Hovedavtalen LO - NHO 2006-2009

HOVEDAVTALEN
2006 - 2009
LO-NHO

med tilleggsavtaler
og kommentarer

Utgitt av
Landsorganisasjonen i Norge

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL A

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 12
§ 3-1 Kollektive oppsigelser 12
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt 14
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt 14
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler 15
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler 16
§ 3-6 Sympatiaksjoner 17
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden 18
§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold 20
§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale 20
§ 3-10 Den faste tvistenemnd 21
§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO 23
§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter 23
§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte 23
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner 23

Kap. IV Særavtaler 24
§ 4-1 Særavtalers gyldighet 24
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler 24
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper 25

Kap. V Tillitsvalgte, antall og valg . . . 26
§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt . . . 26
§ 5-2 Antall tillitsvalgte . . . 27
§ 5-3 Gruppevise valg . . . 29
§ 5-4 Arbeidsutvalg . . . 29
§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver . . . 29
§ 5-6 Utvalg av tillitsvalgte . . . 29
§ 5-7 Konsernutvalg . . . 29
§ 5-8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg mv. . . . 29
§ 5-9 Valgregler . . . 30
§ 5-10 Valgperioden . . . 30
§ 5-11 Melding om valg . . . 30

Kap. VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter . . . 31
§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte . . . 31
§ 6-2 Arbeidstakernes representanter . . . 31
§ 6-3 Arbeidsgivers representant . . . 32
§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger . . . 32
§ 6-5 Partenes opptreden . . . 32
§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold . . . 33
§ 6-7 Møter i arbeidstiden . . . 34
§ 6-8 Godtgjørelse . . . 35
§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte . . . 36
§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre . . . 36
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte . . . 37
§ 6-12 Adgang til bedrift . . . 38

Kap. VII Vernearbeid og verne- og helsepersonale . . . 39
§ 7-1 Verneombud . . . 39
§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg . . . 39
§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste . . . 39

Kap. VIII Permittering . . . 40
§ 8-1 Vilkårene for permittering . . . 40
§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis . . . 40

§ 8-3 Varsel om permittering . . . 40
§ 8-4 Varslets form og innhold . . . 41
§ 8-5 Betinget varsel . . . 42
§ 8-6 Oppsigelse under permittering . . . 42
§ 8-7 Spesielle bestemmelser . . . 42

Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse . . . 43
§ 9-1 Målsetting . . . 43
§ 9-2 Organisering og gjennomføring . . . 43
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift . . . 44
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften . . . 45
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold . . . 45
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon . . . 46
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold . . . 46
§ 9-8 Eksterne rådgivere . . . 47
§ 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse . . . 47
§ 9-10 Kombinerte møter . . . 47
§ 9-11 Virkning av manglende informasjon . . . 47
§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning 48
§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak . . . 48
§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte . . . 49
§ 9-15 Ansettelse mv. . . . 49
§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap . . . 50
§ 9-17 Drøftelser innen et konsern . . . 50
§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap . . . 51
§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser . 51

Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold . . . 53
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden . . . 53
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed . . . 53
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede . . . 53
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling . . . 53
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv 54
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere . . . 54
§ 10-7 Sluttattest . . . 54
§ 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft . . . 55

§ 10-9 1. og 17. mai 55
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager 55
§ 10-11 Permisjon for utdanning 56

Kap. XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent 56
§ 11-1 Månedlig utlønning 56
§ 11-2 Utlønning over bank 57
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent 58

DEL B
Samarbeidsavtale

Formålet med avtalens kapitler XII-XVIII

Kap. XII Bedriftsutvalg – felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg 60
§ 12-1 Opprettelse 60
§ 12-2 Sammensetning 61
§ 12-3 Valg og stemmerett 62
§ 12-4 Funksjonstid 62
§ 12-5 Utvalgets medlemmer 62
§ 12-6 Utvalgets ledelse 63
§ 12-7 Utvalgets møter 63
§ 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde 63
§ 12-9 Protokoller 65
§ 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål 66
§ 12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg - sammensetning, valg og funksjonstid 66
§ 12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse 66
§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgsmøter 66

Kap. XIII Avdelingsutvalg 67
§ 13-1 Opprettelse 67
§ 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett mv. 67
§ 13-3 Arbeidsområde 67
§ 13-4 Møter 68

Kap. XIV Konsernbestemmelser 68
§ 14-1 Konsernutvalg 68
§ 14-2 Tillitsvalgtes godtgjørelse 69
§ 14-3 Konserntillitsvalgt 69
§ 14-4 Europeiske samarbeidsutvalg 70

Kap. XV Informasjonsmøter og bedriftskonferanser 70
§ 15-1 Informasjonsmøter 70
§ 15-2 Bedriftskonferanser 71

Kap. XVI Kompetanseutvikling 71
§ 16-1 Innledning 71

§ 16-2 Etter- og videreutdanning 71
§ 16-3 Tiltak/virkemidler 72
§ 16-4 Dokumentasjon av realkompetanse 72

Kap. XVII Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen. 72
§ 17-1 Organisasjonsansvar 72
§ 17-2 Organisasjonsbistand. 72

Kap. XVIII Organisasjonenes fellestiltak - samarbeid og utvikling 73
§ 18-1 Organisering. 73
§ 18-2 Sammensetning 73
§ 18-3 Utvikling, resultater og planer. 73
§ 18-4 Sekretariat 73
§ 18-5 Finansiering. 73

DEL C
TILLEGGSAVTALER

Tilleggsavtale I *Avtale om bedriftsutvikling* 76
Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet 77
Tilleggsavtale III *Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)* 80
Tilleggsavtale IV Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer 83
Tilleggsavtale V Avtale om kontrolltiltak i bedriften . . . 89
Tilleggsavtale VI Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier 91
Tilleggsavtale VII Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger 96
Tilleggsavtale VIII Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer. 100

Kommentarer til Hovedavtalen av 2006 110

HOVEDAVTALEN AV 2006

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 2006*, gjelder til *31. desember 2009* 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.

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

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

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

§ 2-2 Fredsplikt

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

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

§ 2-3 Forhandlinger

1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

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

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

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan forbund og landsforening, eventuelt LO og NHO, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller LO og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.

5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmål

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht arbeidstvistlovens § 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.
   Dersom tariffrevisjonen gjennomføres som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har alle de oppsagte tariffavtaler som omfattes felles utløp 1. april uavhengig av de enkelte tariffavtalers fastsatte utløpstider og tidligere gitt oppsigelse.

   Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 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. *For bedrifter utenfor NHO som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte «tiltredelsesavtaler», «hengeavtaler» eller «erklæringsavtaler»), der partene er enige om å tiltre «den til enhver tid gjeldende overenskomst», gjelder følgende:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt

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

2. Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte. Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

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

§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt

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

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

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

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

   Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

   Avstemning kan også gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

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

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

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

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

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

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

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

§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

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

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landsforenings bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av 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. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedriftene som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

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

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

5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være

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

Protokolltilførsel:
«N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket «stat, kommuner» i paragrafens 6. ledd (nå nr. 3, 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.

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

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

   Det er et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.

   Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

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

   Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

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

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

3. Dersom kravet bestrides, 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, jf. § 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 Riksmeglingsmannen oppmannen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.

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

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

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

   Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 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, ide nemnda først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den

tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

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

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

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

For bedrifter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte
Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og landsforening forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har medlemmer.

§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner
Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med

aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

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

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

Kap. IV
Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

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

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

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

2. Særavtaler med bestemt løpetid

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

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

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

4. Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale

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

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

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

5. Rett til forhandling og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene 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.

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

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 eller valgt innen *Fellesforbundets tariffområde for Fellesoverenskomsten for byggfag* 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	arb.tak.	3	tillitsv.
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.

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

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/innenriks skipsfart
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
"	51 - 150	"	4	"
"	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 tilhørende arbeidsutvalg, kan det blant plasstillitsvalgte på den enkelte byggeplass/anlegg hvor det er valgt 3 eller flere tillitsvalgte, velges arbeidsutvalg.

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

§ 5-3 Gruppevise valg
Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-2.

§ 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, *ungdomstillitsvalgt* og likestillingstillitsvalgt, jfr. 10-11 og kap. XVI. *Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.* Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal 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 fagforeninger, tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen av LO-utvalget kan velges utenom de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

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

§ 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 mv.
Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme

gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/ opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

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

§ 5-9 Valgregler

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Protokolltilførsel:

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

§ 5-10 Valgperioden

Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. *Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.*

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

§ 5-11 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. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

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. *Leder i koordineringsutvalget etter § 5-8 kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.*
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 tilhørlig 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, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

   Merknad:
   Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.
2. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon, herunder så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter,

informasjon- 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.

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

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

3. 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. 16)

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 § 6-5 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 bygg- 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 opplysningsvirksomhet, 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, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i *LO-avdelingen*, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter § 2-3.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6-12 Adgang til bedrift
Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver 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, jfr. § 5-4.

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. *Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon.* Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 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 gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse 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 § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. 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 mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

§ 8-4 Varslets form og innhold

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

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

3. Varslet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 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 arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltselskap og konsern.

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 mv. 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. *De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.*

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

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 mv.

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

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

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 mv., 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 ønsk er 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 Personellregistre og kontrolltiltak
1. Personellregistre
Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter, eventuell personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak
Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale V i Del C.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. Fjernsynsovervåking
Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte
Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ønsker å informere arbeidsstokken om.

§ 9-15 Ansettelse mv.
Bedriften skal snarest mulig, *og senest ved tiltredelse*, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

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

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

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

§ 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 omlegninger 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 § 14-1 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 mv. 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 mv.) 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 tilfalle Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF).

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

§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

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

§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling

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

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

§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv
Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.
For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

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

§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere
1. Arbeidstaker med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, 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. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 siste år, har rett til utdanningspermisjon iht aml § 12-11.

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

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

5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil to års varighet, har den ansatte – dersom dette er praktisk mulig – rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

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 à konto for- skudd 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 mv. 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 medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - arbeidstakernes forbund krever det.

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

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

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, dvs. summen av beløp som oppgis i 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
- virksomhetssted

Meldinger, hvor følgende bør være med:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/-siviltjeneste
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn

- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP

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

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

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

DEL B

Samarbeidsavtale
Formålet med avtalens kapitler XII-XVIII

Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift og konsern. 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. Partene på bedriften kan i den forbindelse be om bistand fra organisasjonene. 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 § 7-2, 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.

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

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

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

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

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

§ 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 lederen og sekretæren 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 arbeidstidsspørsmål 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 mer 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.

For bygg/anlegg/offshore:
Avdelingsutvalg erstattes med plassutvalg.
Avdeling erstattes med bygge/anleggsplass.

§ 13-2 Sammensetning, valg og stemmerett mv.
Partene på bedriften kan treffes avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, funksjonstid og ledelse. Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvskrevne medlemmer.

Eventuelle andre fra avdelingen 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 bedrifts-utvalget 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
Konsernbestemmelser

§ 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.

Konserner kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionnivå som treffer vedtak av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapitel IX og § 12-8.

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 aksjeloven §§ 1-3 og selskapslovens § 1-2.

§ 14-2 Tillitsvalgtes godtgjørelse
For den tid som medgår til drøftelser i henhold til § 14-1, 1 og 2. ledd, 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 konsern-utvalg 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 Europeiske samarbeidsutvalg
«Avtale om Europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer» opprettet mellom NHO og LO 30. november 1995, er allmengjort ved Kgl.res. av 18. oktober 1996.

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale VIII til denne hovedavtale.

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

Kap. XV
Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

§ 15-1 Informasjonsmøter
Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for de ansatte i bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir

generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere.

§ 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 øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

§ 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 etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften. Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 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.

§ 16-4 Dokumentasjon av realkompetanse
Bedriften oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

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 *skal* ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Hovedavtalens § 9.1, Del B og Tilleggsavtale I, *II* og *III* 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 skal en gang *årlig avholde en konferanse med invitasjon til avtalepartene.*

§ 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 likestilling i arbeidslivet
Tilleggsavtale III	*Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)*
Tilleggsavtale IV	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
Tilleggsavtale V	Avtale om kontrolltiltak i bedriften
Tilleggsavtale VI	Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
Tilleggsavtale VII	Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger
Tilleggsavtale VIII	Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

Landsorganisasjonen i Norge:

Gerd-Liv Valla
Roar Flåthen
Geir Mosti
Bente N. Halvorsen
Ellen Stensrud
Tor-Arne Solbakken
Rita Lekang
Trine Lise Sundnes
Trond Karlsen
Hans O. Felix
Jan Davidsen
Kjell Bjørndalen
Arve Bakke
Stein Kristiansen
Liv Undheim
Johnny Hagen
Morten Øye
Turid Lilleheie
Leif Sande
Per Østvold
Jonny Simmenes
Anders Skattkjær
Rigmund Storøy
Eli Ljunggren
Ole-Kristian Paulsen
Bjørn Kolby
Einar Stueland
Christopher Hansteen
Atle S. Johansen
Einar Engh
Knut Bodding
Tor Andersen
Arne Klausen
Erna Dynge
Lars Johnsen
Jenny Ann Hammerø

Næringslivets Hovedorganisasjon:

Finn Bergesen jr.
Sigrun Vågeng
Gunnar Flaat
Erik C. Aagaard
Elisabeth Lea Strøm
Oskar Rønbeck
Torill Lødemel
Margrethe Husebø
Gerd Egede-Nissen
Knut Aaser
Tore M. Sellæg
Siri Røine
Bjørn Tangnes
Jostein Hansen
Ole Lykke Kjernlie
Siri Bergh
Carl Rønneberg
Rune Dyrvik
Jan Hodneland
Ståle Borgersen
Stein Johnsen
Erik Markussen
Bjørn Moen
Henrik Munthe
Nina Melsom
Dag Sandvik
Magne Braadland
Odd M. Nymoen
Thor Chr. Hansteen
Magne Olsen

TILLEGGSAVTALE I
Avtale om bedriftsutvikling

Formål og forpliktelse

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

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

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

Styring og organisering

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

TILLEGGSAVTALE II
Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet

I.
Formål

Å arbeide med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskapning.

Som et ledd i å oppnå likestilling og likeverd, må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning.

II.
Hovedorganisasjonenes plikter

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling. Både forbund og landsforeninger bør kunne fremskaffe oversikt over lokale likestillingsavtaler innenfor sine respektive områder.

III.
Det lokale arbeid

1. **Partenes ansvar**
   Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Slike forhold lar

seg bare endre gjennom aktiv handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen.

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Når det gjelder utarbeiding av likestillingsavtaler, anbefales LO og NHOs hefte om likestillingsavtaler og handlingsplaner: «Kvinner og menn skal ha like muligheter – Meny for likestillingsavtaler & handlingsplaner».

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at også fedre i større grad benytter sin permisjonsadgang.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i NHO/LO-regi prioriterer oppfølging av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivspartene UNICE/UEAMPE, CEEP og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

IV.
Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter Hovedavtalens § 2.

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 ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene.

TILLEGGSAVTALE III

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

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

1. ***Avtalen omfatter***
   Arbeidstakerrepresentanter i AMU og verneombud innenfor hvert verneområde omfattes av avtalen.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. *Videreopplæring*

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

6. *Opplæringsplan i bedriften*

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

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

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

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

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

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

8. *Tvisteløsning*

Det henvises til Hovedavtalens kapitel II.

TILLEGGSAVTALE IV
Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

I.
Generelle bestemmelser

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

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

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte bedrift. Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 1.

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

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk

av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt, likestilling mellom kvinner og menn o.l. være med.

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

II.
Informasjon

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

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

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

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

III.
Medvirkning

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

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i 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 så vel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter «III MEDVIRKNING» dekkes.

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

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

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

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

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

IV.
Tillitsvalgte

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

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

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

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

V.
Opplæring

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

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

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

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

VI.
Behandling av personopplysninger

Vedrørende systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte i bedriften vises det til personopplysningsloven med forskrifter. Innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger skal ikke skje uten at dette er saklig begrunnet ut fra bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift. skal det klarlegges hvilke typer personopplysninger som vedrører de ansatte og som samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr/elektroniske hjelpemidler. 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.
Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Dersom bedriften gir de tillitsvalgte tilgang til bedriftens datasystem i arbeidet som tillitsvalgt, skal det etableres et system som sikrer mot innsyn i de tillitsvalgtes datamateriale. Partene skal drøfte hvordan de kan etablere et slikt system. Denne bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i arbeidsgivers rett til vedlikehold og drift av datasystemet.

Protokolltilførsel fra NHO:
NHOs forutsetning for bestemmelsen ovenfor er at myndighetene anser de tillitsvalgte selv som behandlingsansvarlig iht personopplysningsloven § 2 nr. 4.

LO og NHO er enige om at de i fellesskap henvender seg til myndighetene (Datatilsynet og Justisdepartementet) for å få avklart spørsmålet.

VIII.
Samarbeidsformer og lokale særavtaler

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

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

IX.
Partenes forpliktelser

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

TILLEGGSAVTALE V
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 teknologiske, 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 kontroll tiltak 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 man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger manuelt eller elektronisk (herunder behandler slike opplysninger i form av bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende 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
Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

I.
Omfang

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

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

II.
Generelt

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

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

III.
Arbeidsstudietillitsvalgt

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

De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgte. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt

det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid.

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

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

I opplæringstiden og under arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnittsfortjeneste.

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 an-

gitt 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 9) av forhandlingspartene på bedriften.

2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner grunnlag for akkorden fremlegges. 10)

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.11) 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. 12) Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.

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

Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

VIII.
Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. En endring av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.

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

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

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

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

Revisjon foretas vanligvis ved at det foretas nye arbeidsstudier.

IX.
Lønn under arbeidsstudiene

1. Under arbeidsstudier betales i henhold til bedriftens lønnssystem.

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

X.
Varighet

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

TILLEGGSAVTALE VII
Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

I.
Omfang

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

II.
Generelt

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

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

III.
Arbeidsvurdering

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

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

   Et lønnssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omregning til penger hører ikke under komiteens område.

6. Omregning til penger

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

IV.
Dyktighetsvurdering

1. Anvendelse

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

2. Innføring

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

3. Gjennomføring av vurderingen

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

4. Omregning til penger

Når dyktighetsvurderingsresultatene foreligger, anvendes resultatene i det stedlige lønnssystem.

V.
Varighet

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

TILLEGGSAVTALE VIII
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 forhandlingene, 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 opprett-else av ESU eller andre samarbeidsformer.

b) SFU skal ha minst tre medlemmer, men ikke flere enn det antall land som til enhver tid er omfattet av reglene om europeiske samarbeidsutvalg. 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 § 4c, 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 for øvrig partene som bestemmer området for ESUs virksomhet og de saker som skal behandles.

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunn-regler 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 § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.

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

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

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

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

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

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 vesent-lige endringer i antall ansatte eller i foretakets/konsernets struktur tilsier det, eller EU vedtar direktivendringer som nødvendiggjør at avtalen reforhandles.

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 mv

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 konsultasjonsordningen som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2.

De gjelder heller ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som er opprettet etter denne avtalens ikrafttredelse, dersom

de er hjemlet i endringer i EUs direktiv om europeiske samarbeidsutvalg og oppfyller de betingelser som der er fastsatt.

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 for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.

Kommentarer til HOVEDAVTALEN AV 2006

Når det i kommentarene er henvist til ARD - menes Arbeidsrettens Domssamling. Deretter er angitt års- og sidetall. Med Rt menes Norsk Rettstidende som er en domssamling for Høyesteretts dommer. Henvisningene til arbeidsmiljøloven gjelder nå den nye lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr 62, som trådte i kraft 1. januar 2006.

Ved hovedavtaleforhandlingene høsten 2005 ble partene enige om å nedsette et forenklingsutvalg som skal foreta forenklinger og redigeringsmessige endringer, uten at dette skal føre til realitetsendringer i avtalen. Frist for dette utvalgsarbeidet er 31. desember 2008.

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, jf § 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. januar 2006 til 31. desember 2009. Hvis avtalen ikke skulle bli fornyet vil den likevel gjelde som første del av de enkelte tariffavtaler til deres ordinære utløpstid, normalt 1.4. eller 1.5.

Til kapittel II
Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

Til § 2-1 Organisasjonsretten
Bestemmelsen fastslår den frie foreningsrett, eller organisasjonsretten, som nå er en mer vanlig betegnelse. Bestemmelsen innebærer at det vil være tariffstridig å trakassere noen fordi de er fagorganisert. Likeledes vil det være tariffstridig å legge hindringer i veien for ansettelse av fagorganiserte, eller å gi fagorganiserte dårligere betingelser eller opprykksmuligheter i arbeidslivet. Diskriminering på grunnlag av fagforeningsmedlemskap er også i strid med aml § 13-1.

Organisasjonsretten omfatter både retten til å være organisert, delta i fagforeningenes virksomhet, påta seg tillitsverv, verving av medlemmer, alminnelig demokratisk påvirkning osv. Organisasjonsretten omfatter også retten til kollektive forhandlinger og til arbeidskamp. Gjennom flere internasjonale konvensjoner har organisasjonsretten folkerettslig beskyttelse, se ILO konvensjon nr 89 og 98, Den Europeiske Menneskerettskonvensjon (EMK), Den Europeiske Sosialpakten (ESP) og to FN-konvensjoner fra 1966. Gjennom menneskerettsloven av 21. mai 1999 er EMK og de to FN-konvensjonene en del av norsk intern rett.

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

§ 2-1 fastslår med andre ord både den positive og den negative organisasjonsfrihet (retten til å være uorganisert).

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

Organisasjonene har også under en lovlig konflikt forpliktelser med hensyn til å respektere hverandres interesser. Uorganiserte skal derfor ikke på noen måte premieres eller innvilges fordeler fordi de formelt sett står utenfor konflikten. Dersom konflikten medfører at uorganiserte og andre ikke kan sysselsettes på rasjonell måte foreligger saklig grunn til (betinget) permittering, jf. §§ 8-1 og 8-5. Også hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kan begrunne innstilling av driften og permitteringer. Hensynet

til de organiserte bedrifters konkurranseforhold er søkt ivaretatt gjennom bl.a. §§ 3-1 nr. 3 og 3-6 nr. 3.

Det foreligger en rekke viktige dommer om organisasjonsretten. Det vises til Rt 2001/1413 (Minerydder - dommen), Rt 2001/248 (Ambulanse - dommen), Rt 1997/580 (OFS - dommen), Rt 1967/1373 (Hjemforsikringsdommen), ARD 1933/177, ARD 1932.178, ARD 1937/125.

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

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

Fredsplikten er relativ, dvs. at den bare omfatter det 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 regulert i overenskomsten.

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

Annet avsnitt fastslår at rettstvister om tariffavtaler avgjøres av Arbeidsretten.

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

Det er en tariffplikt å sette opp protokoll fra de forhandlingsmøter som finner sted. Organisasjonsmessig tvisteprotokoll er

videre nødvendig for å kunne få en tvist innbrakt for Arbeidsretten, jf arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

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

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

Det har lenge vært et problem at tvisteforhandlingsprosessen går for langsomt. Ved hovedavtaleforhandlingene i 2005 ble partene derfor enige om følgende protokolltilførsel til § 2-3:

Begge parter har interesse av at tvistesaker behandles både raskt og grundig. Pr. i dag er saksbehandlingen for langsom.

Partene vil hver på sin side gjennomgå sine rutiner og bestrebe seg på å oppnå en raskere saksbehandling på alle stadier, - fra det kreves forhandlingsmøte lokalt via organisasjonsmessige forhandlinger og fram til tvistens behandling for Arbeidsretten.

Innen hovedavtaleperiodens utløp vil partene i fellesskap evaluere utviklingen.

Det ble i 2005 gjort en mindre endring i særbestemmelsen for Bygg/anlegg/offshore angående plikt til å sette opp protokoll frå forhandlingsmøter. Plikten til å skrive protokoll følger av nr 1 første ledd.

I nr 4 er teksten skrevet om. Før sto det at partene hadde *plikt* til å bringe uenighet inn for høyere forhandlingsnivå. Nå heter det

at partene *kan* bringe tvisten videre. Den nye formuleringen er dekkende for hvordan avtalen skal forstås.

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. (En side ved denne bestemmelsen er kommentert i tilknytning til § 6-10.)

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; nå er bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-17.

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 iverksettelse av streik eller lockout.

2. avsnitt kom inn i 2002 etter innstilling datert 31.10.01 fra Varighetsutvalget LO-NHO. Tilsvarende regel om felles utløp 1. april for samtlige overenskomster ved samordnet oppgjør ble fastsatt i Riksmeklingsmannens protokoll fra tariffrevisjonen LO-NHO i 2000 og inntatt i overenskomstene. Innføringen av regelen i Hovedavtalen innebærer at felles utløp vil være regelen ved framtidig samordnede oppgjør. Ordningen gjelder ikke Arbeidslederavtalen (FLT) og sokkelavtalene og bransjeavtalen (NOPEF).

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.

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

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

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

Nr. 4:
Bestemmelsen som ble inntatt i overenskomstene ved tariffoppgjøret i 2004, er nå flyttet til Hovedavtalen. Partene er enige om at dette ikke innebærer noen realitetsendring.
Bestemmelsen gir regler om hvorledes tariffoppgjør overfor uorganiserte bedrifter skal gjennomføres.

Nr. 5 (tidligere nr 4):
Denne bestemmelsen kom inn ved revisjonen i 1997. Regelen gir en ekstra fire dagers frist før konflikt bryter ut, såfremt adgangen til å varsle motparten før svarfristen i henhold til meklingsforslaget går ut, ikke er benyttet.

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 overenskomst 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.

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

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

Ved sympatiaksjon - betinget eller ubetinget - til støtte for en utenlandsk hovedkonflikt gjelder ikke Hovedavtalens regler, jf ARD 1956-57/16.
Det er uenighet mellom LO og NHO om fortolkingen av § 3-6 nr 1. LOs oppfatning er at det kan iverksettes sympatistreik til støtte for en ren boikott hvor det kreves tariffavtale. NHOs oppfatning er at sympatistreik bare kan iverksettes til støtte for en streik i hovedkonflikten. Uenigheten er kommet til uttrykk i en protokolltilførsel som er formulert slik:

«LO legger til grunn at bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene ikke innskrenker bedriftenes og arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for et krav om opprettelse eller fornyelse av tariffavtale, når samtykke er gitt av NHO eller LO.

NHO legger for sin del til grunn at det ikke er adgang til å benytte arbeidskamp for å opprette tariffavtale i en bedrift hvor man ikke har medlemmer. NHO anførte dessuten at uttrykket lovlig konflikt i § 3-6 innebærer arbeidsstans.»

Uenigheten vil trolig måtte finne sin løsning ved en avgjørelse fra Arbeidsretten.

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

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

Bestemmelsene i §§ 3-7 til 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 ufravikelighetsnormene 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 Landdommen (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 medlemskap i en landsforening i NHO ikke automatisk innebærer

medlemskap i NHO som arbeidsgiverorganisasjon (eks. Bilbransjeforbundet).

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

Annet avsnitt gjelder ved nyopprettelse av tariffavtale med LO, hvor bedriften ikke tidligere har vært omfattet av tariffavtale hvor NHO er part (jf 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.

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

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

§ 3-7 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.

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

§ 3-7 nr. 6 er en viktig presisering av 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.

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

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

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

Bestemmelsen fikk i '98 en tilføyelse om at § 3-7 nr. 6 gjelder tilsvarende for behandling av saker etter § 3-8.

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

Til § 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

Saksbehandlingsreglene ble i 1994 skilt ut i egen bestemmelse.

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.

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

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).

§ 3-10 pkt. 2.

Ved revisjonen i 2001 ble det enighet om at partene kan avtale at den faste nemnd kan avgjøre tvisten på grunnlag av skriftlig behandling.

Eksempel på visse fordeler som omfattes av pkt. 6 er pensjonsordninger som ikke er tariffestet. Slike var nevnt som eksempel i selve hovedavtaleteksten inntil 1970, uten at det innebar en realitetsendring at eksemplifiseringen da falt ut.

Til § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO

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

Til § 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter

Bestemmelsen kom inn ved revisjonen i 1997, 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 § 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

Den nye § 3-13 har sin bakgrunn i et krav fra NHO om innføring av en ny regel om bortfall av tariffavtalen to måneder etter at forbundet er varslet at bedriften ikke lenger har organiserte ansatte. LOs sekretariat hadde den 29.05.95 etter oppfordring fra Felleskontoret LO-NHO truffet følgende vedtak: Bedrifter som er bundet av tariffavtale skal ikke strykes i perioden . Vedtaket var begrunnet i hensynet til å sikre den enkelte mot tap av de rettigheter som administreres av Felleskontoret. Forbundene bør også vurdere om et bortfall av tariffavtalen i avtaleperioden vil kunne føre til et press på å få arbeidstakerne til å melde seg ut av forbundet slik at bedriftene unngår kostnadene med premie til AFP, sluttvederlag og OU-fondet.

Til § 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Bestemmelsen er ny, og kom inn etter krav fra NHO. Bestemmelsen tar ikke sikte på å endre rettstilstanden vedrørende politiske demonstrasjonsaksjoner slik den er fastlagt gjennom Arbeids-

rettens praksis. Bestemmelsene i § 3-14 er således mest av opplysende karakter, og trekker fram noen sentrale momenter fra Arbeidsrettens praksis, særlig ARD 2001/209.

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

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

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

Til kapittel IV
Særavtaler

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

Til § 4-1 Særavtalers gyldighet
De særavtaler kapitlet gjelder for er tariffavtaler mellom bedriften og de tillitsvalgte ved den enkelte bedrift. Slike særavtaler supplerer den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften. Særavtalene må ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale. Ved motstrid

må særavtalen vike, men den faller bare bort i den utstrekning det er motstrid.

Oppsigelse av en særavtale må skje skriftlig.

Til § 4-2 Oppsigelse av særavtaler
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 gjeldende i stedet for bestemmelsen i den bortfalte særavtale for så vidt gjelder de forhold som var regulert gjennom denne. Dersom overenskomsten ikke har bestemmelser om temaet, vil spørsmålet, tariffrettslig sett, være uregulert.

§ 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.

Tredje ledd er nytt fra 2006. Bestemmelsen må leses i sammenheng med § 5-2, tredje ledd. Bestemmelsen gir en drøftelsesrett lokalt med sikte på å finne fram til en hensiktsmessig tillitsvalgtstruktur ifm at bedriftene endrer sin organisasjon.

Særbestemmelsen for Bygg/anlegg/offshore er endret, slik at den er tilpasset Fellesforbundets nåværende organisasjon. I dette ligger det ikke noen realitetsendring.

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.

Femte avsnitt følgende som gjelder bygg/anlegg/offshore gjelder tilsvarende for innenriks skipsfart.

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 eller sosialtillitsvalgt. Fra 2006 kan det også velges en *ungdomstillitsvalgt*. De nevnte tillitsvalgte må i utgangspunktet gå av den «kvoten» som det er adgang til å velge, jf skalaen i § 5-2 annet avsnitt. Dette er nå uttrykkelig fastslått i teksten. Men etter § 5-2 femte ledd kan partene på den enkelte bedrift skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte. Dette er særlig aktuelt i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier et større antall tillitsvalgte. Det kan således etter § 5-2 avtales lokalt 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.

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

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 forøvrig ved annen virksomhet.

Bestemmelsen gjelder kun hvor flere bedrifter har «oppdrag», dvs. arbeid av tidsbegrenset karakter. Bestemmelsen om koordineringsutvalg kommer ikke til anvendelse hvor flere bedrifter driver fast virksomhet på samme sted. Således vil 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. Ikke bare tjenestetid i bedriften, men også i selskapet som helhet skal hensyntas. Dette har betydning f.eks. ved fisjoner.

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

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

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

Protokolltilførselen som uttaler at oppsagte ikke kan velges som tillitsvalgte, er ny. Men det forhold at en tillitsvalgt blir sagt opp, er ikke til hinder for *gjenvalg*.

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

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

Bestemmelsen om at nestleder eller eventuelt sekretær fungerer som leder ved lederens fravær, er ny fra 2006.

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, jf 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 pkt. i annet avsnitt for å understreke den avgjørende betydning av at de tillitsvalgte og bedriftens representanter gjensidig behandles på en slik måte at de kan utføre sine oppgaver iht. Hovedavtalen. Bakgrunnen for det nye punktet er bl.a. en del saker de senere år hvor tillitsvalgte har opplevd å bli trakassert p.g.a. utførelse av tillitsvervet.

Tredje avsnitt skal 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 begge parters representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Det er tariffstridig å føre forhandlinger uten slik fullmakt. Forhandlingspartene har adgang til å rådføre seg hver på sin side, men ikke slik at dette trenerer forhandlingene.

Nr 2 har fra 2006 fått en bestemmelse om at *leder i koordineringsutvalget (§ 5-8) kan tilkalles i stedet for den konserntillitsvalgte.*

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
Bestemmelsen er omredigert ved at tid til tillitsvalgtes arbeid er behandlet særskilt i nr. 1 og nødvendig utstyr for tillitsvalgte i nr. 2.

De tillitsvalgte må ha arbeidsforhold som gjør dem i stand til å skjøtte sine verv på tilfredsstillende måte, noe som er i begge parters interesse. Det gjelder også for tillitsvalgte med spesielle oppgaver. I § 6-6 nr. 1 er det derfor fastsatt at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver, og at det skal føres forhandlinger på lokalt plan om hvor mye tid som skal avsettes, dersom en av partene ønsker dette.

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

Hva som er tillitsvalgtarbeid fremgår av § 6-1.

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

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

Minimumsregelen om låsbart skap og adgang til telefon og telefaks 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 arbeidsmiljøloven 6-5 nr 3. Her heter det at «vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid . Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som omfattes av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene etter § 10-12, dvs arbeidstakere i *ledende stillinger*.

Godtgjørelsen for slikt overtidsarbeid for verneombud skal i henhold til aml. 6-5 nr 3, jf § 10-6 11. ledd, utgjøre 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 tjenestefrihet 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.

I protokolltilførselen er Samorganisasjonen fra 2006 endret til LO-avdelingen.

Viktig nytt i 2006:
Tillitsvalgte har nå fått en ubetinget *rett* til dekning av tapt arbeidsfortjeneste ved godkjent skolering som gjelder de ansattes representanter i styre og bedriftsforsamling.

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. (Jf § 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.

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

Den tillitsvalgte selv har ikke partsstilling i en sak for Arbeidsretten med krav om at den tillitsvalgte skal fratre *som tillitsvalgt*, jf ARD 1998/274. En slik tvist blir betraktet som en tvist mellom LO og NHO. At den tillitsvalgte ikke får partsstilling for Arbeidsretten, er heller ikke i strid med EMK artikkel 6 om at enhver har rett til rettferdig rettergang (fair trial), jf ARD 2001/357.

Til § 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte
De omstendigheter som regnes som saklig grunn for oppsigelse, er i utgangspunktet de samme som etter arbeidsmiljøloven. Det må likevel understrekes at en tillitsvalgt i kraft av sitt verv kan komme i en utsatt posisjon, og nettopp dette forhold skal ivaretas av det særlige oppsigelsesvern etter § 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 fristen for oppsigelse av tillitsvalgt er tre måneder. Fristen skal regnes på samme måte som etter aml. dvs. til utløp av kalendermåned. Den spesielle oppsigelsesfristen gjelder når oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel, men ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Henvisningen til aml. kap. 15-17 er ikke uttømmende. Den gamle aml. § 57-67 omfattet også regler som nå ligger i kap. 14. Dette gjelder fortsatt. Det er ingen uenighet med NHO om det.

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. Dette kan også gjelde i de tilfeller hvor de tillitsvalgte ikke behersker norsk, og således trenger bistand for å løse problemer.

Til kapittel VII
Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

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

Aml § 6-3 tredje ledd, jf § 10-6, 11. ledd, har bestemmelser om overtidsgodtgjørelse for vernearbeid.

Til kapittel VIII
Permittering

Permittering innebærer midlertidig suspensjon av lønns- og arbeidsplikten etter arbeidsgivers beslutning. Uttrykket permi-

sjon 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 ti dager. Permittering gir rett til dagpenger som for arbeidsledige, jf Folketrygdloven § 4-7. Arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntrer etter loven dersom arbeidstaker i løpet av de siste 18 måneder har vært helt eller delvis permittert uten lønn i til sammen 26 uker, jf. lønnspliktloven § 3 nr. 2. Ved forskrift (ASD 2005-12-14-1486) er det med hjemmel i Lønnspliktloven og Folketrygdloven fastsatt en utvidet trygdeperiode på *inntil 34 uker i løpet av en 18 måneders periode.* Reglene har vært endret ved flere anledninger.

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 § 15-3, 10. ledd. 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 dit hen at Arbeidsretten generelt aksepterer slike avvik fra ansiennitet. I protokoll av 21.6.1996 er LO og NHO enige om at det ikke er saklig grunn til å fravike ansiennitet ved ordinære sesongmessige permitteringer på det grunnlag at det er knyttet større reiseutgifter til arbeidstakere med lengst ansiennitet.

I ARD 1990 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.

Etter nr 4 skal det ved utvelgelsen *legges vekt på de særlige oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.* I ARD 2003/88, som gjaldt en tilsvarende hovedavtalebestemmelse, uttalte Arbeidsretten at *bedriften i en viss utstrekning har plikt til aktivt å søke alternativer til permittering av styret i bedriftsgruppen* (som tilsva-

rer arbeidsutvalget). Dette gjelder i særlig grad dersom alle de tillitsvalgte blir permittert, slik at arbeidstakerne risikerer å bli uten tillitsvalgte som er i arbeid.

Til § 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.

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

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 varselet må være ubetinget. Arbeidsretten uttalte bl.a. at varselet må være en definitiv meddelelse om at permittering blir iverksatt (s. 140-141). Arbeidstakeren skal kunne innrette seg på det. Betinget varsel kan kun gis i forbindelse med konflikt ved bedriften, jf. § 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. Den kortere varslingsfrist kan benyttes selv om permitteringen inntrer etter at konflikten er avsluttet, når det er konflikten som har *forårsaket* permitteringen, jf ARD 2005/13, se særlig avsnitt 57, hvor det stilles et krav om *årsakssammenheng* mellom konflikten og permitteringen.

Bestemmelsen 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 Varselets form og innhold
Varselet skal gis skriftlig til de enkelte arbeidstakere med mindre det er enighet med de tillitsvalgte om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. oppslag, jf. 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 varselet må anses å ha kommet frem til arbeidstakeren, f.eks. ved personlig overlevering eller pr. post. Er derimot arbeidstakeren bortreist på ferie eller av andre grunner ikke kan nås, og bedriften burde være klar over det, taler gode grunner for at fristen først begynner å løpe fra det tidspunkt arbeidstakeren har mulighet til å gjøre seg kjent med varselets innhold.

De tillitsvalgte bør kreve at permitteringstidens lengde angis, jf. 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 vis 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 permitteringsvarselet ikke er definitivt, det forutsetter at bestemte betingelser inntrer, f.eks. at bedriften blir rammet av streik.

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

Det fastslås imidlertid at også i disse tilfeller skal det 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

Til § 9-1 Målsetting og § 9-2 Organisering og gjennomføring
Bestemmelsene om målsetting, organisering og gjennomføring bygger på LOs og NHOs felles syn om at et konstruktivt samarbeid er til beste for bedriften og arbeidstakerne. I målsettingsbestemmelsen i § 9-1 er det nå også understreket nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold på konsernnivå.

Det påhviler partene på den enkelte bedrift å etterleve bestemmelsene i kap. IX 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.

I tredje ledd er de tillitsvalgte sikret reell innflytelse på sammensetningen av prosjektgrupper mv.

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

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

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

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som angår bedriftens ordinære drift. 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.

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.

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 f.eks. ved vurderingen av oppsigelsers og permitteringers sakligheit. 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.

Til § 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften
Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt for bedriften å drøfte med de tillitsvalgte saker som angår omlegging av driften og sysselsettingsspørsmål.

Bestemmelsen har som formål å gi de tillitsvalgte reell innflytelse på beslutninger om utvidelser, innskrenkninger og 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 f.eks. 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 § 15-1 (oppsigelse) og og kollektive drøftingsregler som

arbeidsmiljøloven §§ 15-2 (masseoppsigelser) og 16-5 (virksomhetsoverdragelse).

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger om omlegging av driften som nevnt i § 9-4. I ARD 1996 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.

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.»

I de seinere år er det avsagt flere dommer om innholdet i drøftelsesplikten etter ulike tariffavtaler. ARD 2002/90 (KLP-dommen), som gjelder drøftelsesplikten etter en særlig bestemmelse i Hovedtariffavtalen for kommunesektoren, inneholder interes-

sant og prinsipielle stoff om drøftelsespliktens innhold. Av interesse er også ARD 2005/13, som gjaldt en bestemmelse i Byggfagsoverenskomsten om at bedriften skulle godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft hadde ordnede arbeidsforhold.

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

Til § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold
Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å drøfte fusjon, fisjon, salg og andre selskapsrettslige endringer med de tillitsvalgte. Drøftelsesregelen er viktig fordi ulike selskapsrettslige endringer kan ha store konsekvenser for arbeidstakerne. For de ansatte er det særlig aktuelt å benytte eksterne rådgivere i forbindelse med drøftelser om selskapsrettslige forhold, jf § 9-8.

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som gjelder selskapsrettslige endringer, se 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.

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

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

Til § 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

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

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

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

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

2. **Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftensdisposisjoner.**
   §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
Bedriften skal forelegge tillitsvalgte regnskaper på forespørsel. Årsoppgjør skal forelegges uoppfordret, jf § 9-7.

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

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

Til § 9-8 Eksterne rådgivere
De tillitsvalgte har rett til å benytte eksterne rådgivere når de måtte ønske, men skal holde bedriften informert. Det gjelder særlig når rådgiveren gis tilgang til bedriftsintern informasjon.

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

Til § 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse
Bestemmelsen gir §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

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 oppfordrer til å kombinere møter etter kap. 9 med møter som nevnt i § 12-7 og 13-4.

Til § 9-11 Virkningen av manglende informasjon
Bestemmelsen fastslår at dersom bedriften ikke har oppfylt sin informasjonsplikt etter §§ 9-3 til 9-8, har arbeidstakerne krav på ekstra lønn i 2 eller 3 måneder fra den dag de tillitsvalgte blir informert, selv om fratreden etter ordinær oppsigelse skjer tidligere.

Krav på lønn utløses kun hvis informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke er oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen.

Til § 9 12 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning
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, jf også § 9-12, 2. ledd. Det vil aldri foreligge saklig grunn til å fravike ansienniteten dersom det er like vilkår. Regelen medfører at ansienniteten som hovedregel skal følges også i tilfeller hvor det ikke er like vilkår. 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.

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

En rekke forhold kan gi saklig grunn for å fravike ansienniteten. I denne sammenheng er ulikheter i kvalifikasjoner særlig nærliggende. Det bemerkes at det i denne sammenheng er en tendens til å legge for stor vekt på formell utdanning – på bekostning av realkompetanse. At en arbeidstaker har fagbrev kan gjøre det berettiget å beholde vedkommende til 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 under de drøftelsene som skal finne sted før oppsigelser blir besluttet, blir enige om hvordan ansienniteten skal praktiseres. Slik enighet bør protokolleres. Man vil derved også kunne unngå at en ellers vanskelig situasjon blir ytterligere tilspisset og man vil kunne unngå spekulasjoner om bedriftens motiver ved utvelgelsen av hvem som må sies opp. I en sak om betydningen av lokale avtaler om ansiennitetsberegning i Rt 2001 s. 71 uttalte Høyesterett at domstolene bør vise tilbakeholdenhet med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsmannsapparatet. Høyesteretts uttalelse må leses med det forbehold at avtalen ikke strider mot overordnet tariffavtale. Uttalelsen er derfor ikke anvendelig i forhold til lokale avtaler som i praksis vil avskjære det ansiennitetsprinsipp som er nedfelt i Hovedavtalen. Det er også lagt

til grunn i Frostating lagmannsretts dom av 7. januar 2005, som gjaldt nedbemanning i Posten Norge AS.

Etter § 9-12 er ansiennitet utgangspunktet for utvelgelsen. Avtaler som nedgraderer ansiennitet til ett av flere likeverdige momenter ved utvelgelsen strider derfor mot § 9-12. Det som kan avtales er hvilke momenter som bør inngå i en konkret vurdering av om det er saklig grunn til å fravike ansiennitet. En slik avtale vil oppstille kriterier for saklighetsvurderingen, men vil ikke i seg selv gjøre ansiennitetsfravik saklig. Også avtaler som generelt knytter ansiennitetsprisnippet til en snever utvelgelseskrets, vil lett bryte med hovedavtalen. Det er derfor grunn til å advare sterkt mot å skrive under på protokoller som går ut på at nedbemanning generelt skal skje avdelingsvis, innenfor et bestemt geografisk område eller innenfor en bestemt kategori arbeidstakere.

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

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

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

Til § 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak
Bestemmelsen er endret i samsvar med lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

I pkt. 1 tariffestes en plikt for bedriften til å drøfte med de tillitsvalgte registrering og oppbevaring og bruk av personopplysninger. Bestemmelsen fastslår at all registrering må ha et saklig

formål. Praksis må videre være innenfor rammen av lov om personopplysninger med forskrifter, bedriftens persondatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Personellregistret skal behandles konfidensielt.

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

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

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

Til § 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte
Hensikten med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal kunne påse at bedriften ikke går utenom de tillitsvalgte og søker å etablere direkte kontakt med arbeidstakerne. Bestemmelsen gjelder ikke orienteringer eller meddelelser om forhold som ikke har noen tilknytning til de tillitsvalgtes oppgaver.

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

Til § 9-15 Ansettelse mv.
Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte ved vedkommende avdeling om nyansettelser. Denne bestemmelsen er fra 2006 innskjerpet ved at slik orientering skal skje snarest mulig *«og senest ved tiltredelse»*. Det er videre *en tariffplikt* å avholde introduksjonsmøter på den måte som er beskrevet i annet ledd.

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

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

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

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

Til 9-18 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
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.

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

Erstatning og etterbetaling forutsetter et økonomisk tap som følge av tariffbruddet. Arbeidsgivers brudd på informasjonsbestemmelsene 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 for øvrig, jf § 9-19 nr. 8.

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 betydning hvilke informasjons- og drøftelsesregler som er brutt og hvilke ulemper dette har påført arbeidstakerne.

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

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 informasjon er forhold som lett vil kunne betraktes som grove brudd på tillitsvalgtes lojalitetsplikt.

Tvister om det foreligger grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser eller tillitsvalgtes lojalitetsplikt skal behandles etter saksbehandlingsreglene i Hovedavtalen § 2-3. Ved uenighet om det foreligger grovt brudd kan LO eller NHO bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda, jf § 9-19 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.

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 medlemmer, 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.

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

Til kapittel X
Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

Dette kapittel inneholder forskjellige bestemmelser som angår de enkelte arbeidstakeres ansettelsesvilkår. Det må for ordens

skyld understrekes at spørsmål i tilknytning til disse bestemmelser ikke skal gjøres til gjenstand for individuell behandling mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften. Når spørsmålene er nedfelt i Hovedavtalen ligger de således under de tillitsvalgtes ansvarsområde og skal behandles på vanlig organisasjonsmessig måte.

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

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

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

LO og NHO er enige om at seksuell trakassering er et eksempel på 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 arbeidsmiljølovens § 15-1 og til § 15-2 om masseoppsigelser.

Til § 10-3 Tiltak for yrkeshemmede
Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 skal en arbeidsgiver så langt som mulig iverksette de nødvendige tiltak for at en arbeidstaker skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid dersom arbeidstakeren er blitt hemmet i sitt arbeid som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.

I Hovedavtalens § 10-3 er det tariffestet at arbeidsgiveren ved gjennomføringen av slike tiltak skal samarbeide med arbeidstakeren og, hvis denne samtykker, også med de tillitsvalgte i aktuelle avdelinger og 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 § 14-2 tredje ledd.

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

Bestemmelsen fastslår at tidligere opparbeidet ansiennitet skal bibeholdes.

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

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

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

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

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

Til § 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft
Bestemmelsen gjelder ikke ved strømstans eller annen svikt i strømleveranse som framtrer som uforutsett hending. Det man spesielt har hatt for øye er rasjonering. Den gjelder heller ikke hvis det er inngått særlig avtale, jf § 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
Nødvendig permisjon til utdanning som er av verdi både for arbeidstaker og bedrift skal innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. Bestemmelsen forplikter bedriften til å besvare søknad om utdanningspermisjon innen tre uker, samt til å begrunne eventuelle avslag. Det henvises også til kapittel XVI om kompetanseutvikling hvor bedriften forpliktes til å kartlegge eget fremtidig kompetansebehov og til å iverksette tiltak for å få dekket dette.

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

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

Det anbefales i § 11-1 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) forutsetter rett til gebyrfritt kontantuttak.

§ 11-3 fastsetter at også virksomhetssted skal være angitt i trekklistene. Videre: fra 2006 skal trekklistene sendes elektronisk dersom det er mulig. Tidligere skulle arbeidsgiver vurdere å ta med opplysninger om brutto lønn mv. Dette er nå en del av bør-regelen i sjette ledd.

Utgitt av Landsorganisasjonen i Norge, Youngsgt 11, 0181 Oslo , www.lo.no
Trykk: Aktietrykkeriet AS, 1. opplag - 100 000, april 2006
Omslag: LOs informasjons- og rådgivningsavdeling