontakt med styret i selskapet. Dette framgår nå helt klart av bestemmelsen.

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

Det er videre fastsatt at det er bedriftens daglige leder eller stedfortreder som skal delta fordi dette anses nødvendig for at møtene skal kunne svare til hensikten.

**Til § 9-19 Brudd på regler om informasjon og drøftelser**

1. LO fremmet krav om sanksjonsbestemmelser ved hovedavtaleforhandlingene i 1989 og 1993, uten å få gjennomslag. Først ved forhandlingene i 1997 ble LOs krav om sanksjoner ved brudd på informasjonsreglene i kapittel IX imøtekommet. Nå kan brudd på reglene om informasjon og drøftelse i kapittel IX medføre bot etter § 9-19. Brudd på disse reglene kan også medføre krav på ekstra lønn etter § 9-11, som tidligere.

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

   Erstatning og etterbetaling forutsetter et økonomisk tap som følge av tariffbruddet. Arbeidsgivers brudd på informasjonsbestemmelsene i kapittel IX fører som regel ikke til et påviselig økonomisk tap. Tariffbruddet lar seg heller ikke gjenopprette. En dom i Arbeidsretten er derfor ikke en effektiv sanksjon ved brudd på kapittel IX. Bestemmelsen om bot i § 9-19 gir arbeidstakersiden mulighet til å sanksjonere brudd på tariffbestemmelser som tidligere i liten grad har latt seg håndheve. § 9-19 fyller således et hull i sanksjonsbestemmelsene.

   En sanksjonsbestemmelse som bare hadde rettet seg mot arbeidsgiversidens tariffbrudd hadde det ikke vært mulig å få gjennomslag for. § 9-19 nr. 2 er derfor utformet slik at bot kan ilegges både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Sett i lys av hvilke brudd § 9-19 nr. 2 sanksjonerer, er det likevel klart at bot er mest praktisk som en sanksjon mot arbeidsgiversidens tariffbrudd.

   I § 9-19 nr. 1 understrekes hovedorganisasjonenes felles interesse i at bestemmelsene om informasjon og drøftelser etterleves. Begrunnelsen bak bestemmelsen om bot i § 9-19 nr. 2 er hensynet til effektivisering av regelverket i kapittel IX. § 9-19 er en ren straffebestemmelse. Boten tilfaller ikke «fornærmede», men Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling jf § 9-19 nr. 7. Bestemmelsen innebærer derfor ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap forøvrig jf § 9-19 nr. 8.

3. I henhold til § 9-19 nr. 2 første punktum kan bedriften ilegges bot for **grove brudd** på hovedavtalen **§§ 9-3 - 9-6.** Ved vurderingen av om det er et grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelse, må det blant annet legges vekt på utvist skyld, om det er et klart brudd, om det foreligger gjentakelse, om innklagede har søkt å rette opp bruddet og om tariffbruddet er økonomisk motivert. Det vil også være av betyning hvilke informasjons- og drøftelsesregler som er brudt og hvilke ulemper dette har påført arbeidstakerne.

4. Informasjons- og drøftelsesplikten gjelder alle forhold omfattet av §§ 9-3 - 9-6. Bedriften kan følgelig ikke holde tilbake konfidensielle opplysninger så lenge disse regler gjelder forhold omfattet av de nevnte bestemmelser.

   Til gjengjeld må tillitsvalgte behandle slike opplysninger konfidensielt. Dersom tillitsvalgte sprer konfidensielle opplysinger om forhold omfattet av §§ 9-3 - 9-6 kan det gi grunnlag for bot jf § 9-19 nr. 2 annet punktum, som er utformet særlig med tanke på børssensitiv informasjon.

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

5. Tvister om det foreligger grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser eller tillitsvalgtes lojalitetsplikt skal behandles etter saksbehandlingsreglene i Hovedavtalen § 2-3. Ved uenighet om det foreligger grovt brudd kan LO eller NHO bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda Jf § 9-19 nr. 4. Det må skje innen en måned etter forhandlingenes avslutning. Oversittes fristen bortfaller sanksjonsmuligheten etter § 9-19. Søksmålsbyrden påhviler den av organisasjonene som påberoper at det foreligger et grovt brudd.

Hvis det er enighet om at det foreligger et grovt brudd, kan LO og NHO bli enige om botens størrelse jf. § 9-19 nr. 5. Hvis LO og NHO ikke blir enige om botens størrelse, kan sanksjonsspørsmålet bringes inn for sanksjonsnemnda av hver av partene. I motsetning til § 9-19 nr. 4 oppstiller ikke § 9-19 nr. 5 en absolutt frist, men saken bør likevel bringes inn for nemnda innen rimelig tid.

6. Som det fremgår under punkt 5 er det bare hovedorganisasjonene som kan bringe tvister inn for nemnda. Sanksjonsnemnda er fast oppnevnt for hele hovedavtaleperioden. Den består av 5 medlemmeer, hvorav LO og NHO utpeker to hver og Riksmeklingsmannen oppnevner den femte jf. § 9-19 nr. 6.

Hvis det foreligger grovt brudd i henhold til § 9-19 nr. 2, kan sanksjonsnemnda ilegge bot begrenset oppad til kroner 300.000 jf § 9-19 nr. 6 tredje ledd. Bestemmelsen gir anvisning på de momenter nemnda skal legge vekt på ved fastsettelse av botens størrelse.



Til kapittel X

**Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold**

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

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

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

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

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

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

**Til § 10-2 Drøftelser før oppsigelse eller avskjed**

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

Konferanseplikten med de tillitsvalgte gjelder både ved avskjed og oppsigelse. Etter LOs oppfatning må bedriften gjennomføre drøftelser etter § 10-2 også i de tilfelle hvor det

er drøftelsesplikt etter § 9-4. At det er drøftelsesplikt med de tillitsvalgte etter § 9-4, kan selvsagt ikke medføre at drøftelsesplikten med den enkelte arbeidstaker bortfaller.

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

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

For øvrig vises til aml. § 57 nr.1 som også gjelder ved masseoppsigelser som omfattes av aml. § 56 A.

**Til § 10-3 Tiltak for yrkeshemmede**
Etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 skal en arbeidsgiver så langt som mulig iverksette de nødvendige tiltak for at en arbeidstaker skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid dersom arbeidstakeren er blitt hemmet i sitt arbeid som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.

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

**Til § 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling**
Bestemmelsen tariffester at arbeidstakere som er sagt opp pga innskrenkninger har fortrinnsrett ved nyansettelser det første året etter gjennomføringen. Dette kan kun fravikes hvis det foreligger saklig grunn.

Det er ingen krav til lengden av tilsettingstiden forut for oppsigelsen slik som i arbeidsmiljøloven § 67 nr. 1, annet ledd.

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



Bestemmelsen fastslår at tidligere opparbeidet ansiennitet skal bibeholdes.

Pkt. 2 innebærer at bedriften før nyansettelser finner sted må ha kartlagt om aktuelle deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid samt ha vurdert om disse i stedet kan benyttes.

**Til § 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv**
Alle arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler, og derfor har krav på betaling for overtidsarbeid, skal behandles likt med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

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

Arbeidsmiljøloven § 33 C gir tilsvarende en ubetinget rett til permisjon (fri) fra arbeid i det omfang dette er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer. Hvorvidt det foreligger «lovbestemt møteplikt» må avgjøres konkret. Vanligvis vil dette gjelde ved verv i statlige, fylkeskommunale og kommunale organer eller i andre styrer, råd, nemnder og utvalg opprettet i eller i medhold av lov.

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

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

**Til § 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere**
Pkt. 1 regulerer retten til tjenestefri for arbeidstaker som har tillitsverv innen fagorganisasjonen, men som ikke er tillits-valgt på den bedrift han er ansatt. Dette gjelder også for arbeidstakere med tillitsverv i de øvrige nevnte organisasjoner. Retten til tjenestefri er den samme som for tillitsvalgte etter § 6-9.

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

**Til § 10-7 Sluttattest**
Bestemmelsen gir uttømmende regler for hva en sluttattest skal inneholde. Arbeidstakeren kan således motsette seg at attesten påføres andre opplysninger. Arbeidstakeren kan kreve at det i attesten skal opplyses hvilke arbeidsoppgaver vedkommende har hatt.

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

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

**Til § 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft**
Bestemmelsen gjelder ikke ved strømstans eller annen svikt i strømleveranse som framtrer som uforutsett hending. Det man spesielt har hatt for øye er rasjonering.Den gjelder heller ikke hvis det er inngått særlig avtale jfr. § 6-2 nr. 2.

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

**Til § 10-9 1. og 17. mai**
Den reelle betydning av bestemmelsen er først og fremst at det skal forhandles etter Hovedavtalens § 2-3 dersom det oppstår tvist om rettigheter etter lov og forskrift og at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

**Til § 10-10 Opparbeidelse av fridager**
Dersom de tillitsvalgte inngår avtale om opparbeiding av en



virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager, skal den forlengede arbeidstid betales som for overtid med mindre annet avtales.

**Til § 10-11 Permisjon for utdanning**
Denne bestemmelsen er ny og gir arbeidstakerne større mulighet for utdanningspermisjon. Bestemmelsen forplikter bedriften til å besvare søknad om utdanningspermisjon innen 3 uker, samt til å begrunne eventuelle avslag. Det henvises også til kapittel XVI om kompetanseutvikling hvor bedriften forpliktes til å kartlegge eget fremtidig kompetansebehov og til å iverksette tiltak for å få dekket dette.

## Til kapittel XI
## Månedlig utlønning, over bank og trekk av fagforeningskontingent

Det anbefales nå å benytte månedlig utlønning.

Bedriften kan avgjøre om lønnsutbetalingen skal skje over bank. I så fall må bedriften følge de regler som er fastsatt i kapittel XI og tilhørende retningslinjer.

§ 11-2 pkt d) er endret og forutsetter rett til gebyrfritt kontantuttak.

§ 11-3 er endret. Trekkordningen omfatter forsikringskontigent som er en del av medlemskapet og det er tatt inn flere momenter i trekklistene.

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

Youngs gate 11, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 10 50
Telefax: 23 06 17 43
Internett: http://www.lo.no
E-post: lo@lo.no

Trykt på klorfritt papir i Aktietrykkeriet a.s