INNHOLD

Del A  .......................................................................................................................... 5
Kap. I  Partsforhold, virkeområde og varighet ............................................................... 5
  § 1-1  Partsforhold ........................................................................................................ 5
  § 1-2  Virkeområde ...................................................................................................... 5
  § 1-3  Varighet ............................................................................................................. 5
Kap. II  Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål .......................... 5
  § 2-1  Organisasjonsretten .......................................................................................... 5
  § 2-2  Fredsplikt ........................................................................................................... 6
  § 2-3  Forhandlinger .................................................................................................... 6
  § 2-4  Søksmål ............................................................................................................ 6
Kap. III  Konflikter ......................................................................................................... 7
  § 3-1  Kollektive oppsigelser ...................................................................................... 7
  § 3-2  Lærlingers og lærkandidaters stilling ved konflikt .............................................. 8
  § 3-3  Arbeid i forbindelse med konflikt ..................................................................... 8
  § 3-4  Arbeidstakernes avstemningsregler ................................................................. 9
  § 3-5  Arbeidsgiverens avstemningsregler ................................................................. 10
  § 3-6  Sympatiaksjoner ............................................................................................... 10
  § 3-7  Ny tariffavtale i tariffperioden ......................................................................... 11
  § 3-8  Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold ............................... 12
  § 3-9  Behandling av krav om ny tariffavtale ............................................................. 12
  § 3-10 Den faste tvistenemnd .................................................................................... 12
  § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO ......................................................................... 13
  § 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter ............................................................... 14
  § 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte .......................................... 14
  § 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner .................................................................. 14
Kap. IV  Særavtaler ......................................................................................................... 14
  § 4-1  Særavtalers gyldighet ....................................................................................... 14
  § 4-2  Oppsigelse av særavtaler .................................................................................. 14
  § 4-3  Virkningen av at særavtale utløper .................................................................... 15
Kap. V  Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter ........................... 15
  § 5-1  Målsattning og opptreten .................................................................................. 15
  § 5-2  Innledende bestemmelser ................................................................................ 16
  § 5-3  Valg av tillitsvalgte .......................................................................................... 17
  § 5-4  Organisering av de tillitsvalgte ....................................................................... 18
  § 5-5  Spesielt om endringer i bedriften ..................................................................... 18
  § 5-6  De tillitsvalgtes arbeidsforhold ....................................................................... 19
  § 5-7  Godtgjørelse til tillitsvalgte ............................................................................. 20
  § 5-8  Tjenestefri for tillitsvalgte ............................................................................... 20
  § 5-9  Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre ............ 21
| Kap. VI | Vernearbeid og verne- og helsepersonale | 22 |
| § 6-1 | Verneombud | 22 |
| § 6-2 | Arbeidsmiljøutvalg | 22 |
| § 6-3 | Bedriftshelsetjeneste | 22 |

| Kap. VII | Permittering | 23 |
| § 7-1 | Vilkårene for permittering | 23 |
| § 7-2 | Plikt til å konferere før varsel gis | 23 |
| § 7-3 | Varsel om permittering | 23 |
| § 7-4 | Varslets form og innhold | 24 |
| § 7-5 | Betinget varsel | 24 |
| § 7-6 | Oppsigelse under permittering | 24 |
| § 7-7 | Spesielle bestemmelser | 24 |

| Kap. VIII | Individuelle forhold | 25 |
| § 8-1 | Ansettelse mv. | 25 |
| § 8-2 | Ansienntet ved oppsigelse pga. innskrenkning | 25 |
| § 8-3 | Virkning av manglende informasjon | 25 |

| Kap. IX | Informasjon, samarbeid og medbestemmelse | 26 |
| § 9-1 | Målsetting | 26 |
| § 9-2 | Organisering og gjennomføring | 26 |
| § 9-3 | Drøftelser om bedriftens ordinære drift | 27 |
| § 9-4 | Drøftelser vedrørende omlægging av driften | 27 |
| § 9-5 | Drøftelser om selskapsrettslige forhold | 27 |
| § 9-6 | Nærmere om drøftelse og informasjon | 27 |
| § 9-7 | Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold | 28 |
| § 9-8 | Eksterne rådgivere | 28 |
| § 9-9 | Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte | 28 |
| § 9-10 | Eierskifte i aksjeselskap | 28 |
| § 9-11 | Personellregistre og kontrolltiltak | 29 |
| § 9-12 | Drøftelser innen konsern mv. | 29 |
| § 9-13 | Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret | 30 |
| § 9-14 | Brudd på reglene om informasjon og drøftelser | 30 |

| Kap. X | Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold | 31 |
| § 10-1 | Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden | 31 |
| § 10-2 | Drøftelse før oppsigelse eller avskjed | 31 |
| § 10-3 | Tiltak for yrkeshemmede | 31 |
| § 10-4 | Fortrinnssett til ny stilling | 31 |
| § 10-5 | Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv | 32 |
| § 10-6 | Tjenestefri for arbeidstakere | 32 |
| § 10-7 | Slutattest | 32 |
§ 10-8  Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft....33
§ 10-9  1. og 17. mai........................................................................................................33
§ 10-10 Opparbeidelse av fridager......................................................................................33
§ 10-11  Permision for utdanning ....................................................................................33
Kap. XI  Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent..........34
§ 11-1  Månedlig utlønning ............................................................................................34
§ 11-2  Utlønning over bank ..........................................................................................34
§ 11-3  Trekk av fagforeningskontingent .......................................................................34
Del B  Samarbeidsavtale.................................................................................................35
Kap. XII Innledende bestemmelser ...............................................................................35
§ 12-1  Omfang og formål .............................................................................................35
Kap. XIII Bedriftsutvalg.................................................................................................35
§ 13-1  Opprettelse .........................................................................................................35
§ 13-2  Sammensetning .................................................................................................36
§ 13-3  Valg og stemmerett ............................................................................................36
§ 13-4  Funksjonstid .......................................................................................................36
§ 13-5  Utvalgets medlemmer .......................................................................................36
§ 13-6  Utvalgets ledelse ................................................................................................37
§ 13-7  Utvalgets møter ..................................................................................................37
§ 13-8  Bedriftsutvalgets arbeidsområde .....................................................................37
§ 13-9  Protokoller ..........................................................................................................38
Kap. XIV Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg .............................................................38
§ 14-1  Formål.................................................................................................................38
§ 14-2  Sammensetning, valg og funksjonstid ...............................................................39
§ 14-3  Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse .........................................................39
§ 14-4  Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter .........................................................39
Kap. XV Avdelingsutvalg .............................................................................................39
§ 15-1  Opprettelse .........................................................................................................39
§ 15-2  Sammensetning, valg og stemmerett mv.........................................................39
§ 15-3  Arbeidsområde ..................................................................................................40
§ 15-4  Møter ..................................................................................................................40
Kap. XVI Konsernbestemmelser ..................................................................................40
§ 16-1  Hva forstås med konsern mv. ..........................................................................40
§ 16-2  Konsernutvalg .....................................................................................................40
§ 16-3  Konserntillitsvalgt .............................................................................................41
§ 16-4  Tillitsvalgtes godtgjørelse ..................................................................................41
§ 16-5  Europeiske samarbeidsutvalg .........................................................................42
§ 16-6  Bærekraftigarbeidsliv .......................................................................................42
Kap. XVII Informasjonsmøter og bedriftskonferanser .................................................42
§ 17-1  Informasjonsmøter ............................................................................................42
§ 17-2  Bedriftskonferanser ..........................................................................................42
Kap. XVIII Kompetanseutvikling .................................................................42
  § 18-1 Innledning ........................................................................42
  § 18-2 Etter- og videreutdanning ..................................................42
  § 18-3 Tiltak/virkemidler ..............................................................43
  § 18-4 Dokumentasjon av realkompetanse ..................................43
Kap. XIX Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen ........43
  § 19-1 Organisasjonsansvar ..........................................................43
  § 19-2 Organisasjonsbistand .........................................................43
Kap. XX Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling ..........44
  § 20-1 Organisering ....................................................................44
  § 20-2 Sammensetning .................................................................44
  § 20-3 Utvikling resultater og planer ..........................................44
  § 20-4 Sekretariat .......................................................................44
  § 20-5 Finansiering ....................................................................44
Del C  Tilleggsavtaler .....................................................................44
Del D  ..............................................................................................45
Kap. XXI Spesielle bestemmelser ......................................................45
  § 21-1 Taushetsplikt ....................................................................45
Kap. XXII Hvem Hovedavtalen omfatter .........................................45
  § 22-1 Handel og Kontor i Norge ................................................45
  § 22-2 Forbundet for Ledelse og Teknikk .................................45
Definisjoner .....................................................................................45
  § 22-3 Handel og Kontor i Norge ................................................45
  § 22-4 Forbundet for Ledelse og Teknikk .................................46
Del C  Tilleggsavtaler .....................................................................48
Tilleggsavtale I  Avtale om bedriftsutvikling ...................................48
Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet ............49
Tilleggsavtale III Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU) ..................................................51
Tilleggsavtale IV Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer ..................................................53
Tilleggsavtale V Avtale om kontrolltiltak i bedriften.......................57
Tilleggsavtale VI Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier ...............58
Tilleggsavtale VII Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger .................................................................61
Tilleggsavtale VIII Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer ..................................................64
Protokolltilførsler ved revisjonen 2013 ............................................71
Hovedavtalen av 2018

Del A

Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 PARTSFORHOLD

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

§ 1-2 VIRKEOMRÅDE

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

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


Kap. II Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 ORGANISASJONSRETTEN

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

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

For å fylle sine roller er det viktig for LO og NHO å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratisk rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.
For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

§ 2-2 **FREDSPLIKT**


§ 2-3 **FORHANDLINGER**


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

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

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

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

§ 2-4 **SØKSMÅL**

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

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

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

§ 3-1 KOLLEKTIVE OPPSIGELSER


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3-2 LÆRLINGERS OG LÆREKANDIDATERS STILLING VED KONFLIKT

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

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

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

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

§ 3-3 ARBEID I FORBINDELSE MED KONFLIKT

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

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

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft. LO kan unnta stat og kommuner.
§ 3-4 ÅRBEIDSTAKERNES AVSTEMNINGSREGLER


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

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

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

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

d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbunds styre pålegge ny avstemning. Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

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

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

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


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 arbeidstedder.

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

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

§ 3-6 **Sympatiansjoner**

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

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

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

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

5. Plassoppstignelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtaleform ved bedrifter hvor minst halvdelen av funksjonærer er organiseret i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppstignelse uansett medlemstall.
§ 3-7 **NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3-9 BEHANDLING AV KRAV OM NY TARIFFAVTALE

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

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


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

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

§ 3-10 DEN FASTE TVISTENEMND


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

Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.
Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnden foreta en realitetsav-gjørelse.

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

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

4. Der vedkommende tariffavtale lånnssatser (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 for de 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 plassoppstigning til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er meglingsbeslutet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lånnssatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lånnssatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtaler for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

6. Hvis funksjonærer ved bedriften tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariefshedende lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte funksjonærer så lenge de er knyttet til bedriften. NHO kan imidlertid kreave at også slike fordeler kan sløyves, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne for-bindelse 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 tariefshedede, gir slik bestemmelse ikke funksjonærer rett til å kreave at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad:

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

§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO varsle angjeldende forbund om uttredeelsen 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 uttredeelsen (jfr. Arbeidstvistlovens § 7).
§ 3-12 **OVERSIKT OVER TARIFFBUNDNE BEDRIFTER**

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

§ 3-13 **BEDRIFTER SOM IKKE Lenger HAR ORGANISERTE ANSATTE**

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

§ 3-14 **POLITISKE DEMONSTRASJONSAKSJONER**

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

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

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

Kap. IV **Særavtaler**

§ 4-1 **SÆRAVTALENS GYLDIGHET**

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og funksjonærerenes 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 SÆRAVTALE**

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 Hovedavtalen § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. **Rett til forhandling og voldgift**

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

**§ 4-3 VIRKNINGEN AV AT SÆRAVTALE UTLØPER**

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

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

**Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter**

**§ 5-1 MÅLSETTING OG OPPTREDEN**

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven på en effektiv måte. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.
De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

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

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

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

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

§ 5-2 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte
   Hvis bedriften eller funksjonærene krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte funksjonærer.

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

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

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

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

3. Arbeidsgivers representant
4. **Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter**

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

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

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

§ 5-3 **VALG AV TILLITSVALGTE**

**Hvilke funksjonærer som kan velges som tillitsvalgt**

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

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

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

**Gruppevise valg**

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

**Antall tillitsvalgte som velges**

Ved hver bedrift hvor overenskomst med Handel og Kontor i Norge og/eller FLT er gjort gjeldende og som har inntil 25 funksjonærer, som omfattes av henholdsvis § 22-1 og/eller § 22-2, kan det velges inntil 3 tillitsvalgte og deretter 1 tillitsvalgt for hver 25. funksjonær innen de respektive overenskomstområder.

Hvis ved en bedrift enkelte funksjonærer står tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal ved beregning av antall tillitsvalgte bedriftens funksjonærantall fratrukket de funksjonærer som står tilsluttet disse organisasjonene, legges til grunn.

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

**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 vevet.

- 17 -
Melding om valg
Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

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

§ 5-4 ORGANISERING AV DE TILLITSVALGTE

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5-5 SPESIELT OM ENDRINGER I BEDRIFTEN

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet funksjonærer, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.
Bli en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan funksjonærene innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.

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

§ 5-6  DE TILLITSVALGTE ARBEIDSFORHOLD

Tid til tillitsvalgtes arbeid

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


Utstyr til de tillitsvalgte


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

Adgang til bedriften og avdelinger

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

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

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

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

Utvalgsmøter

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

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

Medlemsmøter

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

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

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

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

§ 5-7 GODTGJØRELSE TIL TILLITSVALGTE

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


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

§ 5-8 TJENESTEFRI FOR TILLITSVALGTE

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

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

I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

**§ 5-10   BRUK AV ADVARSEL MOT TILLITSVALGTE**

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

---

**§ 5-11   OPPSIGELSE MV AV TILLITSVALGTE**

Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

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

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidssavtale 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 funksjonærene beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyre med sikte på avvikling.

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

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

De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganisering og permitteringer.

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

Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 6-1 Verneombud

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste verneombudets adgang 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 funksjonene.

§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg

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

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

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

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

§ 7-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften. 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.

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.

§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

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

§ 7-3 Varsel om permittering

Permittering gis med 14 dagers varsel.

Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

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.


Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringar som nevnt i nr. 2 betaes ordinær timelønn.

Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.
Merknad

Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom LO og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 7-4 VARSLETS FORM OG INNHOLD

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

Ved betinget permittering etter § 7-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.


Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5 BETINGET VARSEL

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

§ 7-6 OPPSIGELSE UNDER PERMITTERING

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

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

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

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

§ 7-7 SPESIELLE BESTEMMELSER

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 7-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

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

Kap. VIII Individuelle forhold

§ 8-1  ANSETTELSE MV.

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


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

§ 8-2  ANSIENNITET VED OPPSIGELSE PGA. INNSKREKNING

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

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

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

Protokolltilførsel:
Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

§ 8-3  VIRKNING AV MANGLENDE INFORMASJON

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

§ 9-1 MÅLSETTING

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

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

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

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

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

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

§ 9-2 ORGANISERING OG GJENNOMFØRING

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

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

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

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

Det forutsetter 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.


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

Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.
§ 9-3  **DRØFTELSER OM BEDRIFTENS ORDINÆRE DRIFT**

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

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

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

*Protokolltilførsel:*

*Om innleie av arbeidskraft mv.*

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

§ 9-4  **DRØFTELSER VEDRØRENDE OMLEGGING AV DRIFten**

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

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

§ 9-5  **DRØFTELSER OM SELSKAPSRETTLIGE FORHOLD**

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

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

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

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

§ 9-6  **NÆRMERE OM DRØFTELSE OG INFORMASJON**

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

Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte
I de tilfelle ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførser, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

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

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

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

§ 9-7 INNSYN I REGNSKAPER OG ØKONOMISKE FORHOLD

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

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

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

§ 9-8 EKSTERNE RÅDGIVERE

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

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

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

§ 9-9 FORHÅNDSINFORMASJON TIL TILLITSVALGTE

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

§ 9-10 EIERSKIFTE I AKSJESELSKAP

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

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- 29 -

- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

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

§ 9-11 PERSONELLREGISTRE OG KONTROLLTILTAK

1 Personellregister

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 og eventuell personaldatainstruks.

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.

§ 9-12 DRØFTELSER INNEN KONSERN MV.

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

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


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

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

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
Partene er opptatt av at utviklingen på dette område, som følge av den økende internasjonaliseringen, følges opp i Hovedavtalen.

§ 9-13 **Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret**

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

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

Partene kan bli enige om andre ordninger.

Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

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

§ 9-14 **Brudd på reglene om informasjon og drøftelser**

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


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 forhandlingen etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingen 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 bestemmelsene, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for saksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.


Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grungni 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 innglagede 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.


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 fortørende 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 OPPTREDET


§ 10-2 DRØFTELSE FØR OPPSIGELSE ELLER AVSKJED

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

§ 10-3 TILTAK FOR YRKEHEMMEDE

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

§ 10-4 FORTRINNSRETT TIL NY STILLING

Ansettes nye funksjonærer det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal funksjonærer som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tingligere 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 IVARETAKESELSE AV OFFENTLIGE VERV

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

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

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

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

§ 10-6  TJENESTEFRI FOR ARBEIDSTAKERE

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

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

§ 10-7  SLUTTATTEST

Når funksjonærer slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal bare inneholde:

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

Funksjonær som avskjediges har rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å opplyse om grunn, anføre at vedkommende er avskjeditget. Hvis funksjonæren ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.
§ 10-8 FORSKYVNING AV ARBEIDSTID VED ALMINNELIG SVIKT I LEVERING AV ELEKTRISK KRAFT

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

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


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

§ 10-9 1. OG 17. MAI

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

§ 10-10 OPPARBEIDELSE AV FRIDAGER

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

§ 10-11 PERMISJON FOR UTDANNING

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

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

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


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

§ 11-1 MÅNEDLIG UTLØNNING

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

§ 11-2 UTLØNNING OVER BANK

Utlønning skal foregå over bank.

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

§ 11-3 TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

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

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

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


Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

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

Meldinger, hvor følgende bør være med:

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

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

Der det er mulig sendes trekklisene elektronisk.

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

Del B Samarbeidsavtale

Kap. XII Innledende bestemmelser

§ 12-1 OMFANG OG FORMÅL

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

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


Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg............................................... § 13
Kombinert BU/AML................................. § 14
Avdelingsutvalg ............................. § 15
Konsernutvalg ............................... § 16

Kap. XIII Bedriftsutvalg

§ 13-1 OPPRETTELSE

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

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med færre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partenes hovedorganisasjon er enig i det.
Det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i § 14 hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet.

§ 13-2 SAMMENSETNING

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

Arbeidstakerne velger 3, hvorav fungerende leder for Arbeidsutvalget er selvskrevet. Arbeidstakerne 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 selvskrevet.

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 arbeiterne. Arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer kan velge 1 felles representant.

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

§ 13-3 VALG OG STEMMERETT

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

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

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

§ 13-4 FUNKSJONSTID

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

Gjenvalg kan finne sted.

§ 13-5 UTVALGETS MEDLEMMER

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

Går et utvalgsmedlem over i stilling i en annen valggruppe eller slutter i bedriften, opphører vervet og vararepresentanten trer inn.
§§ 5-1, 5-9 og 5-11 i Del A får tilsvarende anvendelse på bedriftsutvalgets medlemmer.

§ 13-6 **Utvalgets ledeelse**


§ 13-7 **Utvalgets møter**

Om ikke annet er avtalt, holder utvalget møter minste en gang pr. måned. Sakstliste med bilag utarbeides av lederen og sekretæren og sendes ut minst tre dager før møtet. Forslag til saker må sendes sekretæren så tidlig at de kan komme med i sakstisten. Møtene skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

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

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

§ 13-8 **Bedriftsutvalgets arbeidsområde**

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

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

3. Er avtale ikke inngått, behandler utvalget
   - Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonssvikårene og avsetningsmulighetene.
   - Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjons- opplegg og metoder, kvalitetsspørsømål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.
   - Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid.
4. Regnskapsmessige opplysninger gis i forbindelse med ovennevnte skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærere gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

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


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


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

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

§ 13-9 Protokoller

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

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

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

Kap. XIV Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

§ 14-1 Formål

For å forenkle saksbehandlingen i henholdsvis bedriftsutvalget og arbeidsmiljøutvalget, kan det etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i dette kapittel.
§ 14-2  **SAMMENSETNING, VALG OG FUNKSJONSTID**

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


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

For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

§ 14-3  **BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS LEDELSE**

Leder velges etter forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

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

§ 14-4  **BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS MØTER**

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

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

**Kap. XV Avdelingsutvalg**

§ 15-1  **OPPRETTELSE**

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

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

For bygg/anlegg/offshore:

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

§ 15-2  **SAMMENSETNING, VALG OG STEMMERETT MV.**

Partene på bedriften kan treffes avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, funksjonstid og ledelse.
Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvskrevne medlemmer. Eventuelle andre fra avdelingen kan innkalles avhengig av hvilke saker som behandles.

§ 15-3 **ARBEIDSOMRÅDE**

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

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

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

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

Utvalget skal gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

§ 15-4 **MØTER**

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

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

**Kap. XVI Konsernbestemmelser**

§ 16-1 **HVA FORSTÅS MED KONSERN MV.**


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

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

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

§ 16-2 **KONSERNUTVALG**

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

Partene i konsernet bør avtale rammene for slikt samarbeid, eventuelt med bistand fra organisasjonene.
Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

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

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

c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

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

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

§ 16-3  **KONSERNTILLITSVALGT**

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

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

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

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

Den konserntillitsvalgtes øvrige arbeidsforhold reguleres i avtale med konsernet.

Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

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

§ 16-4  **TILLITSVALGTES GODTGJØRELSE**

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til dette kapittel, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 5-7. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgårte reiseutgifter.
§ 16-5  **EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG**

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale til denne hovedavtalen.

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

§ 16-6  **BÆREKRAFTIGARBEIDSLIV**

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

Kap. XVII Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

§ 17-1  **INFORMASJONSMØTER**

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

§ 17-2  **BEDRIFTSKONFERANSER**

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

Kap. XVIII Kompetanseutvikling

§ 18-1  **INNLEDNING**

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

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

§ 18-2  **ETTER- OG VIDEREUDTANNING**

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne.
I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten.

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

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

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

§ 18-3 TILTAK/VIRKEMIDLER

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

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

§ 18-4 DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE

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

Kap. XIX Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

§ 19-1 ORGANISASJONSANSVAR

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

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

§ 19-2 ORGANISASJONSBISTAND

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

Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.
Kap. XX Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling

§ 20-1 ORGANISERING

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

§ 20-2 SAMMENSETNING

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

§ 20-3 UTVIKLING RESULTATER OG PLANER

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

§ 20-4 SEKRETARIAT

Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariat.

§ 20-5 FINANSIERING

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

Del C Tilleggsavtaler

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tilleggsavtale</th>
<th>Beskrivelse</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tilleggsavtale I</td>
<td>Avtale om bedriftsutvikling</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale II</td>
<td>Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale III</td>
<td>Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale IV</td>
<td>Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale V</td>
<td>Avtale om kontrolltiltak i bedriften</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale VI</td>
<td>Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale VII</td>
<td>Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger</td>
</tr>
<tr>
<td>Tilleggsavtale VIII</td>
<td>Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Del D

Kap. XXI Spesielle bestemmelser

§ 21-1 TAUSHETSPLIKT

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

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

Kap. XXII Hvem Hovedavtalen omfatter

§ 22 - 1 HANDEL OG KONTOR I NORGE

A) Kontorfunksjonærer
B) Lagerfunksjonærer
C) Butikkfunksjonærer
D) Salgsfunksjonærer. (Det vises til Standardoverenskomsten § 1.1. annet ledd)

§ 22 - 2 FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK

A) Ingeniører og teknikere
B) Faglaboranter/laboranter
C) Optiske - tekniske tegnere
D) Tekniske funksjonærer
E) Arbeidsledere
F) Bedriftssykepleiere

Definisjoner

§ 22-3 HANDEL OG KONTOR I NORGE

A) Kontorfunksjonærer
Kontorfunksjonærer er de som vesentlig utfører kontorarbeid, herunder også fakturaskriving, innføring o.l., selv om arbeidsplassen er på lager eller i fabrikk.
B) Lagerfunksjonærer
Lagerfunksjonærer er de hvis regelmessig arbeid består i å ekspedere kunder på lager eller i telefon, kontrollere ankommende eller utgående varer eller utføre kontrollarbeid i forbindelse med pakking, ordne prøver og prøvekolleksjoner, ekspedere ordre etter ordrelister, rekvissionsjoner eller brev, kontrollere produkter fra fabrikker og verksteder samt utføre skrivearbeid i forbindelse med forannevnte arbeid. Fortollere regnes som funksjonærer.

C) Butikkfunksjonærer
Butikkfunksjonærer er de som har sitt arbeid i butikk.

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

§ 22-4 FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK

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

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

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

Videregående utdannelse (skole og kurs etter grunnskole) godskrides som øvelsestid på følgende måte:
1. Heldagsskoler:
   Halvparten av den samlede utdannelsestid.
2. Aftenskoler:
   1/3 av den samlede utdannelsestid

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

Merknad:
Som laborant regnes ikke arbeidstakere som i laboratorium i vesentlig grad er beskjøftiget med opprydning, rengjøring, transport av materialer, betjening av maskiner o.l.
C) **Optiske – tekniske tegnere**

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

D) **Tekniske funksjonærer**

Se overenskomst for Tekniske Funksjonærer § 1.

E) **Arbeidsledere**

Se overenskomsten for Arbeidsledere § 2.

F) **Bedriftssykepleiere**

Se overenskomst for tekniske Funksjonærer § 1 protokolltilførsel.

**Protokolltilførsel**

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

**Merknad:**

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

Oslo, november 2017

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON**

Rolf Negård /s/

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

Terje Olav Olsson /s/

**HANDEL OG KONTOR I NORGE**

Trine Lise Sundnes /s/

**FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK**

Ulf Madsen /s/
Del C       Tilleggsavtaler

TILLEGGSAVTALE I
AVTALE OM BEDRIFTSUTVIKLING

FORMÅL OG FORPLIKTELSE

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

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

GENERELLE RETNINGSLINJER FOR UTVIKLINGSARBEIDET I BEDRIFTEN

Spørsmål om bedriftens behov for forbedrings- og nyskapingsarbeid og utvikling av bedriftsorganisasjonen som gir 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 er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskaping.

Som et ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere – uavhengig av kjønn – gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater.

Partene konstaterer at
- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

II. HOVEDORGANISASJONENES PLIKTER
Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

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 tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

III. DET LOKALE ARBEID
1. Partenes ansvar
Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Likestilling kan oppnås gjennom 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**

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

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.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

IV. **FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT**

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

**Informasjon:**

*Partene henviser til informasjon om arbeid med likestilling som er lagt ut på hjemmesidene til LO og NHO:*

[www.lo.no](http://www.lo.no)
[www.nho.no](http://www.nho.no)
TILLEGGSAVTALE III
AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

INNLEDNING

AvtaLEN bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.


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/ længre 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 opp-læringen 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 opplæringsorganisasjonen som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringen. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. Bedriftshelsetjenesten bør trekkes inn som resurspersoner 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 funksjonene skal kunne ivaretas.

6. **Opplæringsplan i bedriften**

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

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

Nytt personale som omfattes av denne avtalen, 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 avtalen, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer.

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

8. **Tvisteløsning**

Det henvises til Hovedavtalens kapitel II.
I. GENERELLE BESTEMMELSER


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.


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

II. INFORMASJON

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes iverk, jf. § 4-2, nr. 1 i 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 forståing 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 datasync, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemer skal bare kunne skje etter godfredning 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 til å forstå betydningen og eksperteregningen i arbeidet. Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av de ansattes tillitsvalgte i samarbeid 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 ekspertforslag 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 innføres og/eller delta i valg av slik teknologi.

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

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

IV. **TILLITSVALGTE**


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(e) 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 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 virke-middel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift dropper 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 bedriftsekssterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI. **BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER**


VII. **INFORMASJONS- OG KOMMUNIKASJONSTEKNOLOGI (IKT)**

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

**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 SÆRAVTALEN

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

Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg, 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.
NHO og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utformning og innføring av interne kontrolltiltak samt vesentlige forandringer av eksisterende kontroll-ordninger i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

Partene viser ellers til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i 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, utformning og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

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

5. I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysnings 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.


7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utformning 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 § 4-1). Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidstakernes forutsettelser 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.


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 mer pålitelig grunnlag, kan studiet utføres på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

V. ***PERSONLIGE TILLEGG OG HVILETID***

Personlig tillegg er den tid arbeidstakeren trenger til personlig behov uavhengig av arbeidets art. Hviletid er den ekstra tid til hvile som er nødvendig ved ekstra anstrengende arbeid.

Hvis personlige tillegg og eventuelt nødvendig hviletid, ikke er fastlagt under tilleggstidsstudierne, 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 standardtidsystemer.

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

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

VII. **AKKORDFORHANDLINGER**

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

2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal de tidsstudier og beregningene, herunder ytelsesvurdering, som danner grunnlag for akkorden fremlegges
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den i kraft med en gang.


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


Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

VIII. GRUNNLAG FOR ENDRINGER AV ARBEIDSSTUERTE 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. Akkordlønne 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


II. GENERELT

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

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

III. ARBEIDSVURDERING

1. Anvendelse

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

Partene vil påpeke at systematisk kjønnsvurdering kan være et hensiktsmessig verktøy for fremme av like lønn 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. Arbeidsbeskrivelser

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**


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 arbeidsbeskrivelserne, iakttagelse 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. Twister om stillingens 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**


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

§ 1 FORMÅL

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

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

§ 2 DEFINISJONER OG ANVENDELSESOMRÅDE

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

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

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

Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtalen, 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 avtalen, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant virksomhetene innenfor EØS.

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

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

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

Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.
I denne avtalen skal begrepet "informasjon" bety de opplysninger arbeidsgiver gir arbeids-
takernes representanter for at de kan sette seg inn i saken og undersøke den. Informasjonen skal
gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for
arbeidstakernes representanter å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene, og ved
behev forberede konsultasjon med det relevante organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere
EØS-land.

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

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

§ 3 OPPRETTELSE AV SAMARBEIDSORDNING

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

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

Anmodning om forhandlinger kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i
Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to
virkomheter 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
permanentte samarbeidsordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6.

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

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

§ 4 FREMgangsmåten ved ordningens etablering

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner
et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om
opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.
b) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i hver EU/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5 AVTALENS INNHOLD

a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som er av grenseoverskridende natur.
Informasjon og konsultasjon skal skje på et relevant ledelsesnivå ut fra hvilke emner som behandles.

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

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

1. Angi de land og selskapsenheter som omfattes.

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

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

4. Inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet.

5. Angi utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.


7. Avtalens ikrafttredelse og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen, vilkår for reforhandling, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretak med virksomhet i flere EØS-stater.

**§ 6 ESUs praktiske arbeid**

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

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

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

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

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

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

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

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

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


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


5. ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av ekspertene 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. Utgiften til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

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

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

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

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

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

Tilsivarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtalen.

§ 8 TILPASNING OG REFERHANDLINGER

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

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

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

§ 9 FRISTER FOR FORHANDLINGENES AVSLUTNING MV.

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

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

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


§ 10 TVISTEBEHANDLING

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

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

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.
§ 11 FORHOLDET TIL ANDRE AVTALER

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


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

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

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

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norske lover eller avtaler.
Protokolltilførsler ved revisjonen 2013

1. § 3-7 NR. 4

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

2. PROTOKOLLTILFØRSEL OM MANGFOLD OG INTEGRERING

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

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

3. § 3-9


5. § 11-3

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