

Hovedavtalen

NHO-LO | 2026-2029

med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer

Innholdsfortegnelse

DEL A

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

§ 5-5	Spesielt om endringer i bedriften	19
§ 5-6	De tillitsvalgtes arbeidsforhold	19
§ 5-7	Godtgjørelse til tillitsvalgte	20
§ 5-8	Tjenestefri for tillitsvalgte	20
§ 5-9	Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre	21
§ 5-10	Bruk av advarsel mot tillitsvalgte	21
§ 5-11	Oppsigelse mv. av tillitsvalgte	21
§ 5-12	Særbestemmelser om bygg, anlegg og offshore	21

Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 6-1	Verneombud	30
§ 6-2	Arbeidsmiljøutvalg	30
§ 6-3	Bedriftshelsetjeneste	30

Kap. VII Permittering

§ 7-1	Vilkårene for permittering	30
§ 7-2	Plikt til å konferere før varsel gis	31
§ 7-3	Varsel om permittering	31
§ 7-4	Varselets form og innhold	31
§ 7-5	Betinget varsel	31
§ 7-6	Oppsigelse under permittering	31
§ 7-7	Spesielle bestemmelser	32

Kap. VIII Individuelle forhold

§ 8-1	Ansettelse mv.	36
§ 8-2	Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning	36
§ 8-3	Virkning av manglende informasjon	37

Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1	Målsetting	39
§ 9-2	Organisering og gjennomføring	40
§ 9-3	Drøftelser om bedriftens ordinære drift	40
§ 9-4	Drøftelser vedrørende omlegging av driften	40
§ 9-5	Drøftelser om selskapsrettslige forhold	41
§ 9-6	Nærmere om drøftelse og informasjon	41
§ 9-7	Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	41
§ 9-8	Eksterne rådgivere	41
§ 9-9	Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte	41
§ 9-10	Eierskifte i aksjeselskap	41
§ 9-11	Personvern (behandling av ansattes personopplysninger) og bestemmelser om kontrolltiltak	42
§ 9-12	Drøftelser innen et konsern m.v	42
§ 9-13	Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret	43
§ 9-14	Brudd på reglene og informasjon og drøftelse	43

Kap. X

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

Kap. XI

§ 11-1	Månedlig utlønning	50
§ 11-2	Utlønning over bank	50
§ 11-3	Trekk av fagforeningskontingent	50



DEL B

Kap. XII

§ 12-1	Innledende bestemmelser	55
--------	-------------------------	----

Kap. XIII

§ 13-1	Bedriftsutvalg	55
§ 13-2	Opprettelse	55
§ 13-3	Sammensetning	56
§ 13-4	Valg og stemmerett	56
§ 13-5	Funksjonstid	56
§ 13-6	Utvalgets medlemmer	56
§ 13-7	Utvalgets ledelse	56
§ 13-8	Utvalgets møter	56
§ 13-9	Bedriftsutvalgets arbeidsområde	56
§ 13-9	Protokoller	57

DEL C

Kap. XIV	Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg					
§ 14-1	Formål	59		Tilleggsavtale I	Avtale om bedriftsutvikling	68
§ 14-2	Sammensetning, valg og funksjonstid	59		Tilleggsavtale II	Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet	68
§ 14-3	Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	59		Tilleggsavtale III	Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)	70
§ 14-4	Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	59		Tilleggsavtale IV	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	71
				Tilleggsavtale V	Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier	74
				Tilleggsavtale VI	Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer	78
Kap. XV	Avdelingsutvalg					
§ 15-1	Opprettelse	59				
§ 15-2	Sammensetning, valg og stemmerett mv.	59				
§ 15-3	Arbeidsområde	59				
§ 15-4	Møter	60				
Kap. XVI	Konsernbestemmelser					
§ 16-1	Hva forstås med konsern mv.	60				
§ 16-2	Konsernutvalg	60				
§ 16-3	Konserntillitsvalgt	61				
§ 16-4	Tillitsvalgtes godtgjørelse	61				
§ 16-5	Europeiske samarbeidsutvalg	61				
§ 16-6	Bærekraftig arbeidsliv	61				
Kap. XVII	Informasjonsmøter og bedriftskonferanser					
§ 17-1	Informasjonsmøter	62				
§ 17-2	Bedriftskonferanser	62				
Kap. XVIII	Kompetanseutvikling					
§ 18-1	Innledning	62				
§ 18-2	Etter- og videreutdanning	62				
§ 18-3	Tiltak/virkemidler	62				
§ 18-4	Dokumentasjon av realkompetanse	63				
Kap. XIX	Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen					
§ 19-1	Organisasjonsansvar	63				
§ 19-2	Organisasjonsbistand	63				
Kap. XX	Organisasjonenenes fellestiltak - samarbeid og utvikling					
§ 20-1	Organisering	63				
§ 20-2	Sammensetning	63				
§ 20-3	Utvikling, resultater og planer	63				
§ 20-4	Sekretariat	63				
§ 20-5	Finansiering	63				

FRA PROTOKOLLEN:

Protokollen fra hovedavtaleforhandlingene 2021 (utdrag)	86
Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering	88

Del A

HOVEDAVTALEN 2026-2029

Kap. I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med samtlige forbund og klubber/avdelinger.¹⁾ Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.²⁾

Hovedavtalens Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsutvalgsavtale.³⁾ Det er forutsetningen at NHO og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2026, gjelder til 31. desember 2029 og videre to år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med tre måneders varsel.⁴⁾

KOMMENTARER:

- ¹⁾ Det er LO og NHO som er de egentlige parter i Hovedavtalen. Dette må sees i sammenheng med bestemmelsen i arbeidstvistlovens § 35 (1) om at det som hovedregel bare er den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening, eller en enkeltstående arbeidsgiver som har søksmålsrett, jf. § 2-4 nedenfor.
- ²⁾ Denne hovedavtale omfatter ikke arbeidsledere, samt merkantile og tekniske funksjonærer. For disse områder foreligger det egne hovedavtaler.
- ³⁾ I utgangspunktet gjelder del B ikke for andre områder enn industri og håndverk. Del B skiller seg også ut fra del A ved at del A bare gjelder LO og LO-tilsluttede forbund og deres medlemmer, mens del B omfattes samtlige arbeidstakere i bedriften, uten hensyn til organisasjonstilknytning.
- ⁴⁾ Ved revisjonen i 2021 ble oppsigelsesfristen etter forslag fra LO endret fra 6 til 3 måneder.

Kap. II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.¹⁾

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.²⁾

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

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen at partene opptre på en måte som svekker hverandres posisjon.³⁾

§ 2-2 Fredsplikt

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.⁴⁾

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

§ 2-3 Forhandlinger

1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedrift og tillitsvalgte.⁵⁾ Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.⁶⁾

Bygg/anlegg/offshore. Blir disse ikke enige, opptas forhandlinger mellom bedriften og de i kap.V nevnte organisasjonstillitsvalgte. I så fall har bedriften også adgang til å tilkalle en representant eller tillitsvalgt. Organisasjonene på begge sider har rett til å gripe inn hvis avtaler etter forannevnte forhandlinger er i strid med gjeldende tariffavtaler.

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan forbund og landsforening, eventuelt LO og NHO, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.⁷⁾
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.⁸⁾
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.⁹⁾
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.¹⁰⁾

§ 2-4 Søksmål

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NHO og LO.¹¹⁾

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdradd iht. arbeidstvistlovens § 35(2).

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

KOMMENTARER:

¹⁾ Dette innebærer så vel retten til å organisere seg, til å være organisert og til å være uorganisert. Det innebærer også rett til å velge hvilken organisasjon man eventuelt ønsker å tilhøre.

Inntil 1986 var det i selve avtalen inntatt følgende protokolltilførsel:
“N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 som nytt annet ledd: “Det er derfor i strid med grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene, hvis ansettelse eller beskjeftigelse av arbeidstakere blir søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert.”

LOs forhandlere bemerket at de anså denne tilføyelse overflødig, da regelen allerede fremgikk av den någjeldende § 1.

N.A.F.s forhandlere erklærte i henhold hertil at de frafalt forslag til nytt annet ledd.”

N.A.F. imøtekom i revisjonen i 1985 et krav fra LO om å ta protokollførselen ut av avtalen. Det var imidlertid enighet mellom partene om at dette ikke medfører noen realitetsendring, noe LO bekreftet i et vedlegg til forhandlingsprotokollen.

²⁾ Understrekingen av frontfagsmodellens betydning ble tatt inn i annet ledd siste setning ved forhandlingene i 2017.

³⁾ De tre siste avsnittene er nye i 2002, men innebærer ikke noen endring av rettstilstanden. Det er likevel en viktig påpeking at partene også under en konfliktsituasjon skal vise respekt for hverandres interesser og ikke opptre på en måte som svekker den andre parts posisjon. Dette må innebære at man også i konfliktsituasjoner plikter å opptre lojalt overfor motparten og også at partene lojalt overholder de regler som gjelder under en konfliktsituasjon.

⁴⁾ Det er ikke anledning til å søke å løse tvister ved bruk av noen form for kampmidler. Det gjelder så vel streik/lockout som “gå sakte-aksjoner”, overtids-nektelser, blokade eller noen annen form for aksjoner. Dette gjelder tvister om forståelse av den gjeldende tariffavtale (overenskomst) og så lenge tariffavtalen består, også ethvert forsøk på å endre avtalen. Også aksjoner som tar sikte på å påvirke arbeidsgivers bruk av styringsretten, vil rammes.

I AR-2026-22 kom Arbeidsretten til at det å fremme krav om opprettelse av ny tariffavtale, samtidig som det samme forbundet deltok i reforhandling av en overenskomst mellom partene under fredsplikt, utgjorde annen arbeidskamp. Arbeidsretten fant at det reelle formålet med tariffavtalekravet og plassoppsigelsene var å øve press på NHO/ arbeidsgiver i revisjonsforhandlingene.

Tilsvarende følger også av arbeidstvistlovens § 8 (1) og (2).

Når det gjelder sympatiaksjoner, vises til § 3-6.

Når det gjelder politiske demonstrasjonsstreiker, vises til § 3-14.

⁵⁾ Begge parter har plikt til å delta i forhandlingene. Det er viktig at forhandlingene gjennomføres så snart som mulig, jf. bestemmelsens pkt. nr. 5.

⁶⁾ Begge parter plikter å medvirke til at protokoll blir satt opp. Partene ble i forhandlingene i 2017 enige om at dette skal skje "så snart som mulig". Tilføyselen har sammenheng med endringen i § 3-9 nr. 4 om fristen for søksmål til den faste tvistenemnd – partene ønsket å unngå den situasjon at søksmålsfristen forskyves ved trenering. Protokollen bør inneholde tid og sted for forhandlingene, hvem som deltok og hva tvisten dreiet seg om. Blir partene enige bør det fremgå hva man ble enige om, blir man ikke enige bør det stå at enighet ikke ble oppnådd. Det er for øvrig opp til partene selv hva de ønsker å ta inn av synspunkter og anførsler i protokollen. Den ene part kan ikke nekte å undertegne protokollen fordi man ikke liker det den annen part har anført for sin del. Men man kan kreve å få protokollert sitt syn på den annen parts anførsler. Det vil normalt være unødvendig og uhensiktsmessig med lengre redegjørelser og prosedyrer i protokollen.

Dersom partene har oppnådd enighet om et eller flere spørsmål, er det viktig at ordlyden i protokollen gir et riktig og entydig bilde av hva partene er blitt enige om. I en slik situasjon er det også sterkt å anbefale at partene får skrevet ut protokollen og undertegnet den før de går fra hverandre.

⁷⁾ Et lokalt forhandlingsmøte kan gå direkte over i organisasjonsmessige drøftelser dersom begge parter er enige om det, og det er praktisk. En slik organisasjonsmessig fortsettelse av et lokalt møte vil i så fall skje i stedet for organisasjonsmessig møte etter pkt. 4.

⁸⁾ Partene på bedriften kan selvsagt hver på sin side konferere med sine respektive organisasjoner i forbindelse med lokal forhandling, men representanten for organisasjonen kan ikke ta direkte kontakt med den annen part uten at dette på forhånd er klarert med den andre parts tilsvarende organisasjon.

⁹⁾ Dersom den som har reist tvisten ikke bringer en uløst tvist videre inn for neste instans (forbund/ landsforening eller LO/NHO) innen rimelig tid, må denne anses for å ha oppgitt sitt krav. For at en tvist skal kunne bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse, er det en forutsetning at det har vært ført forhandlinger mellom LO og NHO, eventuelt kan en underorganisasjon som har fått spesiell fullmakt til det, tre inn i stedet for hovedorganisasjonen. Bestemmelsen begrenser ikke partenes søksmålskompetanse etter arbeidstvist-loven, jf. AR-2018-17 Skanska, der NHO påstod saken avvist fordi det ikke forelå en tvist som var behandlet i samsvar med forhandlingsordningen i § 2-3. Arbeidsretten kom til at bestemmelsen ikke kunne forstås slik.

Ved forhandlingene i 2005 var partene enige om følgende protokolltilførsel: Begge parter har interesse av at tvistesaker behandles både raskt og grundig. Pr i dag er saksbehandlingen for langsom. Partene vil hver på sin side gjennomgå sine rutiner og bestrebe seg på å oppnå en raskere saksbehandling på alle stadier, - fra det kreves forhandlingsmøte lokalt via organisasjonsmessige forhandlinger og frem til tvistens behandling for Arbeidsretten. Innen hovedavtaleperiodens utløp vil partene i fellesskap evaluere utviklingen.

¹⁰⁾ Partene kan bli enige om et senere tidspunkt for møte.

¹¹⁾ Dersom en tvist som bringes inn for Arbeidsretten også innebærer uenighet om noe punkt i Hovedavtalen, kan søksmålskompetansen ikke delegeres til en underorganisasjon.

Kap. III Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. NHO og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse¹⁾ for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsforeninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.²⁾ 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.³⁾

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 16.⁴⁾

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.⁵⁾

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 25.⁶⁾

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.⁷⁾

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.⁸⁾

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 tilfredsstillende 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.⁹⁾

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.¹⁰⁾
6. Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre

arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.¹¹⁾

§ 3-2 Læringers og lærekandidaters stilling ved konflikt

1. Læringer på kontrakt og lærekandidater¹²⁾ 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.¹³⁾

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

§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt¹⁴⁾

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.¹⁵⁾
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.¹⁶⁾

3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.¹⁷⁾
- § 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

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

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

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

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

2.

a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.¹⁸⁾

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

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

- d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.¹⁹⁾
3.
- a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning. Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.
- b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.
4. Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.
5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.
6. Blir det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.
7. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jf. lovene for LO.
8. I forbindelse med avstemning skal bedriften gi de tillitsvalgte oversikt over arbeidstakernes arbeidssteder.

- § 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler
- Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Næringslivets Hovedorganisasjon som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.
- Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landsforenings bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av landsforeningen, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen med mindre

- landsforeningen bestemmer at bare tariffbundne medlemmer skal ha stemmerett.
- Disse reglene endrer ikke den retten Representantskapet og landsforeningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.
- § 3-6 Sympatiaksjoner
1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.²⁰⁾
2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1.²¹⁾ Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedriftene som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.
3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat og kommuner.
4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.
5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har

- LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.
- Protokolltilførsel:
- "N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket "stat, kommuner" i paragrafens 6. ledd (nå nr. 3, siste punktum) skulle endres til "den offentlige virksomhet". LOs forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produseres for statens forsvarsmessige behov. Under henvisning hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag. Bestemmelsen i § 3-6, nr. 5 siste punktum, sikter til de tilfelle hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 % av arbeidsstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.
- LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i § 3-6 med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens § 2-1".
- § 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden ²²⁾
1. LO og NHO kan – i tariffperioden – kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.
- Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.
- Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor bedrift som ikke er medlem av NHO og bedriften deretter trer inn som medlem, skal NHO/ landsforening uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemskapet til det fagforbund som har fremsatt kravet. Samtidig skal NHO/landsforeningen ta stilling til tariffkravet.²³⁾
2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/landsforening

og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.²⁴⁾
Det er et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet.²⁵⁾
I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.²⁶⁾

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.²⁷⁾

Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.²⁸⁾

4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art.²⁹⁾

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

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

5. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.³⁰⁾

Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.³¹⁾
Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i NHO, gjelder denne til den er brakt til utløp.

6. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.³²⁾

7. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for

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

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

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

§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller NHO, eventuelt gjennom forbund eller landsforening, - overfor henholdsvis NHO/landsforening eller LO/forbund.³³⁾
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av NHO eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.³⁴⁾
3. Dersom kravet bestrides, jf. § 3-7 pkt. 2 og 3, skal det føres forhandlinger mellom LO og NHO for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

Fra Forhandlingene settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter, se § 2-3 nr. 1 første ledd. ³⁵⁾

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.³⁶⁾

§ 3-10 Den faste tvistenemnd

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

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

Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.³⁷⁾

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

Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 8 nr. 2 og nr. 3.³⁸⁾

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

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

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnssetser etterbetales

fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.

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

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

Merknad:
Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barn til arbeidstakere eller tjenestefri med lønn i forbindelse med offentlig ombud, eller låneordninger. § 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO
Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO varsle angjeldende forbund om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO
En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jf. arbeidstvistlovens § 7).

§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter³⁹⁾
LO og NHO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne bedrifter.
Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02. omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i NHO opphører før

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

§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og landsforening forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har medlemmer.⁴⁰⁾

§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner

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

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

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.⁴¹⁾

KOMMENTARER:

¹⁾ Plassoppsigelse innebærer at de individuelle arbeidsforhold formelt sies opp slik at vedkommende kan fratre dersom han/hun blir omfattet av streik eller lockout.

²⁾ Denne fristen er nå tatt inn i arbeidstvistloven § 15 (1). Arbeidsmiljøloven § 15-17 som tidligere regulerte denne fristen, viser nå bare til arbeidstvistlovens § 15.

³⁾ Denne bestemmelsen om felles utløp av tariffavtalene ved samordnet eller kartellvist oppgjør er ny i 2002. Endringen ble foreslått av Varighetsutvalget LO – NHO som avga sin innstilling 31. oktober 2001. Som det fremgår av protokolltilførselen annet avsnitt er oljeindustrien unntatt fra denne bestemmelsen. I protokollen fra revisjonen i 2002 ble følgende inntatt:

§ 3-1
Ovennevnte tekst erstatter Riksmeklerens forslag i 2000 til bestemmelse i XI, «Varighet og Tariffavtalenes utløp», pkt. 2. Partene er enige om at følgende avtaler ikke er omfattet av en slik ordning: Sokkelavtalene for operatør, boring og forpleiningsbedrifter (nr. 129, 125 og 123) og bransjeavtalen (nr. 130) mellom LO/NOPEF og NHO/OLF.

Partene er videre enige om at ordningen kun gjelder avtaler som har utløp 1. halvår.

⁴⁾ Det følger av arbeidstvistlovens § 16 (1) at meldingen skal sendes skriftlig. Hva den skal inneholde fremgår av arbeidstvistloven § 16 (2).

Formålet med innholdskravene er å gjøre det klart hvilket mulig omfang en arbeidsstans kan få. I praksis har partene i konkrete situasjoner akseptert plassoppsigelser som ikke fullt ut oppfyller disse kravene. Slike avvik kan aksepteres av den ene parten, for eksempel fordi denne har tilstrekkelig oversikt over hvilke virksomheter og arbeidstakere som omfattes. Dersom en av partene krever at identifikasjonskravene etter loven og Hovedavtalen følges, må kravene overholdes. Se nærmere om innholdskravene etter bestemmelsen i AR-2026-18. Arbeidsretten har i dom ADR-1998-289 videre pekt på at partene nok kan akseptere avvik fra Hovedavtalen, men partene kan ikke dispensere fra arbeidstvistlovens regler i forhold til hva som skal meldes til Riksmekleren.

En plassoppsigelse kan bare omfatte de arbeidstakere som er eller vil bli omfattet av den tariffavtale som interesselvisten gjelder, jf. ARD-2016-254

⁵⁾ Bestemmelsen kom inn ved forhandlingene i 2017. Formålet med bestemmelsen er å unngå at partene stiller uforberedt i megling og å disiplinere partene i forhold til hva man bringer inn i meglingen. Bestemmelsen er ikke ment å formelt avskjære nye krav.

⁶⁾ Fremsetter en av partene krav om at megling skal avsluttes i medhold av arbeidstvistloven § 25, skal meglingen avsluttes innen fire dager. Det vil i praksis si at partene har ytterligere fire dager på seg til å komme til enighet før arbeidskamp kan iverksettes.

Bestemmelsen om plassfratredelse gir adgang til å begrense virkningen av den kollektive plassoppsigelsen, slik at den i første omgang bare gjelder en del av medlemmene det er gitt plassoppsigelse for. Varsel om plassfratredelse er ikke et vilkår for at en kollektiv plassoppsigelse skal kunne iverksettes. Dersom antallet ikke begrenses gjennom varsel om plassfratredelse, får plassoppsigelsen virkning fullt ut, altså for det antall medlemmer i de virksomheter som plassoppsigelsen omfatter. Den kollektive plassoppsigelsen må da gjennomføres etter sitt innhold, og arbeidskamp må iverksettes. Bestemmelsen gir altså en adgang, men ingen plikt, til å begrense iverksettelsen av plassoppsigelsen. Dette følger nå også av Arbeidsrettens avgjørelse i sak AR-2025-3.

⁷⁾ Dersom ikke alle de som har fått plassene oppsagt er tatt ut i konflikt i første omgang, kan hver av partene utvide konflikten ved å ta ut ytterligere av de som på forhånd har fått plassene oppsagt i konflikt. En slik utvidelse må imidlertid varsles minst fire dager på forhånd.

⁸⁾ Enkelte bedrifter som ikke er med i NHO har likevel knyttet seg til den aktuelle tariffavtale gjennom direkte avtale med LO. En revisjon av avtalen vil få direkte og automatisk virkning for disse bedriftene og deres ansatte. LOs medlemmer innenfor det aktuelle tariffområdet er med på å stemme over eventuelle forhandlings- eller meglingsforslag. Hensikten med denne bestemmelsen i Hovedavtalen er at disse bedriftene også skal måtte ta konsekvensen av et avstemningsresultat gjennom at også de risikerer å bli tatt ut i streik ved en eventuell konflikt.

LO har forpliktet seg til å ta ut en forholdsmessig andel av denne type bedrifter ved en konflikt. I enkelte situasjoner vil dette likevel kunne medføre så store praktiske problemer at kravet om forholdsmessighet ikke kan opprettholdes. Partene har i protokoll av 08.12.97 uttalt følgende:

«Bestemmelsen gjelder i forhold til såkalte hengeavtaler – dvs. uorganiserte bedrifter som følger tilsvarende overenskomst mellom LO og NHO, og der arbeidstakerne har rett til å delta i avstemningen over LO-NHO forslaget.

Bestemmelsen gjelder ikke bedrifter/arbeidsgiverorganisasjoner som har tariffavtale med LO av samme art hvis avtalen er gjenstand for selvstendig forhandling etter arbeidstvistlovens regler.»

Ved revisjonen i 2026 ble partene enige om at bestemmelsen også gjelder ved mellomoppgjør – ikke bare hovedoppgjør. I en tidligere protokoll av 11.11.2004 var det avtalt at bestemmelsen ikke gjelder ved mellomoppgjør, men den protokollen gjelder altså ikke lenger.

⁹⁾ Denne bestemmelsen har tidligere bare stått i den enkelte overenskomst. Bestemmelsen er nå inntatt i Hovedavtalen uten at dette medfører realitetsendring.

¹⁰⁾ Tidligere har arbeidskamp kunnet iverksettes umiddelbart etter at et meklingsforslag ble forkastet idet alle frister da var utløpt. Regelen sikrer at den part som blir rammet får en viss frist til nødvendig praktiske foranstaltninger.

¹¹⁾ Bakgrunnen for presiseringen er personvernforordningen (GDPR), og behovet for å tydeliggjøre partenenes enighet om at det er adgang til å behandle slike personopplysninger ved utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp.

¹²⁾ Lærekandidater er personer som har tegnet opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslovens § 4-1.

¹³⁾ Reglene om permittering i kap. VII gjelder så langt de passer. Dersom noen tillitsvalgte ikke er tilgjengelig, må det være tilstrekkelig å konferere på forhånd med den aktuelle lærling.

¹⁴⁾ LO har i sitt rundskriv A-24, 13. april 1993 uttalt følgende:

«En eventuell arbeidsstans (streik eller lockout) omfatter i utgangspunktet bare de organiserte arbeidstakere som går inn under de tariffavtaler som det er foretatt plassoppsigelser for.

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten har rett og plikt til å utføre sitt vanlige arbeid. De kan

ikke pålegges å utføre arbeid som ellers utføres av de streikende arbeidstakere. Bedriftens innehaver og øverste ledelse kan ellers ved eget arbeid søke å avverge virkningen av konflikten»

Det er således bare de arbeidstakere som er omfattet av konflikten som skal nedlegge sitt arbeid. Øvrige arbeidstakere (uorganiserte og organiserte som ikke tatt ut i konflikt) har rett og plikt til å fortsette sitt ordinære arbeid. Streikende arbeidstakere har således ikke adgang til å legge hindringer i veien for øvrige arbeidstakeres utførelse av sitt ordinære arbeid. De gjenværende arbeidstakere kan ikke pålegges å overta andre arbeidsoppgaver som normalt utføres av de streikende, men det kan i en viss grad foretas en praktisk omfordeling innenfor arbeidstakernes eget normale arbeidsfelt.

¹⁵⁾ Driftsmessige, produksjonstekniske og vernemessige forhold kan gjøre det nødvendig med en nedkjøringsperiode etter at konflikt er inntrådt og under oppstartingsperiode etter avslutningen av en konflikt. Det kan også være nødvendig å holde arbeid i gang for å avverge fare for liv, helse eller større materiell skade.

¹⁶⁾ Selv om hovedorganisasjonene forutsetter at det inngås slik avtale gjennom forhandlinger hvor det er behov for det, foreligger det likevel ingen rettslig plikt til å inngå en slik avtale.

¹⁷⁾ En slik avtale må altså fornyes for hver tariffperiode.

¹⁸⁾ Det vises til vedtak i LOs representantskap i november 1971: «Fagorganiserte ved bedrifter som ikke står tilsluttet N.A.F. (NHO), bør delta i avstemmingen vedrørende forslag for N.A.F. (NHO) dersom det for slike bedrifter er sluttet tariffavtale om at man skal følge overenskomsten med N.A.F. (NHO) eller dersom det ved slike bedrifter ikke er opprettet tariffavtale. Fagorganiserte ved bedrifter som ikke er tilsluttet N.A.F. (NHO) og hvor det er sluttet særlig tariffavtale med bestemmelser som avviker fra overenskomsten med N.A.F. (NHO) for dette tariffområdet, må stemme særskilt over forslaget til endringer av sådan overenskomst med bedriften. Dersom overenskomsten med N.A.F. (NHO) antas å være retningsgivende på vesentlige punkter for deres egen overenskomst, bør de dessuten kunne delta i av-

stemmingen over slik overenskomst med N.A.F. (NHO).»

¹⁹⁾ Unnlatelse av å stemme kan medføre tap av rett til streikestøtte.

²⁰⁾ Det er presisert i sluttprotokollen fra 2005 (protokolltilførsler) at NHO for sin del legger til grunn at det ikke er adgang til å benytte arbeidskamp for å opprette tariffavtaler i bedrift hvor man ikke har medlemmer, jf. ARD-1991-122. Arbeidsretten har i ARD-2013-116 Risavika lagt til grunn at dette bare gjelder dersom det er snakk om å gjøre en allerede eksisterende tariffavtale gjeldende. Derimot ikke ved krav om ny tariffavtale i tariffomt rom.

Arbeidsretten slo i samme sak fast at det ikke var nødvendig at det forelå en arbeidsnedleggelse i hovedkonflikten. En iverksatt boikott var tilstrekkelig for å kunne iverksette en sympatiaksjon.

²¹⁾ Det vil si 14 dager.

²²⁾ § 3-7 regulerer valget av tariffavtale, dersom det fremmes krav om ny tariffavtale i tariffperioden for medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene. I tillegg gjelder bestemmelsen for tilfeller hvor en tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.

§ 3-7 bygger på den såkalte industriforbundsmodellen", som innebærer at det i en bedrift bare skal gjelde én arbeideroverenskomst. For bemanningsbedrifter gjelder det imidlertid særlige regler for valget av tariffavtaler. LO og NHO har i en protokoll fra 23. juni 2017 presisert at industriforbundsmodellen ikke gjelder for bemanningsbedrifter. Det innebærer at en bemanningsbedrift kan være bundet av flere arbeideroverenskomster avhengig av hvilke markedssegmenter den opererer i. Valget av tariffavtale skjer med utgangspunkt i innleiebedriftens "virksomhetens art". Dersom det er gjort gjeldende flere LO-overenskomster i bemanningsbedriften, skal det etableres én LO-klubb som samlet og alene ivaretar alle partsinteressene for alle LO-overenskomstene. Partene har gjennom bestemmelsene i § 3-7 flg. avtalt en særskilt prosedyre for å gjøre tariffavtale gjeldende

i en bedrift som ikke tidligere har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene. Partene har videre avtalt hvordan de skal forholde seg ved tvister om førstegangsopprettelse av tariffavtale. Arbeidsretten har i ARD-2016-254 slått fast at slike tvister er rettsvister som ikke kan løses ved streik eller annen arbeidskamp.

Arbeidskamp som formelt knyttes til krav om ny tariffavtale kan være tariffstridig dersom den i realiteten tar sikte på å påvirke utfallet av en pågående revisjonstvist, jf. AR-2026-22.

²³⁾ Bestemmelsen må betraktes som en ordensforskrift og er begrunnet i ønsket om at disse sakene skal avgjøres så raskt som mulig. Bestemmelsen må for øvrig sees i sammenheng med § 3-9.

²⁴⁾ Det er ikke nok at LO har medlemmer i bedriften, også det forbund hvis tariffavtale kreves gjort gjeldende må ha medlemmer innenfor det aktuelle tariffområdet.

I sluttprotokollen fra forhandlingene om ny Hovedavtale 10.-13. november 1997 heter det: «Partene drøftet § 3-7 nr. 2 i forhold til at medlemmer av Bilbransjeforbundet ikke alltid står tilsluttet NHO.

Partene er enige om at § 3-7 nr. 2 gjelder tilsvarende også i slike tilfeller.»

²⁵⁾ Arbeidsretten har i en dom inntatt i ARD-1991-122 slått fast at LO og det aktuelle forbund må ha minst ett medlem i bedriften for å kunne kreve tariffavtale. Praksis blant LOs forbund har vært sterkt varierende på dette området. Forbundet vil ha plikt til å oppgi antall organiserte på bedriften i forbindelse med krav om tariffavtale.

I ARD-2013-116 Risavika er det slått fast at dette bare gjelder ved anvendelsen av en allerede eksisterende tariffavtale, ikke ved opprettelse av en tariffavtale i tariffomt rom.

Bestemmelsen innebærer ikke at tariffavtalen faller bort dersom organisasjonsprosenten faller under 10 %.

²⁶⁾ Det er her ment 25 ansatte innenfor det aktuelle tariffområdet og ikke i bedriften totalt, jf. protokoll av

08.12.97. Forutsetningen er at 10 %-grensen også skal praktiseres i disse bedriftene, men slik at hovedregelen unntaksvis kan fravikes.

²⁷⁾ Dette gjelder selvsagt bare de individuelle rettigheter og plikter som følger av tariffavtalen så som lønnsbestemmelser, arbeidstid og lignende ikke kollektive ordninger som for eksempel Fellesordningene LO/NHO.

²⁸⁾ Med overenskomstens parter menes her forbund – landsforening.

²⁹⁾ Krav om tariffavtale skal gjelde den "bestående" tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for "bedrifter av samme art."

Det hører normalt under Den faste tvistenemnd å ta stilling til tvist om tariffavtalevalg, men partene kan bli enige om å gi Arbeidsretten kompetanse til å avgjøre tvisten, jf. AR-2018-29.

I AR-2018-29 om den tilsvarende bestemmelsen i Hovedavtalen NHO Norsk Sykepleierforbund (NSF), kom Arbeidsretten til at bedrifter som tidligere hadde blitt bundet av den omtvistede overenskomsten som følge av oversittelse av søksmålsfristen etter Hovedavtalen NHO NSF § 3-9 nr. 4, kunne inngå i vurderingen av bestående tariffavtale for bedrifter av "samme art".

I AR-2021-4 la Arbeidsretten til grunn at en streik ikke var tariffstridig selv om den, om den hadde ført frem, ville ha som konsekvens at det ville eksistere tariffavtaler med overlappende omfangsbestemmelser. Saken var spesiell idet utgangspunktet var at LO ønsket å innskrenke omfangsbestemmelsen på Pleie- og omsorgsoverenskomsten, og samtidig utvide omfanget tilsvarende på avtale 453. Begge overenskomstene var åpne, og det pågikk streik knyttet til begge oppgjørene. Streiken på avtale 453 ble stoppet ved varslet tvungen lønnsnemnd, og streiken på Pleie- og omsorgsoverenskomsten fortsatte. Arbeidsretten uttalte i dommen at "Selv om kravet om justeringer i denne overenskomsten kan føre til overlappende tariffavtaler mellom LO og NHO, kan Arbeidsretten ikke se at dette vil stride mot Hovedavtalen § 3-7. Bestemmelsen er ikke til hinder for overlappende

tariffavtaler, og det er i saken opplyst at det finnes slike avtaler i NHO-systemet". Arbeidsrettens uttalelse beror etter NHOs syn på en uriktig bevisvurdering hva gjelder overlappende avtaler mellom NHO og LO.

³⁰⁾ Det vil si mottatt av tariffmotparten – vedkommende landsforening eller forbund.

³¹⁾ Bestemmelsen peker på den mulighet partene har til å avtale at Hovedavtalen og Fellesordningene skal iverksettes selv om det fortsatt er uenighet om hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Dersom den ene part ønsker å ta dette spørsmålet opp, er den annen part pliktig til å gjennomføre slike drøftelser. Det må uansett være en forutsetning at begge parter er enige om et en av de påberopte tariffavtaler skal gis anvendelse og at man således ikke kan risikere at tvistenemnda fastslår at det er tariffomt rom.

³²⁾ Tidligere var det bare ved betydelige reduksjoner i lønns- og arbeidsvilkårene eller betydelige forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid som utløste plikt til å forhandle om overgangsordning. Enhver endring i lønns- og arbeidsvilkårene eller forskjell i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, vil nå utløse en slik plikt til å forhandle om overgangsordninger. Det understrekes imidlertid at det bare dreier seg om en forhandlingsplikt og ikke en plikt til å opprettholde tidligere lønns- og arbeidsvilkår i en overgangsperiode.

I AR-2019-5 uttalte Arbeidsretten at utformingen av § 3-7 nr. 6 ikke ga holdepunkter for en generell materiell skranke for gjennomføringen av ny tariffavtale. I dommen presiseres det at partene kan avtale såkalte "frysavtaler", men Hovedavtalen pålegger ikke partene å velge en slik løsning. Saken gjaldt Hovedavtalen mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund, men partene var enige om at bestemmelsen skulle forstås på samme måte som Hovedavtalen NHO LO § 3-7. Når det gjaldt den nærmere forståelsen av vilkåret i § 3-7 nr. 6 "forhandles om en overgangsordning" uttalte Arbeidsretten i avsnitt 60 at: "(...) Selv om Hovedavtalen ikke krever at partene kommer til enighet om en overgangsordning før ny avtale gjøres gjeldende, ligger det i forhandlingsplikten at partene må gjøre reelle forsøk på å finne frem til hensiktsmessige

ordninger. Dette må sees i sammenheng med at forhandlingsplikten etter § 3-7 over tid har blitt skjerpet. Det er først og fremst de lokale partene som må identifisere forhandlingstemaene og som gjennom reelle forhandlinger må finne, konstruktive, felles løsninger. Arbeidsretten utelukker ikke at brudd på forhandlingsplikten etter omstendighetene kan være til hinder for at den nye overenskomsten gjøres gjeldende før forhandlingene er fullført. (...)"

³³⁾ Det er tariffavtalens overordnede parter LO og NHO som kan fremsette og bekrefte krav om tariffavtale. I praksis er det imidlertid vedkommende forbund og vedkommende landsforening som arbeidstakerne og bedriften er tilsluttet som fremsetter og bekrefter et krav om gjennomføring av tariffavtale. Det er et materielt vilkår at kravet om tariffavtale er fremsatt skriftlig, jf. ARD-2016-370 Fjordline. Alminnelige tariffrettslige regler om tariffbundethet gjennom formløs aksept kommer derfor ikke til anvendelse.

³⁴⁾ Det fremgår av § 3-7 nr. 5 første avsnitt at tariffavtalen gjelder fra det tidspunkt kravet er mottatt. Svarfristen på en måned må ses på som en ordenforskrift. Det er likevel viktig at partene bestreber seg på å overholde fristen.

³⁵⁾ Det skal føres forhandlinger dersom kravet om opprettelse av tariffavtale ikke aksepteres. Det følger av annet ledd at det fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Protokollen skal undertegnes og inneholde partenes syn. Henvisningen til § 2-3 innebærer at protokollen skal settes opp og undertegnes så snart som mulig. Annet ledd kom inn under forhandlingene i 2017 etter enighet mellom partene om at det var behov for et tydelig utgangspunkt for forhandlingens avslutning. Dette skaper igjen notoritet for når fristen etter § 3-9 nr. 4 begynner å løpe, jf. note 34.

³⁶⁾ Det er altså den part som ønsker gjort gjeldende en annen tariffavtale enn den som i utgangspunktet ble krevet gjort gjeldende som må gå til sak innen utløpet av to-måneders fristen. Bestemmelsen ble endret under forhandlingene i 2017 og innebærer at utgangspunktet for to-måneders fristen er det tidspunktet protokollen er undertegnet av begge parter. Oversittelse av fristen har som konsekvens at tariffavtale skal gjennomføres i samsvar med det krav som er

fremsatt, jf. ARD-2016-254.

³⁷⁾ Partene har ønsket å påpeke muligheten for å avgjøre en tvistesak utelukkende på grunnlag av skriftlig saksbehandling når begge parter mener dette er forsvarlig. Hensikten er at slike saker på denne måten skal kunne avgjøres raskere.

³⁸⁾ Det vil si at den part som krever avtale gjennomført kan gå til plassoppsigelse og eventuelt lovlig arbeidskamp under forutsetning av at lovens frister og øvrige fremgangsmåte blir fulgt.

³⁹⁾ Hensikten er at LO og forbundene skal ha oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av neste revisjon og hvilke bedrifter de eventuelt må følge opp direkte. Dersom bedriften er oppført på listen uten at den har noen organiserte arbeidstakere, vil likevel tariffavtalen være gjeldende. Dersom bedriften beviselig er utmeldt av NHO på et tidspunkt som gjør at den kommer fri av medlemskapet før tariffrevisjonen, kan en (feilaktig) oppføring på listen over tariffbundne bedrifter neppe være avgjørende.

⁴⁰⁾ Bestemmelsen kom inn i 2002. I utgangspunktet opphører ikke en bedrifts tilknytning til tariffavtalen selv om den ikke lenger har organiserte ansatte. Melding om at bedriften ikke lenger har organiserte arbeidstakere og derfor ønsker seg løst fra tariffavtalen får normalt først virkning fra utløpet av inneværende tariffperiode. Forbund og landsforening kan likevel nå ta opp forhandlinger om bortfall av tariffavtalen med virkning fra utløpet av første avtaleår for disse bedriftene. Det er en forutsetning for at avtalen skal falle bort allerede etter første avtaleår at partene er enige om dette.

⁴¹⁾ Bestemmelsen kom inn i 2002. Dette er en presisering av enkelte sider ved adgangen til såkalte politiske demonstrasjonsstreiker. Denne adgangen er ikke lov- eller avtaleregulert tidligere, men er forutsatt av Arbeidsretten i en rekke dommer hvor også grensene for denne type aksjoner er trukket. Det har ikke vært partenes mening å endre den bestående rettstilstanden på dette området. Slike aksjoner kan bare brukes for å uttrykke politiske oppfatninger som ikke har noe med egne lønns- og

arbeidsvilkår å gjøre. Heller ikke andre forhold som er regulert eller forutsatt i egen tariffavtale kan rettmessig begrunne en slik aksjon. Spesielt bemerkes at angrep på bedriftens utøvelse av sin styringsrett herunder også styrets disposisjoner faller utenfor det det kan aksjoneres mot.

Hensikten kan ikke være å skade egen bedrift. Regler om varsling har tidligere vært uklare. Den presisering som nå er tatt inn i Hovedavtalen må sees på bakgrunn av at de ansatte plikter å unngå at egen bedrift blir mer skadelidende enn nødvendig. Det fremgår at det er partene i tariffavtalen (tariffmotparten) som skal varsles. Dette vil normalt være den berørte landsforening eller eventuelt NHO. Dette gjelder uansett hvem som oppfordrer til aksjon. I tillegg må alltid aktuelle tillitsvalgte og den berørte bedrift varsles særskilt.

NHO og LO presiserte ved protokoll 19. desember 2017 sin felles forståelse av varslingsreglene. Det fremgår av protokollen at når LO beslutter aksjon skal NHO varsles, når forbund beslutter/oppfordrer til aksjon skal landsforeningen varsles, og dersom en bedriftsklubb slutter seg til en oppfordring eller selv beslutter en aksjon, skal klubben varsle bedriften. En sentral presisering i protokollen er at det kun er tariffbundet part som kan varsle politisk demonstrasjonsaksjon med frigjørende virkning i det enkelte arbeidsforhold. Dette innebærer at foreningsrettslige organer uten tariffavtale, eksempelvis LO i Oslo eller LO i Trondheim etc., ikke kan frita den enkelte fra arbeidsplikten ved å varsle. Det samme gjelder ulike avdelinger eller andre organer av LOs forbund. Følges slike oppfordringer/varsler av den enkelte arbeidstaker, vil fravær innebære skoft. LO har dessuten en tariffmessig plikt ovenfor NHO til å sørge for at organer innen LO systemet ikke oppfordrer til politisk demonstrasjonsaksjon uten at saksbehandlingsreglene følges.

En demonstrasjonsaksjon må av hensyn til egen bedrift være kortvarig. Normalt vil en til to timer være tilstrekkelig. Arbeidsretten har likevel etter omstendighetene også akseptert aksjoner av noe lenger varighet. Varigheten må også sees i sammenheng med skadevirkningene av den aktuelle

aksjonen, jf. ARD-2001-88. Siden hensikten er å demonstrere en politisk oppfatning kan det i denne forbindelse selvsagt ikke være snakk om streikebryteri om man ikke ønsker å delta i aksjonen.

Etter en konkret vurdering, aksepterte Arbeidsretten i ARD-2016-1 i sak mellom Spekter og LO en politisk demonstrasjonsaksjon som varte i tre timer.

Kap. IV Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.¹⁾

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted.²⁾ 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.³⁾ Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.⁴⁾

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt⁵⁾ 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.⁶⁾ Har særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

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

5. Rett til forhandling og voldgift

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

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.⁷⁾

Arbeidstvistlovens § 8 nr. 3, gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.⁸⁾

KOMMENTARER:

¹⁾ Slike særavtaler er tariffavtaler i arbeidstvistlovens forstand og må som sådan være skriftlige.

Særavtaler er ment å skulle utfylle den organisasjonsmessige tariffavtale (overenskomst) som gjelder for bedriften. Særavtalen kan ikke endre overenskomsten i den forstand at den kan være i strid med overenskomsten, men overenskomstens parter kan akseptere at enkelte bestemmelser i en særavtale er i strid med og går foran overenskomsten.

²⁾ Dersom en av partene på bedriften ønsker endringer i en særavtale, må det først føres forhandlinger om disse endringene før avtalen eventuelt kan sies opp. Oppsigelse uten forutgående forhandlinger vil være ugyldig.

³⁾ Her opereres det med en kortere oppsigelsesfrist enn etter arbeidstvistloven.

⁴⁾ Særavtalen går da over til å bli en særavtale som gjelder inntil videre.

⁵⁾ Dersom det ikke foreligger en uttrykkelig anvisning på om særavtalen skal gjelde inntil videre eller om den skal følge bedriftens tariffavtale, må man falle tilbake på hva som er forutsatt mellom partene. Dette vil være et bevisstema. Omstendighetene omkring inngåelsen av avtalen vil ofte være avgjørende.

⁶⁾ Det er bare de lokale parter på bedriften som kan si opp avtalen, ikke organisasjonene. Siden denne typer særavtaler bare kan sies opp til samme tidspunkt som utløpstid for den ordinære overenskomsten, vil mulighetene for å få endret en slik særavtale eller å få brakt en slik særavtale til opphør være vesentlig mindre for begge parter enn når det gjelder andre særavtaler.

⁷⁾ Særavtaler med bestemt løpetid eller som gjelder inntil videre, har ingen ettervirkning etter utløpet av oppsigelsestiden. Har overenskomsten bestemmelser som regulerer de aktuelle spørsmål, vil disse tre i kraft. Dersom tariffavtalen ikke har bestemmelser som regulerer området, vil bedriftens styringsrett tre i funksjon dersom ikke andre avtaler eller lovregler hindrer det. At bestemmelser i slike særavtaler heller ikke har individuell ettervirkning, ble bekreftet av Arbeidsretten i sak AR-2025-18. Arbeidsretten konkluderte med at de alminnelige normene om ettervirkning ikke gjelder for særavtaler som gjelder inntil videre (§ 4-2 nr. 3) eller har en bestemt løpetid (§ 4-2 nr. 2).

⁸⁾ Særavtaler som følger den ordinære tariffavtale (overenskomsten) har ettervirkning på samme måte som den ordinære tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 8 (3), altså frem til arbeidskamp kan iverksettes. Om rettigheter i slike særavtaler også kan ha individuell ettervirkning, må anses som et uavklart spørsmål.

Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

§ 5-1 Målsetting og opptreden

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

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.¹⁾ 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.²⁾ Så vel arbeidstakernes 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.³⁾

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

§ 5-2 Innledende bestemmelser

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

Valget gjennomføres så raskt som praktisk mulig.⁵⁾

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

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

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette.⁶⁾ Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet.⁷⁾ Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.⁸⁾

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.⁹⁾

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

3. Arbeidsgivers representant

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

4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.¹⁰⁾

Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.¹¹⁾

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere,¹¹⁾ og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Leder i koordineringsutvalget kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter

fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.

§ 5-3 Valg av tillitsvalgte

1. Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold.¹²⁾ De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.¹³⁾

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

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

2. Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønsket i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-3 nr. 3.14)

3. Antall tillitsvalgte som velges

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med		
26-50	arbeidstakere	3 tillitsvalgte
51-150	arbeidstakere	4 tillitsvalgte
151-300	arbeidstakere	6 tillitsvalgte
301-500	arbeidstakere	8 tillitsvalgte
501-750	arbeidstakere	10 tillitsvalgte
Over 750	arbeidstakere	12 tillitsvalgte

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor LO teller ikke med ved beregningen.¹⁵⁾

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

4. Valgperioden

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

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.¹⁶⁾

5. Melding om valg

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

En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.¹⁸⁾

§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte

1. Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.¹⁹⁾

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver,²⁰⁾ f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt,²¹⁾ ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal kompetansetillitsvalgte tas med på råd.

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

3. Valg av tillitsvalgt i LO-utvalg

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger, tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte.²²⁾ Lederen av LO-utvalget kan velges utenom²³⁾ de øvrige tillitsvalgte og uavhengig av hvilken hovedavtale som gjelder.

Lederen kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter etter § 2-3.²⁴⁾

4. Konsernutvalg

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

5. Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg mv
Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/ opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted.²⁵⁾ 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 sosiale forhold.

§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.²⁶⁾ Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan arbeidstakerne innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.²⁷⁾

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.²⁸⁾

§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Tid til tillitsvalgtes arbeid

Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver iht. Hovedavtalen.²⁹⁾

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.³⁰⁾

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.³¹⁾

2. Utstyr til de tillitsvalgte, mv.

Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.³²⁾

Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. Videre skal tillitsvalgte ha adgang til annet hensiktsmessig kommunikasjonsutstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette. I virksomheter der det brukes annet arbeidsspråk enn norsk, er partene enige om betydningen av at de tillitsvalgte har språklige kvalifikasjoner for å håndtere tillitsvervet. De lokale parter oppfordres til å se på hvordan de kan tilrettelegge for å imøtekomme eventuelle behov for nødvendig forbedring av språkferdigheter.³³⁾

3. Adgang til bedriften og avdelinger

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

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

Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund,³⁴⁾ samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål,³⁵⁾ skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen.³⁶⁾ Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette

endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.³⁷⁾

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

4. Møter i arbeidstiden

Utvalgsmøter

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

Ved planer om fisjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde fellesmøter uten trekk i lønn.³⁸⁾

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.³⁹⁾

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

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

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

§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Møter etter § 2-3 skal søkes avholdt i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid og godtgjøres som tapt arbeidsfortjeneste.⁴⁰⁾ Møter som holdes i fritid skal godtgjøres med ordinær timelønn (beregnet etter reglene i A-ordningen.).⁴¹⁾

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

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5(3).⁴²⁾

§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn⁴³⁾ når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte. Forespørsler om tjenestefri skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Protokolltilførsel:

I følge LO er de aktuelle møter og forhandlinger følgende: Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representant-skapsmøter, 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.⁴⁴⁾ Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.⁴⁵⁾

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.⁴⁶⁾

§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt.⁴⁷⁾ Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor arbeidstakerne.⁴⁸⁾ Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten.⁴⁹⁾ Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

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

§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.⁵⁰⁾

§ 5-11 Oppsigelse mv. av tillitsvalgte

1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.⁵¹⁾

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.⁵²⁾

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.⁵³⁾

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

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.⁵⁴⁾

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når LO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.⁵⁵⁾

2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.⁵⁶⁾

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

§ 5-12 Særbestemmelser om bygg, anlegg og offshore

1. DEFINISJONER - ULIKE TYPER TILLITSVALGTE

a) Plasstillitsvalgte

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

b) Bedriftstillitsvalgte

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

c) Organisasjonstillitsvalgte

Organisasjonstillitsvalgte er de tillitsvalgte som er ansatt eller valgt innen Fellesforbundets tariffområde for Fellesoverenskomsten for byggfag eller Norsk Arbeidsmandsforbund, eller deres underavdelinger og grupper. For disse tillitsvalgte gjelder ikke "Målsetting og opptreden", i § 5-1, første, annet og fjerde avsnitt, § 5-2 nr. 2 annet avsnitt, § 5-2 nr. 4 annet og tredje avsnitt, § 5-11 og Del B Samarbeidsavtale. Heller ikke gjelder § 2-3 pkt. 1 for hovedbyggefagenes sentralverksteder.

d) Spesielle tillitsvalgte

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

2. VALG AV TILLITSVALGTE

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

Hvis det av kommunikasjonsmessige årsaker viser seg å være behov for så vel bedriftstillitsvalgte som plasstillitsvalgte, kan partene på den enkelte bedrift inngå avtale om at det skal velges tillitsvalgte av begge kategorier.

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

Antall tillitsvalgte som velges

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

I hovedbyggefagene og anleggsfaget kan det ved hver arbeidsplass som har inntil 25 arbeidstakere velges 2 plasstillitsvalgte.	
Ved arbeidsplasser som har	
fra 26-50 arbeidstakere	3 plasstillitsvalgte
fra 51-150 arbeidstakere	4 plasstillitsvalgte
fra 151-300 arbeidstakere	6 plasstillitsvalgte
over 300 arbeidstakere	8 plasstillitsvalgte

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

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

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

3. DE TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

Tillitsvalgtes tilstedeværelse ved nedtrapping av et oppdrag

I forbindelse med nedtrapping av et bygg- eller anleggsoppdrag innenfor bygg/anlegg/offshore, skal bedriften legge forholdene til rette for at de

tillitsvalgte kan beholdes på stedet så lenge som mulig i avslutningsperioden.

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

Adgang til bedriften og avdelinger

Organisasjonstillitsvalgte skal ha fri adgang til arbeidsplassene og på forlangende oppgi navn og fremvise legitimasjon. Hvor det gjelder adgang til ibrukværende leiligheter, kontorer og forretningslokale må tillitsvalgte på forhånd ha konferert med vedkommende arbeidsgiver.

4. GODTGJØRELSE TIL DE TILLITSVALGTE

Fagområder som har B-ordningen i helligdagsgodtgjørelse: Tillitsvalgte godtgjøres med den til enhver tid gjeldende sats for korte velferdspermisjoner for henholdsvis bygg- og anleggsfagene.

KOMMENTARER:

- ¹⁾ Partene har en gjensidig plikt til å samarbeide best mulig. Det vil kunne være tariffstridig om tillitsvalgte eller arbeidsgiverrepresentanter opptrer direkte konfliktskapende.
- ²⁾ Begge parter kan og skal ta opp med den annen part eventuelle brudd på tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov. Unntatt er likevel de spørsmål som hører under andre organer, for eksempel verneombud, arbeidsmiljøutvalg eller bedriftsutvalg.
- ³⁾ Dette punktet må sees som en presisering av pkt. 1 og har spesiell betydning i forhold til § 5-9, kravet om at tillitsvalgte eller representanter for arbeidsgiver skal fratre.
- ⁴⁾ Hensyn til produksjonen skal tas ikke bare av de tillitsvalgte på bedriften, men også av de rganisasjonsmessige tillitsvalgte.
- ⁵⁾ De organiserte arbeidstakere innenfor tariffområdet har en ubetinget rett til å velge tillitsvalgte. De har også en plikt til å foreta slike valg dersom arbeidsgiveren krever det. Valg av tillitsvalgte skal da gjennomføres

så raskt som praktisk mulig. Denne presiseringen kom inn i Hovedavtalen ved revisjonen i 2026, der fristen ble strammet til ytterligere fra den tidligere ordlyden «innen rimelig tid».

- ⁶⁾ De tillitsvalgte anses for å ha fullmakt fra alle de arbeidstakerne de representerer i saker av felles interesse i forhold til arbeidsgiveren. Skriftlig avtale med tillitsvalgte vil normalt også få status som tariffavtale og således også få betydning for uorganiserte.
- ⁷⁾ Det er den tillitsvalgtes eget ansvar å sørge for tilstrekkelig kommunikasjon med de han eller hun representerer.
- ⁸⁾ Det er viktig at partenes standpunkter avklares så snart som mulig. Bestemmelsen om at bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold, har sin parallell i en tilsvarende bestemmelse i § 5-2 (3) annet avsnitt, for så vidt gjelder arbeidsgivers plikter.
- ⁹⁾ Tillitsvalgte har rett til å bistå enkeltmedlemmer i spørsmål som de ønsker å ta opp med bedriftsledelsen, selv om dette ikke kan karakteriseres som tariffsaker. Det må på samme måte antas at tillitsvalgte må være forpliktet til å bistå bedriften dersom bedriften ønsker å ta opp et slikt spørsmål med en enkelt arbeidstaker. En tillitsvalgt har likevel ikke noen fullmakt til å binde en arbeidstaker i et spørsmål som ikke er av tariffmessig art, men som for eksempel bare gjelder den personlige arbeidsavtalen, med mindre den arbeidstakeren det gjelder uttrykkelig har meddelt fullmakt til den tillitsvalgte.
- ¹⁰⁾ For at forhandlinger mellom partene skal ha noen mening, må de parter som møter ha de nødvendige fullmakter. Det kan derfor være i strid med Hovedavtalen om en part møter med bundet mandat.
- ¹¹⁾ Partene har naturlig nok adgang til å konferere med sine «oppdragsgivere». Det følger imidlertid av bestemmelsene foran (§ 5-2) at partene må ta et standpunkt uten ugrunnet opphold. Denne bestemmelsen kan således ikke benyttes til å trenere forhandlingene.
- ¹²⁾ Tillitsvalgte skal velges av og blant de organiserte arbeidstakerne innen tariffområdet. Det er

en forutsetning at vedkommende er i aktivt arbeid. Arbeidstakere med permisjon (f.eks. omsorgspermisjon) kan ikke samtidig fungere som tillitsvalgt. Dersom bedriften er av den oppfatning at en tillitsvalgt ikke fyller disse kravene, kan saken tas opp til drøftelse mellom hovedorganisasjonene. Valget av vedkommende vil imidlertid i slike tilfeller bare kunne settes til side dersom partene er enige om det. Et slikt spørsmål kan ikke bringes inn for Arbeidsretten. De tillitsvalgte skal for øvrig velges innenfor den arbeidstakergruppe de skal representere, av og blant dem som omfattes av vedkommende overenskomst.

¹³⁾ Dersom det velges en arbeidstaker som ikke har vært i bedriften i to år og det finnes arbeidstakere med så lang tjenestetid som er valgbare, vil valget være ugyldig og det må i tilfelle foretas nytt valg.

Aldersgrense for tillitsvalgte opphørte fra 2006.

Henvisningen til «selskapet som helhet» innebærer at vedkommende kan ha arbeidet i andre deler av selskapet dersom selskapet består av mer enn en bedrift. «Selskapet» må forstås som den juridiske enhet som er arbeidsgiver, dvs. det enkelte aksjeselskap, personlige eide selskap e.l. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å ha arbeidet innenfor andre selskaper i samme konsern.

¹⁴⁾ Ønsker de organiserte å velge tillitsvalgte gruppevis, er det en forutsetning at partene lokalt anerkjenner inndelingen i arbeidstakergrupper, og at hver av disse gruppene har minst 25 arbeidstakere.

I en protokolltilførsel til forhandlingsprotokollen ved Hovedavtalerevisjonen 1990 ble det forutsatt at partene i renholdsbransjen skulle drøfte om valg av tillitsvalgte skal kunne skje gruppevis for dem som har fast arbeidsplass utenfor bedriftens faste arbeidssted.

¹⁵⁾ Det er bare de (LO) organiserte arbeidstakerne innenfor det aktuelle tariffområde på bedriften som skal delta ved valg av tillitsvalgte. Ved beregning av hvor mange tillitsvalgte som kan velges, skal likevel de uorganiserte regnes med. Arbeidstakere som er tilsluttet en annen arbeidstakerorganisasjon skal ikke regnes med i grunnlaget for antall tillitsvalgte.

Dette gjelder selv om denne organisasjonen ikke har tariffavtale med bedriften.

Dersom det er flere organisasjoner som har tariffavtale med tilsvarende hovedavtalebestemmelse på dette området innenfor samme tariffområde, kan dette tilsynelatende føre til at de uorganiserte skal telles med to ganger. Dette har selvsagt aldri vært meningen, og i et slikt tilfelle bør de uorganiserte fordeles forholdsmessig mellom de organisasjonene som skal velge tillitsvalgte.

¹⁶⁾ Dersom en tillitsvalgt slutter i bedriften, har arbeidstakerne både rett og plikt til å velge en ny for resten av perioden. For øvrig har bedriften hverken rett eller plikt til å godta fratreden eller valg av nye tillitsvalgte i funksjonsperioden. Det er også gitt uttrykk for dette i en protokolltilførsel fra 1947. En tillitsvalgt kan således ikke unndra seg sine forpliktelser ved å nedlegge sitt verv, jf. § 5-1 femte ledd. Partene lokalt eller på organisasjonsnivå kan likevel bli enige om at en tillitsvalgt skal fratre sitt verv og erstattes ved nyvalg.

¹⁷⁾ Poenget er å fastslå en rangordning og at tillitsvalgt-apparatet skal fungere i forhold til bedriften selv om enkelte har fravær. Det er fagforeningens plikt å sørge for klarhet om hvem som er deres tillitsvalgte etter Hovedavtalen.

¹⁸⁾ Det understrekes at det å velge klubbstyre ikke er det samme som å velge tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Det er således ikke tilstrekkelig bare å meddele bedriften hvem som er valgt til klubbstyret. Bedriften skal ha melding med navn på dem som er valgt som tillitsvalgte i forhold til Hovedavtalen selv om dette ofte er de samme personene som er valgt inn i klubbstyret.

Selv om bedriften har krav på å få skriftlig melding innen åtte dager om utfallet av valget, har det hendt at slik melding ikke er gitt, men at bedriften likevel i praksis har forholdt seg til de nyvalgte tillitsvalgte. LO og NHO (N.A.F.) er derfor enige om følgende forståelse av bestemmelsen (brev av 23.12.1977/06.01.1978):

«Dersom det godtgjøres at bedriften i praksis har behandlet en arbeidstaker som lovlig valgt tillitsmann,

skal manglende skriftlig underretning til bedriften ikke kunne påberopes som grunn for ikke å anerkjenne vedkommende som tillitsmann.» Uklarhet mht. hvem som er tillitsvalgt innebærer ikke at antallet tillitsvalgte etter § 5-3 nr. 3 utvides.

¹⁹⁾ I praksis vil arbeidsutvalget også være forhandlingsutvalg. I de fleste tilfeller vil det være tilstrekkelig for bedriften å forholde seg til arbeidsutvalget.

²⁰⁾ Fra 2006 kan det også utpekes en egen ungdoms-tillitsvalgt. Det er samtidig uttrykkelig slått fast at disse tillitsvalgte med spesielle oppdrag ikke skal medføre at antall tillitsvalgte øker. Spesialoppgavene må altså legges til en av de allerede eksisterende tillitsvalgte.

Det er likevel slik at tillitsvalgte som er valgt med hjemmel i tilleggsavtale II (arbeidstidsstudier) og tilleggsavtale III (data) kommer i tillegg. Også disse tillitsvalgte har status som tillitsvalgte etter Hovedavtalen. 21) Dette kom inn som nytt i 1998. LO ønsket i utgangspunktet at en slik sosial tillitsvalgt skulle ha som arbeidsoppgave å bistå arbeidstakerne i alle saker av sosial karakter. Virkeområdet ble likevel begrenset til saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Dette kan for eksempel være aktuelt i forbindelse med omlegging eller nedbemanning.

²²⁾ Dette er en bestemmelse som er aktuell når bedriften er omfattet av flere tariffavtaler med samme hovedorganisasjon (LO eller YS).

²³⁾ Han eller hun kommer altså i tillegg til det antall tillitsvalgte som Hovedavtalen for øvrig hjemler.

²⁴⁾ Dette er tvistemøter. I andre typer møter, f.eks. lokale lønnsforhandlinger, forhandlinger om særavtaler e.l., har fellestillitsvalgte ikke uten videre adgang til å delta.

²⁵⁾ Bestemmelsen tok i utgangspunktet sikte på midlertidige situasjoner. Fra 1998 er imidlertid bestemmelsen utvidet til også å omfatte permanente virksomheter. Også i slike tilfeller kan det være et behov for en koordinering av enkelte deler av tillitsmannsvirksomheten. Bestemmelsen tar likevel ikke sikte på at det skal etableres koordineringsutvalg med deltakelse fra underentreprenører som har

helt kortvarige oppdrag innenfor virksomheten. Det er satt som vilkår at bedriftene skal ha samme oppdragsgiver, og at koordineringsutvalget bare omfatter en geografisk enhet. Det er således ikke aktuelt med koordineringsutvalg som f.eks. omfatter flere installasjoner i Nordsjøen.

²⁶⁾ Hver av partene kan kreve drøftelser om antallet tillitsvalgte når endringer i organisasjonen eller antall ansatte tilsier endret antall tillitsvalgte. Hver av partene kan kreve gjennomført de endringer i antallet tillitsvalgte som den nye situasjonen tilsier uten hensyn til valgperioden for de tillitsvalgte.

²⁷⁾ Det er et vilkår at disse arbeidstakerne skal være innenfor samme forbundsområde, og at de tidligere eiere har vesentlige eierinteresser i de enkelte nye enhetene. Blir således enkelte enheter solgt til helt nye eiere, vil arbeidstakerne i disse enhetene ikke kunne delta i et slikt felles arbeidsutvalg. Hva som er «vesentlige eierinteresser» er det ikke sagt noe om. Det må likevel kunne forutsettes at eierandelen må være slik at det kan gi vesentlig innflytelse på bedriftens disposisjoner.

Felles arbeidsutvalg vil si tre personer jf. § 5-4.

²⁸⁾ Hver av partene kan kreve at man drøfter hensiktsmessige ordninger når bedriftsstrukturen endres vesentlig. Denne bestemmelsen er ny i 2006 og må ses i sammenheng med § 5-5 første ledd.

²⁹⁾ Hva som er «nødvendig tid» for utføring av arbeid som tillitsvalgt kan i enkelte tilfeller være omstridt. Det kan i slike tilfelle være en løsning å inngå avtale lokalt om en tidsramme.

I utgangspunktet ligger det innenfor bedriftens styringsrett å gi fri for utførelse av arbeid som tillitsvalgt. På den annen side følger det direkte av denne bestemmelsen at bedriften plikter å gi en tillitsvalgt fri i nødvendig utstrekning. En tvist om hva som i denne forbindelse er «nødvendig tid» kan behandles etter reglene i § 2-3 og bringes inn for hovedorganisasjonene. Hva som er tillitsvalgtarbeid i denne forbindelse, fremgår av § 5-2. Det vises også til ARD-1986-39.

³⁰⁾ Bestemmelsen er endret fra 2002. Det er presisert at det skal føres forhandling om tid til disposisjon for tillitsvalgt dersom en av partene på bedriften krever det. Dersom partene ikke blir enige kan nå tvisten bringes videre til organisasjonene etter reglene i § 2-3. Dette innebærer likevel ikke at en tvist om hvorvidt det skal inngås slik avtale og hva avtale eventuelt skal inneholde, kan bringes videre til Arbeidsretten.

³¹⁾ Dersom det først er inngått en lokal avtale om tid til disposisjon for tillitsvalgtarbeid, må en tillitsvalgt dersom vedkommende ønsker mer tid til disposisjon, ha samtykke fra arbeidsgiveren for å kunne gå ut over den avtalte ramme.

³²⁾ Dersom en av partene på bedriften krever det, skal det opptas slike drøftelser. Partene kan avtale lokalt i hvilken utstrekning bedriften skal stille arbeidsrom og utstyr til disposisjon.

De tillitsvalgte skal gis adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften når dette er praktisk mulig og etter nærmere avtale med bedriften. I dette ligger det at bedriften kan unnlate å gi tillitsvalgte tilgang til visse typer kontorteknisk utstyr dersom det vil skape vesentlige praktiske problemer. Minimumsreglene ble fra 1998 utvidet til også å omfatte adgang til telefaks, senere begrenset til å gjelde dersom bedriften hadde dette. Telefaks benyttes i liten grad i dag. Det ble derfor under forhandlingene i 2017 enighet om at rett til telefaks utgår. Imidlertid skal tillitsvalgte etter nærmere avtale ha adgang til annet hensiktsmessig kommunikasjonsutstyr, dersom bedriften selv har dette. Bestemmelsen gir altså ingen ubetinget adgang til slikt kommunikasjonsutstyr.

³³⁾ Partene fremhever i bestemmelsen at det er av betydning at de tillitsvalgte har språklige kvalifikasjoner for å håndtere tillitsvervet i virksomheter som bruker et annet arbeidsspråk enn norsk. Bestemmelsen gjelder der det er virksomheten som benytter et fremmedspråk, og retter seg altså ikke mot tilfeller der virksomheten har ansatte med annen språkbakgrunn enn norsk. Bestemmelsen innebærer ikke at bedriften er forpliktet til å igangsette opplæring eller dekke kostnadene til slik opplæring. At partene oppfordres til dialog innebærer heller ikke plikt til drøftelser om eventuelle tiltak. Forutsetningen for en eventuell dialog

om spørsmålet er at tiltakene gjelder "forbedring av språkferdigheter". Dette innebærer at aktuelle ansatte må ha visse språklige grunnkunnskaper som de lokale parter vurderer at det er nødvendig å forbedre.

³⁴⁾ Dette gjelder så vel fast ansatte som valgte representanter.

³⁵⁾ Bestemmelsen gir ikke adgang til for eksempel å drive politisk propaganda eller medlemsverving på arbeidsplassen.

³⁶⁾ Bestemmelsen gir ikke de tillitsvalgte adgang til eventuelle driftshemmelige avdelinger eller avdelinger hvor det av sikkerhetsmessige grunner ikke er adgang for andre enn dem som arbeider i avdelingen.

Hvis bedriftsledelsen ønsker det må den kunne be om å få en kort angivelse av hva de tillitsvalgte vil drøfte med arbeidstakerne.

Fra 2002 er presisert at adgang skal gis dersom det oppstår problemer knyttet til at ingen av de tillitsvalgte behersker norsk.

³⁷⁾ De organisasjonsmessige tillitsvalgte har under et slikt besøk ikke adgang til å oppta forhandlinger med bedriftsledelsen, uten at dette skjer i forståelse med den arbeidsgiverorganisasjon som er part i bedriftens tariffavtale.

³⁸⁾ Dersom utvalget av tillitsvalgte (jf. § 5-6) ønsker å avholde møte i arbeidstiden, må de ta dette opp med bedriftens ledelse. For at bedriftsledelsen skal kunne vurdere nødvendigheten av et slikt møte, må bedriftsledelsen opplyses om hva som skal behandles og hvorfor det er viktig å behandle dette på det aktuelle tidspunkt.

Det ligger i uttrykket «i forståelse med» at utvalget av tillitsvalgte bare kan holde slike møter i arbeidstiden dersom bedriftens ledelse samtykker.

³⁹⁾ Når det gjelder medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemming over tarifforslag, kan de holdes i arbeidstiden så lenge et slikt møte ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper. Det vil være opp til bedriften å vurdere de driftsmessige ulempene ved et slikt møte. Det fremgår i siste ledd at bedriften normalt

vil ha krav på varsel om et slikt møte minst åtte dager i forveien.

⁴⁰⁾ Det er bare forhandlingsmøter (tvistemøter etter § 2-3) på bedriftsplanet som skal godtgjøres av bedriften. Møter i organisasjonssammenheng må eventuelt godtgjøres av organisasjonen.

Det er uten betydning hvem som har tatt initiativet til et møte. Partene var under forhandlingene i 2017 enige om å presisere at forhandlingsmøter skal søkes avholdt i ordinær arbeidstid. Det er med andre ord adgang til å avholde forhandlingsmøte utenfor ordinær arbeidstid, for eksempel der dette er hensiktsmessig på grunn av arbeidstidsordningen i bedriften. Videre ble uttrykket "lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3" erstattet med "møter etter § 2-3". Dette var kun en språklig endring og ikke ment å innebære noen realitetsendring. At forhandlingsmøter skal være avtalt innebærer en begrensning. Det skal således ikke betales for tilfeldige konferanser mellom de tillitsvalgte og bedriftsledelsen, eller mellom tillitsvalgte og arbeidsledere. Heller ikke har tillitsvalgte krav på betaling hvis de deltar i forhandlinger som etter tariffavtalen ligger utenfor deres kompetanseområde. I mange fag skal således akkordpris avtales direkte mellom bedriftsledelsen og de enkelte arbeidstakere, og tillitsvalgte har ikke rett til å blande seg opp i forhandlingen. De tillitsvalgte har i utgangspunktet heller ikke krav på betaling for møter de holder seg imellom, eller med sine arbeidskamerater, jf. likevel møter etter § 6-7, som kan holdes uten trekk i lønn, dersom møtene skjer i forståelse med arbeidsgiveren.

Dersom det er inngått lokal avtale om tid for tillitsvalgtarbeid, vil det normalt også følge av avtalen at de tillitsvalgte ikke skal trekkes i lønn for denne tiden, jf. § 5-6 (1).

Det er på det rene at en tillitsvalgt som på grunn av vervet overføres til en annen type arbeid, ikke har krav på å beholde avlønningen fra den stilling vedkommende tidligere hadde. En skiftarbeider som blir overført til dagtidsarbeid vil således ikke ha krav på å beholde skifttillegget.

⁴¹⁾ Tillitsvalgte som deltar på møter utenfor sin ordinære arbeidstid har krav på betaling med ordinær timelønn. Dette var også ordningen før ordlyden i bestemmelsen ble presisert under oppgjøret i 2017 til å gjelde "ordinær" timelønn "(beregnet etter reglene for A-ordningen)". Tillitsvalgte har etter bestemmelsen ikke krav på overtidsbetaling. Bestemmelsens henvisning til reglene i A-ordningen viser bare til en måte å beregne timelønnen på. Bestemmelsen ble endret fordi den var språklig vanskelig tilgjengelig og lokalt ga opphav til enkelte misforståelser i retning av at den ga rett til overtidsbetaling som ved arbeid på helligdager.

⁴²⁾ Verneombud (og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg) har krav på godtgjørelse iht. arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3. Det følger av denne bestemmelse at disse arbeidstakerne har krav på overtidsbetaling etter loven (40 %) dersom vernearbeid må utføres utover den alminnelige arbeidstid etter loven (40 timer pr. uke eller 9 timer pr. dag). Dette gjelder likevel ikke dersom vedkommende arbeidstaker er unntatt fra arbeidstidsreglene etter en av unntaksbestemmelsene i lovens § 10-12.

⁴³⁾ Dersom vilkårene for øvrig er til stede skal det meget tungtveiende bedriftsmessige eller produksjonsmessige grunner til for å nekte en tillitsvalgt å delta i slike møter og kurs som er nevnt. Annet ledd innebærer at tillitsvalgte må rette forespørsel om tjenestefri til bedriften så snart det lar seg gjøre. Denne sto tidligere under protokolltilførselen, men ble i 2017 endret til nytt annet ledd, uten at dette innebærer realitetsendringer.

⁴⁴⁾ Det dreier seg om styret og bedriftsforsamling.

⁴⁵⁾ Dette dreier seg bare om kurs som retter seg mot funksjonen som representant i bedriftens styrende organer. Det er dessuten en forutsetning at bedriften godkjenner kurset.

⁴⁶⁾ Også andre arbeidstakere som skal delta i fagkurs eller faglige opplysningsvirksomhet, kan gis fri. Bedriften står imidlertid her vesentlig friere i det bestemmelsen bare viser til at slik fri skal gis i «rimelig utstrekning». Det er dessuten en forutsetning at det dreier seg om kurs som er innrettet mot arbeidstakerens utdanning til tillitsverv innen fagorganisasjonen.

⁴⁷⁾ Denne bestemmelsen tar bare opp spørsmålet om forholdet til vervet som tillitsvalgt. Hvorvidt en tillitsvalgt arbeidstaker også kan sies opp eller avskjediges fra sitt arbeidsforhold må avgjøres etter bestemmelsene i § 6-11. Ikke ethvert brudd på Hovedavtalens bestemmelse fra den tillitsvalgtes side, vil kunne få konsekvenser for tillitsvervet. Pliktbruddet må kunne karakteriseres som grovt. Hva som ligger i dette uttrykket er skjønnsmessig og må undergis en konkret vurdering, men partene er enige om at tilskyndelse eller medvirkning til ulovlig konflikt, skal betraktes som et grovt brudd, jf. § 5-9 tredje ledd, siste setning.

Hvorvidt en tilskyndelse eller deltakelse i ulovlig konflikt i annen bedrift vil være et grovt brudd på vedkommendes tillitsvalgtes plikter etter Hovedavtalen, vil måtte vurderes konkret, blant annet i forhold til § 5-1 femte ledd.

Kravet om at en tillitsvalgt skal fratre sitt verv, må eventuelt reises av NHO overfor LO. Det er således ikke nødvendig med forutgående drøftelser på bedrifts- og landsforeningsplan.

⁴⁸⁾ Også arbeidsgivers representant kan kreves fjernet fra funksjonen i forhold til arbeidstakerne, dersom vedkommende gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen. Også arbeidsgiver har i et slikt tilfelle plikt til å utpeke en ny representant.

Dersom arbeidsgivers representant er identisk med eieren av bedriften, vil det ikke være adgang for LO til å gjennomtvinge (gjennom saksanlegg for Arbeidsretten) at vedkommende skal fratre sin funksjon i forhold til arbeidstakerne. Dette slo partene fast i forbindelse med ny Hovedavtale av 1978, jf. brev av 23. desember 1977/6. januar 1978, hvor partene er enige om følgende:

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

om adgangen til å gå til Arbeidsretten, skal ikke begrense LOs adgang til å kreve forhandlingsmøte med N.A.F. om spørsmål som angår forhold som nevnt i § 10, annet ledd.» (Daværende § 10 annet ledd er nåværende § 6-10 annet ledd.)

Den fortolkning av begrepet «eier» som de nevnte styrer har lagt til grunn er meget vidtgående. Hvis for eksempel to brødre eier og driver en bedrift i fellesskap, må i forhold til Hovedavtalens § 5-9 annet avsnitt, begge måtte anses som eiere. Det samme ville være tilfelle hvis en person har eierinteresser av betydning i en bedrift, hva enten det dreier seg om et aksjeselskap eller om et personlig firma.

⁴⁹⁾ Arbeidsretten avgjør i så fall om vedkommendes tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver har forbrutt seg mot sine plikter etter Hovedavtalen, og også om bruddet eventuelt kan regnes som grovt, slik at vedkommende må fratre sitt verv.

⁵⁰⁾ Det er slått fast at tillitsvalgte kan meddeles advarsel også i forbindelse med deres utøvelse av tillitsvervet, for eksempel ved brudd på taushetsplikten eller lojalitetsplikten. Det er selvsagt at en slik advarsel skal ha en saklig grunn. Nytt fra 2002 er imidlertid at kravet om saklig grunn for meddelelse av advarsel i slike situasjoner nå er avtalefestet slik at dette spørsmålet kan bringes inn for Arbeidsretten. Det må understrekes at dette ikke gjelder advarsler som retter seg mot tillitsvalgtes forhold som arbeidstaker for eksempel vedrørende overholdelse av arbeidstiden eller utførelsen av arbeidet.

I AR-2019-28 ble en tillitsvalgt meddelt advarsel etter at han i et debattinnlegg i en regionalavis blant annet hadde betegnet ledelsen i selskapet som tilstrekkelig, arrogante og kunnskapsløse. Arbeidsretten legger i dommen til grunn at tillitsvalgte plikter å ytre seg på en slik måte at ytringene i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til virksomheten (avsnitt 66). Ved advarsel som følge av ytringer fremgår det av dommen at det ikke er Hovedavtalens handlingsnormer for tillitsvalgte som er vurderingstema for "saklig grunn", men ytringsfrihet i vid forstand. Arbeidsrettens flertall (dissens 5-2) la til grunn at arbeidstaker hadde gitt uttalelsene i egenskap av å være tillitsvalgt, og at

advarselen ikke var saklig etter Hovedavtalen § 5-10. Flertallet begrunnet særlig resultatet i at uttalelsene var rene meningsytringer (i motsetning til faktaytringer), og at uttalelsenes provoserende form bidro til å svekke troverdigheten, samt at ytringene ikke gjaldt informasjon som var særlig betrodd den tillitsvalgte i egenskap av å være tillitsvalgt. Mindretallet la på sin side til grunn at advarselen var saklig idet ytringene var unødig provoserende, usaklige og medførte skadevirkninger for selskapet. Dommen illustrerer at formaliserte reaksjoner fra arbeidsgiver foranlediget av ytringer fra tillitsvalgte beror på sammensatte avveininger.

⁵¹⁾ Kravet til saklig grunn er det samme som etter arbeidsmiljøloven kap. 15. Alle relevant momenter skal tas med ved saklighetsvurderingen. En omstendighet at vedkommende er tillitsvalgt er også et slikt relevant moment. Betydningen av at vedkommende er tillitsvalgt må undergis en konkret vurdering fra sak til sak. Et tillitsverv vil i en del sammenhenger neppe ha noen vesentlig betydning, mens det i andre sammenhenger åpenbart må tillegges vekt. Det vises i denne forbindelse også til reglene i § 5-9 om reaksjoner mot tillitsvalgte som grovt bryter sine plikter etter Hovedavtalen. Selv om de forhold som bedriften vil påberope som grunnlag for oppsigelse eller avskjed er knyttet til virksomheten som tillitsvalgt, utelukker det likevel ikke at bedriften kan gå til oppsigelse eller avskjed av arbeidsforholdet, jf. ARD-1986-39.

⁵²⁾ Dette må betraktes som en minimumsfrist slik at dersom arbeidsmiljølovens frister er lenger eller det er avtalt lenger oppsigelsesfrist i arbeidsforholdet, vil disse lengre fristene komme til anvendelse. 3 måneders fristen gjelder for øvrig bare ved oppsigelse på grunn av bedriftens forhold, det vil i praksis si i forbindelse med innskrenkninger eller omorganiseringer. Fristen regnes til utløpet av en kalendermåned på samme måte som i arbeidsmiljøloven.

⁵³⁾ Dersom oppsigelsen eller avskjeden av en tillitsvalgt skal bringes inn for retten, kan dette skje på to måter. Den oppsagte/avskjedigete kan selv bringe saken inn for retten etter arbeidsmiljøloven regler, i så fall skal saken bringes inn for de ordinære domstoler. Retten til å stå i stilling vil i så fall være regulert av

arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder retten til å kreve kjennelse for fratreden under sakens behandling ved en oppsigelsessak, eventuelt at arbeidstakeren kan kreve kjennelse for at han skal stå i stilling under sakens behandling, dersom det dreier seg om avskjed.

Alternativt kan LO bringe saken inn for Arbeidsretten. Det er da LO som er part og ikke den oppsagte/avskjedigete tillitsvalgte. I et slikt tilfelle følger det av Hovedavtalen at den tillitsvalgte dersom han eller hun er sagt opp, har et ubetinget krav på å stå i stilling under Arbeidsrettens behandling av saken, så sant stevning er tatt ut senest åtte uker etter mottagelsen av oppsigelsen. (Denne åtte ukers fristen begynner altså å løpe på et tidligere tidspunkt enn normalt etter arbeidsmiljøloven). Dersom vedkommende derimot er avskjediget, vil den tillitsvalgte i utgangspunktet måtte fratre straks, men henvisningen til arbeidsmiljøloven innebærer at vedkommende kan begjære kjennelse for gjeninntreden i stilling under sakens gang, i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11 nr. 3.

En oppsigelse/avskjed av en tillitsvalgt kan prøves gjennom begge rettssystemene, samtidig, nær samtidig eller uavhengig av hverandre. Et eksempel på at søksmålene ble anlagt samtidig for Arbeidsretten og de alminnelige domstoler er den såkalte Okpe-saken. I disse sakene tok LO ut søksmål for Arbeidsretten, mens de tillitsvalgte forfulgte sitt krav etter arbeidsmiljøloven for de alminnelige domstoler. Om de materielle spørsmål, se ARD-2012-54 og Rt-2012-1702. NHO fikk ikke medhold i å stanse saken for Arbeidsretten i påvente av behandlingen i tingretten, jf. ARD-2011-402.

Et eksempel på at saken først ble prøvd i Arbeidsretten og – etter Arbeidsrettens frifinnelse av bedriften – ble bragt inn for de alminnelige domstoler, er Høst-saken. Se nærmere ARD-1986-165.

⁵⁴⁾ Drøftelsene skal fortrinnsvis føres med hele arbeidsutvalget (3 personer), eller dersom det dreier seg om en av arbeidsutvalgets medlemmer, resten av arbeidsutvalget. Bestemmelsen kan neppe anses å gjelde dersom det ikke er etablert et arbeidsutvalg. I et slikt tilfelle må det i alle tilfelle anses tilstrekkelig å drøfte med en annen tillitsvalgt.

I AR-2021-17 mellom LO og Virke/Asko kom Arbeidsretten til at en oppsigelse av en tillitsvalgt var ugyldig som følge av manglende drøftelse med arbeidsutvalget i forkant av oppsigelsen. Bestemmelsen i Hovedavtalen mellom LO og Virke er på dette punkt likelydende, og utformet på grunnlag av § 5-11 nr. 1 femte ledd. Arbeidsretten uttalte at drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ikke kunne tre istedenfor og erstatte møte med arbeidsutvalget etter Hovedavtalen. Dom for at oppsigelsen var ugyldig ville gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand. En slik ugyldighetsvirkning fulgte av tariffforholdet, og krevde ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale. NHO og LO er ved protokoll 29. juni 2021 enige om at Hovedavtalen NHO-LO "på dette punktet må forstås på samme måte".

⁵⁵⁾ Denne bestemmelsen gjør at Hovedavtalens bestemmelser i noen grad også vil kunne anvendes selv om Hovedavtalen for øvrig ikke er gjeldende.

⁵⁶⁾ Når det gjelder de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganisering og permittering, vises spesielt til § 5-11, § 9-4 og § 7-1 nr. 4. Ordlyden er endret i 2010 og 2014. Det fremgår av protokollen fra hovedavtaleforhandlingene 2009 og 2014 at dette bare dreier seg om en språklig endring. Det har altså ikke vært meningen å endre det materielle innhold i bestemmelsen.

Kap. VI

Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 6-1 Verneombud

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

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 101) arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utføres av den tillitsvalgte. Hvis arbeidsmiljøloven setter en lavere grense enn 10 arbeidstakere, gjelder denne.

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

§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg²⁾

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

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.³⁾

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale.⁴⁾ 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.⁵⁾ Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon iht. Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

KOMMENTARER:

¹⁾ Jf. arbeidsmiljøloven § 6-1. Pr. 01.01.2026 har arbeidsmiljøloven en grense på «færre enn 5 arbeidstakere». Så lenge dette er grensen i arbeidsmiljøloven, er det kun i virksomheter med 5 eller færre ansatte det kan avtales at verneombudets funksjon utføres av den tillitsvalgte.

²⁾ Jf. arbeidsmiljøloven §§ 7-1 og 7-2.

³⁾ Det vises også til tilleggssavtale III om opplæring i verne- og miljøarbeid.

⁴⁾ Verken arbeidsmiljøloven eller forskrift om verne- og helsepersonale stiller krav om hvilken tilknytningsform verne- og helsepersonalet skal ha til bedriften.

⁵⁾ Jf. forskrift om hvilke virksomheter som skal ha knyttet til seg verne- og helsepersonale. Den siste forskriften inneholder bestemmelser om verne- og helsepersonalets oppgaver og krav til dette personalets kvalifikasjoner.

Kap. VII

Permittering

§ 7-1 Vilåårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.¹⁾
2. Permittering iht. nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.²⁾
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.³⁾ Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.⁴⁾
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.⁵⁾

§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX.⁶⁾ 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.⁷⁾ Varselsfristen i § 7-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.⁸⁾

Merknad:

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

§ 7-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.⁹⁾
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.¹⁰⁾

4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.¹¹⁾ Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.¹²⁾
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varsel-fristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.¹³⁾
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv.¹⁴⁾ Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær.¹⁵⁾ 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.¹⁶⁾

§ 7-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.¹⁷⁾
2. Ved betinget permittering etter § 7-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilåårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

- 4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.¹⁸⁾
- 5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.¹⁹⁾

§ 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.²⁰⁾

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.²¹⁾

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.²²⁾

§ 7-7 Spesielle bestemmelser

- 1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis.²³⁾ 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.²⁴⁾
- 3. § 7-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

KOMMENTARER:

¹⁾ Frem til en endring i Hovedavtalen fra 1994, var det foruten punktet om saklig grunn spesielt nevnt enkelte situasjoner (avtale, uforutsette hendelser, konflikt i egen bedrift, tariffavtale eller sedvane) som grunnlag for permittering. Det var ikke partenes hensikt å foreta noen endring i hva som skulle betraktes som saklig grunn da disse eksemplene ble tatt ut av Hovedavtalen, men man anså eksemplene omfattet av det generelle "saklig grunn".

I utgangspunktet må man kunne si at saklig grunn for permittering foreligger når arbeidsgiver for en begrenset periode ser at arbeidstakeren ikke kan beskjeftiges på en for bedriften økonomisk forsvarlig måte. Dette innebærer at det vil kunne være saklig grunn for permittering selv om det i og for seg er arbeidsoppgaver i virksomheten, men det ikke er økonomisk forsvarlig å iverksette disse. Den typiske permitteringssituasjon er at bedriften opplever forstyrrelser i driften i form av ordrebortfall, vanskeligheter med produksjonen grunnet fysiske hindringer som vedlikehold av lokaler eller produksjonsutstyr, mangel på råvarer o.l. Forbigående likviditetsproblemer kan i enkelte tilfeller også gi grunnlag for permittering, jf. LB-2013-207759. Også uforutsette hendelser som i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) kan gi grunnlag for permittering. Eksempler kan være ekstreme værforhold, krig/konflikter eller epidemier.

Saklig permittering forutsetter også at hindringen er av midlertidig karakter. Hva som er midlertidig, kan det vanskelig sies noe generelt om, men virksomheten må ha en berettiget forventning om at arbeidsbortfallet vil gå over innen rimelig tid. Se også seksmåneders grensen i § 7-1 nr. 2 som en rettesnor.

²⁾ Lov av 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven) gir arbeidsgiver adgang til å permittere uten lønn i til sammen 26 uker i løpet av de til enhver tid siste 18 måneder, jf. § 3 (3).Departementet kan ved forskrift forlenge denne perioden, noe som jevnlig gjøres i forbindelse med endring i konjunkturane. Etter Hovedavtalen er det likevel en forutsetning for permittering ut over seks måneder at partene er enige om at det

fortsatt foreligger saklig grunn. Alternativet til fortsatt permittering vil da være oppsigelser dersom det ikke foreligger grunnlag for å ta den permitterte tilbake til arbeid. Også for permitteringer under seks måneder skal kravet til "saklig grunn" løpende være oppfylt.

³⁾ Også utvelgelsen av hvem som skal permitteres dersom permitteringen ikke omfatter alle arbeidstakerne i virksomheten, må være saklig. Frem til en endring i ordlyden i 1994 het det i Hovedavtalen følgende: «Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet.» Gjeldende ordlyd er at «Ansiennitet (kan) fravikes når det foreligger saklig grunn», og dette skulle etter partenes forutsetning fullt ut samsvare med det tidligere uttrykk. Ordlyden er den samme i § 8-2 ved oppsigelser grunnet innskrenkninger. Bestemmelsen innebærer ikke at man er forpliktet til å følge ansiennitet ved utvelgelse til permittering, men at ansienniteten er et av momentene som må tas i betraktning. I mangel på andre saklige kriterier vil ansienniteten være avgjørende. Saklige kriterier ellers vil gjerne være kompetanse/anvendelighet, og her sett i sammenheng med hvilke funksjoner som rammes av arbeidsbortfallet, og sosiale forhold.

I HR-2019-424-A, Skanska, tolket Høyesterett ansiennitetsbestemmelsen i § 8-2 på grunnlag av en enighetsprotokoll mellom NHO og LO, som lyder slik:

"Av Hovedavtalen LO - NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet for utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse. Hvilken vekt ansienniteten skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold. § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn."

Denne formuleringen er gjeldende også ved permittering, jf. ARD-2009-48. Høyesterett konkluderte i Skanska-dommen med at det må tas utgangspunkt i ansiennitet, men at ansiennitet ikke er en hovedregel. Utvelgelsen må bero på en totalbedømmelse.

Utvelgelsen ved permittering vil skille seg fra utvelgelse ved nedbemanning, selv om ordlyden i Hovedavtalen er den samme, se bl.a. AR-2023-7 og AR-2024-15. Ansiennitet må antas å ha mindre betydning ved permitteringer enn ved oppsigelser idet omdisponeringer og opplæring vil være mindre aktuelt ved en midlertidig situasjon som permittering. Arbeidsretten presiserte i ARD-1997-201 at saklighetsvurderingen ved permittering "ikke stiller seg på samme måte" som ved oppsigelse, og viser til at permittering er et midlertidig tiltak. I en dom inntatt i ARD-1990-169 slo Arbeidsretten fast at også økonomiske hensyn - kostnader knyttet til bruk av den enkelte arbeidstaker - kunne tillegges vekt ved utvelgelsen.

Hovedavtalen definerer ikke hvordan ansiennitet skal beregnes, og det finnes ingen helhetlig rettslig definisjon av ansiennitet. Se nærmere om ansiennitetsbegrepet under kommentarene til § 8-2. Arbeidsretten la i AR-2021-16 til grunn at ansiennitet i Hovedavtalen NFF-Spekter § 18 om permittering innebar sammenhengende ansiennitet. Dette var delvis basert på historikk mellom partene, og dommen har ikke i seg selv avgjørende betydning for forståelsen av Hovedavtalen NHO-LO.

⁴⁾ Denne bestemmelsen ble tatt inn i 1998 etter krav fra LO. Det er på det rene at det også tidligere var adgang til å bruke rullerende permittering. Bestemmelsen klargjør likevel at et krav om at ansienniteten skal følges ikke kan brukes for å hindre en permitteringsordning hvor permitteringene fordeles rullerende på en større del av arbeidstakerne enn det selve permitteringsbehovet skulle tilsi. Det er arbeidsgiver som bestemmer hvorledes permitteringene skal gjennomføres.

⁵⁾ Også tillitsvalgte kan permitteres. Hensikten med bestemmelsen er at det så vidt mulig bør bestå et fungerende tillitsvalgtapparat blant de arbeidstakerne som ikke er permittert, jf. ARD-2003-88.

⁶⁾ Ved konferanse forut for permittering bør partene drøfte behovet for permittering eventuelt andre muligheter, omfanget og varigheten av permitteringene. Også relevante kompetansehevende

tiltak bør vurderes. Bedriften har imidlertid ingen plikt til å iverksette slike alternative tiltak. Kriteriene for utvelgelse av hvem som skal permitteres og hvem som i så fall rammes, bør også om mulig være gjenstand for drøftelser. Det understrekes likevel at det er arbeidsgiver som til slutt må avgjøre disse spørsmålene. Før bruk av todagersfrist etter § 7-3 nr. 2, skal spørsmålet om fristens lengde ha vært en del av drøftelsene etter Hovedavtalen § 7-2. Det følger av protokoll 28. mai 2021, jf. merknad til § 7-2.

Det er viktig at det nedtegnes en protokoll fra konferansen idet dette sikrer notoritet. Normalt vil varselfristen ikke begynne å løpe før det har vært konferert med de tillitsvalgte. I situasjoner hvor det kan permitteres uten frist, jf. § 8-3 nr. 4, kan det naturlig nok ikke kreves forutgående konferanse, men også i slike tilfeller skal konferanse holdes så snart som mulig. Manglende protokoll har imidlertid ikke denne konsekvensen enn så lenge det er på det rene at konferanse er holdt, se note 7. Også ved gjeninntakelse etter permittering vil det kunne være aktuelt å avholde konferanse med de tillitsvalgte, men det er ingen plikt til det. Dersom ikke alle permitterte gjeninntas og gjeninntakelse etter permittering ikke skjer etter en på forhånd fastlagt rekkefølge, kan en konferanse med de tillitsvalgte være hensiktsmessig.

⁷⁾ Protokollen skal inneholde opplysning om når møtet ble holdt, hvem som var til stede og hva som ble drøftet. Videre bør det fremgå om det ble oppnådd enighet om disse spørsmålene eller det forelå erklært uenighet. Manglende protokoll kan likevel ikke påberopes dersom det er på det rene at det har vært avholdt konferanse i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser. Det vises til brevveksling av 23. desember 1977/6. januar 1978 mellom LO og N.A.F.

⁸⁾ Ved permittering gjelder altså andre regler enn ved oppsigelse, jf. § 9-12 annet avsnitt.

⁹⁾ Varselet om permittering skal være ubetinget. Det kan således ikke gis varsel av typen «dersom vi ikke får den eller den kontrakt, varsles du herved om at du vil bli permittert...». Det eneste unntaket er ved konflikt i

egen bedrift, jf. § 7-5. Et ubetinget varsel kan likevel trekkes tilbake dersom det skulle vise seg unødvendig å gjennomføre permitteringene. Iverksettelsen av en varslet permittering må også i utgangspunktet kunne utsettes uten at det derfor må gis nytt varsel med 14 dagers frist. Om utsettelsen må vare til en ny fastsatt dato eller inntil videre, må vurderes konkret., F.eks. kan det tenkes at den opprinnelige permitteringsårsaken var at man avvente råvarer som fortsatt er forsinket, med en noe uviss tidshorison. Er utsettelsen på mer enn 4 uker bør man normalt gi nytt varsel idet grunnlaget kan ha endret seg.

Varslingsfristen er normalt 14 dager, men kan være to dager ved "force majeure situasjoner som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3, dvs. ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser som gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften". Henvisningen til loven er en henvisning til den generelle beskrivelsen av "uforutsette hendelser" i § 15-3 (10), første setning, og ikke til unntakene i tredje setning. Dette følger klart av tariffhistorikken. Om situasjonen tilsier bruk av todagers frist, må underlegges en konkret vurdering. Det må antas at bruk av uriktig frist - to dager i stedet for 14 dager - ikke medfører at permitteringen som sådan er ugyldig, men spørsmålet er ikke kommet på spissen. I forbindelse med corona-pandemien fra 2020, ble det i stor grad benyttet todagers permitteringsvarsel ved permittering som følge av myndighetsbestemte smitteverntiltak som innebar en brå og omfattende nedgang i aktivitet, f.eks. i servering, reiseliv og handel, men også i andre bransjer. Som følge av en rekke tvistesaker inngikk NHO og LO en enighetsprotokoll om forståelsen av fristberegningen i mai 2021, se merknad til § 7-2. Protokollen er relativt omfattende, men sentrale deler av den gjengis her:

"For at 2 dagers frist skal kunne benyttes, må det ha oppstått en akutt og ekstraordinær situasjon (uforutsette hendelser som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10), force majeure lignende situasjon). Denne må være forårsaket av den uforutsette hendelsen og gjøre det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og at det av den grunn ikke er mulig å beskjeftige de ansatte. Noen praktiske eksempler på slike akutte situasjoner kan være myndighetsnedstengningsvedtak,

hotell- og restaurantnedstengning som følge av myndighetsvedtak herunder reiserestriksjoner, forbud og anbefalinger mot forsamlinger som medfører stengte virksomheter mm.

Likviditetsutfordringer eller svak økonomi gir alene ikke grunnlag for bruk av 2 dagers frist. Det må eventuelt foreligge akutte likviditetsproblemer eller produksjonsstopp og derved manglende mulighet til å sysselsette ansatte. Det presiseres at en antakelse eller frykt for inntektsbortfall ikke gjør at 2 dagers frist kan benyttes."

¹⁰⁾ Det er altså ikke avgjørende når den enkelte arbeidstaker mottar varselet, jf. dom og kjennelse i ARD-1985-132. Fristen gjelder kalenderdager, og må antas å løpe selv om den faller på hellig- eller høytidsdager. Den løper uavhengig av om arbeidstakeren var syk eller skulle ha ferie.

¹¹⁾ I prinsippet kan permittering da iverksettes umiddelbart. Bedriften må eventuelt vurdere muligheten for å beskjeftige arbeidstakerne med annet arbeid enn det de vanligvis utfører. Det er i så fall en forutsetning at dette kan skje på en for bedriften økonomisk forsvarlig måte. Ved arbeidskamp i egen bedrift gjelder 14 dagers fristen som normalt.

¹²⁾ Henvisningen til arbeidsreglement opprettet før 31.12.97 ble opphevet ved revisjonen i 2026.

¹³⁾ Ved force majeure skal det altså ikke utbetales tillegg ut over den ordinære timelønnen, mens det for øvrig godtgjøres alminnelig fortjeneste.

¹⁴⁾ Permitterte arbeidstakere kan tas inn for kortere arbeidsoppdrag i permitteringsperioden uten at permitteringen med det anses avsluttet. Departementet har lagt til grunn at dersom arbeidsperioden ikke overstiger 6 uker (se merknaden til § 7-3 nr. 7 og note 16) kan arbeidsgiver velge å anse permitteringen som løpende. Dette innebærer at det i så fall ikke skal betales ny arbeidsgiverperiode. Den tiden den permitterte arbeidstakeren da er i arbeid vil imidlertid inngå i kvoten som vedkommende kan være permittert uten lønn etter permitteringslønnsloven § 3. Hovedavtalens bestemmelse slår fast at grensen på

seks uker også skal legges til grunn når det gjelder krav om nye drøftelser, nytt varsel mv.

¹⁵⁾ Dersom den permitterte tas inn som vikar for andre ansatte, er partene enige om at det etter Hovedavtalen ikke vil være nødvendig med noe nytt varsel dersom vikariatet utløper og permitteringen skal fortsette. Selv om et slikt vikariat varer ut over fire uker, er det mulig at det likevel ikke må betales ny arbeidsgiverperiode i henhold til permitteringslønnsloven. Dersom det betales ny arbeidsgiverperiode, vil vikariatet ikke medregnes i permitteringsperioden for vedkommende arbeidstaker.

¹⁶⁾ Jf. brev av 30.06.09 fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet ad endringer av dagpengeforskriften §6-4.

¹⁷⁾ Etter NHOs syn oppfylles skriftlighetskravet ved at varselet sendes per epost dersom dette er en alminnelig kommunikasjonskanal. Det anbefales å overlevere varselet personlig/på arbeidsplassen der dette er praktisk. Varselet kan f.eks. etter avtale med klubben skje ved oppslag i bedriften eller på annen måte.

¹⁸⁾ Beviset skal tjene som legitimasjon for arbeidstakerne i forbindelse med krav om dagpenger. Dersom det ikke kan angis en sannsynlig varighet av permitteringene, skal det anføres at permitteringen gjelder inntil videre. Skriftlig varsel vil kunne oppfylle kravet til skriftlig bevis, jf. pkt. 5.

¹⁹⁾ Arbeidskamp som rammer egen bedrift kan gjøre det nødvendig å permittere arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten. I en slik situasjon gjelder også kravet om 14 dagers forutgående varsel. Dette gjør det nødvendig å varsle permitteringene før det er på det rene hvorvidt det vil bryte ut arbeidskamp eller ikke. I denne forbindelse kan bedriftene sende ut et betinget varsel om permittering. De kan med andre ord etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte sende ut et varsel om at nærmere bestemte grupper arbeidstakere vil kunne permitteres dersom arbeidskamp bryter ut. Når det deretter er klart at konflikt bryter ut, og hvilke arbeidstakere som i den forbindelse ikke kan beskjeftiges, skal den enkelte varsles så snart som mulig. Dette konkrete varselet til den enkelte kan altså gis med kortere frist enn 14 dager. Det er ikke

fastsatt nærmere i bestemmelsen i hvilken form en slik underretning til den enkelte skal gis. Det er imidlertid viktig at underretningen når frem til alle aktuelle arbeidstakere så snart som mulig.

²⁰⁾ Dersom arbeidstaker sier opp sitt arbeidsforhold før varselet om permittering er gitt, vil arbeidstakeren ha rett og plikt til å arbeide ut sin normale oppsigelsestid uten hensyn til permitteringen. Dersom arbeidstaker sier opp sitt arbeidsforhold etter at varselet om permittering er gitt, vil arbeidstakeren i utgangspunktet bare ha krav på lønn frem til permitteringen trer i kraft og eventuelt etter at permitteringen er brakt til opphør dersom oppsigelsesfristen ikke da er utløpt. Arbeidstaker kan altså ikke møte en varslet permittering med en oppsigelse for å sikre seg lønn i en oppsigelsestid. En arbeidsgiver kan likevel i et slikt tilfelle kreve at arbeidstakeren arbeider hele oppsigelsestiden, men må da selvsagt også betale full lønn i hele perioden.

En arbeidstaker som blir permittert og som deretter ønsker å bringe arbeidsforholdet til opphør, kan si opp arbeidsforholdet med 14 dagers varsel uten hensyn til hvilken oppsigelsestid som for øvrig gjelder, jf. arbeidsmiljølovens § 15-3 nr. 9. Dersom en arbeidsgiver ønsker å si opp en arbeidstaker som er permittert, har arbeidstakeren i utgangspunktet både rett og plikt til å gjenoppta arbeidet i hele oppsigelsestiden. En permittert arbeidstaker som har fått seg nytt arbeid kan likevel velge å la være å gjenoppta arbeidet i oppsigelsestiden dersom hans nye arbeidsavtale er til hinder for det. Vedkommende vil naturlig nok ikke da ha krav på lønn i oppsigelsestiden fra den tidligere arbeidsgiver.

²¹⁾ Det er tre vilkår for at vedkommende arbeidstaker skal kunne fratre uten frist:

- vedkommende må allerede ha vært permittert sammenhengende mer enn tre måneder
- det må ikke være satt noe spesielt tidspunkt for permitteringen opphør
- årsaken til fratredelsen må være at vedkommende skal gå over i annet arbeid.

²²⁾ Denne bestemmelsen må anses å være foreldet. Alternativet til ikke å ta vedkommende inn etter endt permittering må være en oppsigelse i medhold av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

²³⁾ På enkelte spesielle områder har det utviklet seg en fast praksis for permittering som avviker fra Hovedavtalens bestemmelser. En slik fast praksis eller avvikende bestemmelser i tariffavtale vil gå foran Hovedavtalens bestemmelser.

²⁴⁾ Permitterte arbeidstakere har ikke krav på sykepenger fra bedriften, men har krav på sykepenger etter de regler som gjelder for arbeidsledige, jf. folketrygdlovens § 8-49. Arbeidsgivers utbetaling av sykepenger stopper altså fra permitteringstidspunktet selv om arbeidsgiverperioden for sykepenger ikke er utløpt. Det skal da heller ikke utbetales lønn i arbeidsgiverperiode ved permittering. Dersom en arbeidstaker som var sykmeldt før permitteringen ble iverksatt blir friskmeldt i løpet av permitteringsperioden, vil arbeidsgiver måtte betale arbeidsgiverperiode ved permittering.

Kap VIII Individuelle forhold

§ 8-1 Ansettelse mv.

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

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

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

Bygg/anlegg/offshore

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

§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.¹⁾

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.²⁾

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

Bygg/anlegg/offshore

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

§ 8-3 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen,³⁾ har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste⁴⁾ fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt.⁵⁾ 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).

KOMMENTARER:

1) Regulering av ansiennitetens betydning ved oppsigelse grunnet nedbemanning har vært tariffregulert i Hovedavtalen siden 1982. Frem til

Hovedavtalen 1994 lød bestemmelsen slik: «Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansienniteten, under ellers like vilkår, følges». Da dagens ordlyd ble til i 1994, ble det slått fast i en protokolltilførsel at det ikke var ment som en rettslig endring. Ordlyden er i overensstemmelse med det som gjelder ved permittering, jf. § 7-1 nr. 3.

En protokoll mellom LO og NHO fra 2018 beskriver nærmere hvordan Hovedavtalen bestemmelse skal forstås. Her heter det:

"Av Hovedavtalen LO - NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet for utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse. Hvilken vekt ansienniteten skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold. § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn."

Protokollen kom til i anledning HR-2019-424-A (Skanska), hvor lagmannsretten feilaktig hadde lagt til grunn at ansiennitet var en "hovedregel" ved nedbemanning.

Bestemmelsen reiser tre hovedproblemstillinger. Det ene er hvilken personkrets eller utvalgskrets som skal være grunnlaget for ansiennitetsberegningen og det andre er hvordan lengden på ansienniteten skal beregnes og det tredje er forholdet mellom kriteriet ansiennitet og andre kriterier.

I) Utvalgskrets

Arbeidsretten har i ARD-2016-151 Nokas lagt til grunn at utgangspunktet er at «hele bedriften» skal være utvalgskrets. Et slikt utgangspunkt er i overensstemmelse med forståelse av arbeidsmiljøloven, jf. Rt-2015-1332 Gresvig og HR-2017-561-A Posten II. Selv om utgangspunktet for vurderingen er hele bedriften, viser rettspraksis at man etter en konkret vurdering kan begrense utvalgskretsen til en mindre eller avgrenset del, avdeling, enhet, område e.l.

Det vil her være avgjørende hva som er hensiktsmessig og fornuftig (saklig) og ikke minst hvilke prinsipper man tidligere har lagt til grunn ved permitteringer og oppsigelser. Dersom partene lokalt kan bli enige om hvorledes ansienniteten i denne forbindelse skal håndteres, vil det selvsagt være av stor betydning.

Det må alltid foretas en slags "sluttkontroll" av utvalgskretsens størrelse og sammensetning. Arbeidsretten har fastslått at utvalgskretsen ikke kan være så liten eller slik sammensatt at ansiennitet blir helt uten betydning, jf. ARD-2016-151 Nokas avsnitt 81 og 86. I normale situasjoner innebærer det at det må være så mange personer eller så mange aktuelle stillinger å konkurrere om, at ansienniteten har betydning ved vurderingen av hvem som skal sies opp. AR-2018-18 NRK gjaldt Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Journalistlag § 36 som bestemmer at arbeidsgiver ved utvelgelse for oppsigelse kan fravike ansienniteten dersom det foreligger saklig grunn. Arbeidsretten fant ikke holdepunkter for at § 36 skulle forstås på en annen måte enn Hovedavtalen NHO-LO § 8-2. I HR-2017-561-A Posten II gjorde arbeidstaker gjeldende at ansiennitetsprinsippet i relasjon til arbeidsmiljøloven § 15-7 forutsetter at utvalgskretsen har en størrelse som sikrer tilstrekkelig representativitet for den berørte stillingskategorien. Til dette uttalte førstvoterende i avsnitt 66 "Jeg er ikke enig i en slik tilnærming. Det er en saklig begrunnet utvalgskrets som avgrenser hvem som ved overtallighet skal konkurrere om stillingene. Når denne avgrensningen skal foretas, har utvelgelseskriteriet ingen plass (...)." Spekter og NRK anførte at Posten II-dommen viste at Arbeidsretten i Nokas-dommen bygget på en uriktig forståelse av arbeidsmiljøloven og av den grunn hadde tolket Hovedavtalen NHO-LO uriktig. Til dette sa Arbeidsretten (avsnitt 49): "Det som her er uttalt retter seg ikke mot forståelsen av Hovedavtalen § 36. Avgrensning av kretsen til deler av en virksomhet kan ha avgjørende betydning for ansiennitet som utvelgelseskriterium, og dermed for det tariffestede stillingsvernet. Hvilke krav Hovedavtalen stiller til utforming av kretsen kan ikke avgjøres generelt. Spørsmålet vil være om arbeidsgiveren etter en konkret vurdering har

tilstrekkelig saklig grunn til å gjøre unntak fra prinsippet om bedriftsansiennitet. I denne vurderingen kan en rekke momenter være relevante. **Kravet om at begrensning av utvelgelseskretsen må ha saklig grunn tilsier at hvilke eller hvor mange arbeidstakere som inngår i utvelgelseskretsen kan få betydning også når kretsen skal fastsettes"**

I HR-2019-1986-A Telenor oppsummerer Høyesterett slik i avsnitt 62:

"Oppsummert kan en utvelgelseskrets være usaklig begrunnet dersom ansiennitetsprinsippet "helt mistet sin betydning", jf. Nokas-dommen avsnitt 86, eller blir "vesentlig svekket", jf. NRK-dommen avsnitt 62".

II) Beregning av ansiennitetens lengde
Hovedavtalens ordlyd gir ingen veiledning med hensyn til hvordan ansienniteten skal beregnes. Det er ikke noe entydig svar på hvordan man skal vurdere deltid i forhold til full tid, heller ikke på hvilken betydning eventuelle permisjoner skal ha for beregning av tjenestetiden eller hvilken vekt man skal legge på «avbrudd», altså at vedkommende har fratrådt stillingen for så senere å bli ansatt på nytt. I utgangspunktet er det vanlig å regne ansiennitet som «sammenhengende ansettelse», men det foreligger rettsavgjørelser som ser bort fra et kortvarig avbrudd i en lang ansettelsesperiode. Under alle omstendigheter vil også et tidligere langvarig ansettelsesforhold være et saklig og relevant moment ved vurderingen.

Vær særlig oppmerksom på at enkelte overenskomster har nærmere tariffavtalte regler om beregning av ansiennitet.

Arbeidsretten la i AR-2021-16 til grunn at ansiennitet i Hovedavtalen NFF-Spekter § 18 om permittering innebar "sammenhengende tjenestetid". Dette var delvis basert på historikk mellom partene, og dommen har ikke i seg selv avgjørende betydning for forståelsen av Hovedavtalen NHO-LO.

III) Ansiennitet og andre kriterier
Det følger av protokollen mellom LO og NHO fra 2017 at ansiennitet er et tvungent kriterium som arbeidsgiver

må vurdere ved en oppsigelse. Men ansienniteten er ikke det eneste kriteriet som er aktuelt å benytte. Kriteriene som kan benyttes må være saklige og vil typisk være formell kompetanse, realkompetanse, personlig dyktighet, anvendelighet og sosiale forhold (alder, forsørgelsesbyrde, muligheter for annet arbeid mv.) er eksempler på andre saklige kriterier. Utvelgelsen må foretas ut fra en samlet vurdering av alle saklige forhold. Hvilken vekt ansienniteten skal ha i den konkrete vurderingen kan man ikke si noe generelt om. Vurderingen av en oppsigelse beror på en totalbedømmelse av alle relevante forhold.

Ansiennitetens betydning er i alle tilfelle relativ. Er tjenestetiden kort og forskjellene små (f.eks. noen måneder) vil betydningen av ansienniteten være vesentlig mindre enn om forskjellen er på mange år. En viss veiledning kan man få Rt-1986-879 (Hillesland-dommen). Høyesterett karakteriserte en ansettelsestid på 4 til 8 år som «ikke særlig lenge» og forskjeller på 1 til 3 år som «ikke betydelige forskjeller». Det må likevel bemerkes at den aktuelle bedrift ikke var omfattet av Hovedavtalen.

Andre kommentarer om ansiennitet
Det anbefales at partene på den enkelte bedrift søker å oppnå enighet om prinsippene ved utvelgelsen. En avtale med de tillitsvalgte om å legge avgjørende vekt på det ene eller det andre moment vil i seg selv ikke være avgjørende i forhold til den enkelte ansatte, men vil naturlig nok være av vesentlig betydning ved en senere vurdering av saklighetsvurderingen.

Dersom arbeidsgiver er saksøkt i tillegg til NHO, har Arbeidsretten kompetanse til å avsi dom på ugyldig oppsigelse dersom den kommer til at ansiennitet er fraveket uten saklig grunn, og saksøker har nedlagt påstand om ugyldighet. Dette følger av Høyesteretts dom HR-2017-777-A, Nokas. Høyesterett uttalte at i den utstrekning tariffavtalen gir grunnlag for dette, har Arbeidsretten kompetanse til å avsi dom for at en oppsigelse er ugyldig, med bindende virkning for arbeidsgiver.

²⁾ Før oppsigelsene finner sted plikter bedriften å drøfte disse med de tillitsvalgte (og med den enkelte arbeidstaker), jf. § 10-2 og arbeidsmiljølovens § 15-1.

En påstand om usaklig ansiennitetsfravikelse fra de tillitsvalgtes side vil – dersom det kreves – føre til at de av oppsigelsene hvor det kan påstås å foreligge ansiennitetsfravikelse må utsettes til – eller først kan anses som avgitt – etter at organisasjonsmessig møte har vært holdt. Bedriften bør derfor ta hensyn til dette tidsaspektet ved planleggelsen. Har først organisasjonsmessig møte vært holdt, kan bedriften iverksette oppsigelsene selv om det ikke er oppnådd noen enighet. Organisasjonsmessig møte vil i denne sammenheng i praksis si møte mellom landsforening og fagforbund.

³⁾ Det er bare snakk om brudd på informasjonsplikten vedrørende forhold som har ledet til oppsigelse av arbeidstakere. Bestemmelsen er således i realiteten bare aktuell ved brudd på §§ 9-4 og 9-5. Det avgjørende er om informasjon ble gitt (og eventuelt drøftelser ble ført) før den endelige og avgjørende beslutningen ble truffet.

⁴⁾ Oppsigelsestiden inngår i de 2 (3) månedene. Tillegg for ekstraordinære ytelser eller ulemper f.eks. overtid og hjemmевakt skal bare utbetales i den utstrekning slikt arbeid faktisk er utført.

⁵⁾ Skjer informasjonen til de tillitsvalgte i god tid før oppsigelsene blir gitt, (men altså etter at beslutningen om innskrenkningen er truffet) vil denne bestemmelsen få liten betydning. For arbeidstakere med 3 måneders oppsigelsesfrist vil bestemmelsen være uten betydning. Dersom en oppsagt arbeidstaker i en slik situasjon blir stående i stillingen etter utløpet av oppsigelsesfristen fordi vedkommende har gått til søksmål mot bedriften og påstår oppsigelsen kjent ugyldig, vil også det innebære at ekstra betaling etter § 8-3 faller bort. At bedriften må betale lønn ut over den gjeldende oppsigelsesfrist medfører ikke at fratredelsestidspunktet endres. Betaling ut over fratredelsestidspunktet vil måtte sees som en «straff». En slik utbetaling skal likevel behandles på samme måte som lønn for øvrig. Det skal trekkes skatt og betales arbeidsgiveravgift. Det skal også betales feriepenger av beløpet.

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 enkeltsselskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og, gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser, bidra til økt verdiskaping og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. Dette sikrer de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og gir trygge og gode arbeidsplasser.¹⁾

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.²⁾ De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.³⁾

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

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

Samarbeid og medvirkning i konsern foregår slik det er beskrevet i § 9-12. Partene kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Samarbeidet kan f. eks. foregå i de organer som er nevnt i Del B. Slik avtale kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.⁴⁾

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.⁵⁾

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

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat.⁶⁾ De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

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

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

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjons-messige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.⁷⁾

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig⁸⁾ 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 mulig⁹⁾ drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.¹⁰⁾
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.¹⁰⁾

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

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

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.¹¹⁾

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.¹²⁾

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.¹³⁾

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

Dersom ledelsen ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte

skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.¹⁴⁾

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.¹⁵⁾

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal for øvrig etter anmodning gis innsyn i forhold som vedrører den økonomiske situasjon, jf. §§ 9-3 første kulepunkt og 9-4 til 9-5.16)

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

§ 9-8 Eksterne rådgivere

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal ledelsen informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om utgiftene skal dekkes helt eller delvis.¹⁷⁾

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med ledelsen rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon. Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.¹⁸⁾

§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som ledelsen ønsker å informere arbeidsstokken om.¹⁹⁾

§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap

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

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

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

§ 9-11 Personvern (behandling av ansattes personopplysninger) og bestemmelser om kontrolltiltak²⁰⁾

1. Innledende bestemmelser

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

Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jf. personvernforordningen artikkel 4 nr. 1. Med behandling menes innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger.

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, og utarbeide retningslinjer for bruken av disse. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene²¹⁾.

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

2. Personvern og informasjonssikkerhet

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

Merknad:

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

Denne merknaden utgår når slik avklaring foreligger.

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

3. Kontrolltiltak

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Spørsmål om behov, utforming, og innføring og vesentlig endring av kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte²²⁾.

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

Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Kontrolltiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt ved gjennomføring av kontrolltiltak²³⁾. Før tiltak iverksettes skal bedriftsledelsen og de tillitsvalgte hver for seg og i fellesskap bidra til at de ansatte får informasjon om tiltakenes formål, praktiske konsekvenser, herunder hvordan det blir gjennomført, samt antatt varighet av tiltaket.²⁴⁾

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

Med jevne mellomrom skal partene evaluere iverksatte kontrolltiltak.

Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene²⁵⁾.

§ 9-12 Drøftelser innen konsern mv.²⁶⁾

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere enheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter § 16-2 tredje ledd for arbeidstakere som går inn under Del A, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.²⁷⁾

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

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

På konsernnivå, divisjons- eller regionnivå mv. kan det treffes beslutninger som har vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfelle kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapittel IX. Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den begrunne sitt syn.

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

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

§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret

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

Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Partene kan bli enige om andre ordninger. Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jf. § 2-3.²⁸⁾

§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser²⁹⁾

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.³⁰⁾
2. Ved grovt brudd³¹⁾ på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.³²⁾
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige

om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.

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

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda. Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot.³³⁾ Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.³⁴⁾

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtale-perioden.

7. Boten skal tilfalle Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF).

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

Protokolltilførsel:

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

KOMMENTARER:

¹⁾ Dette kan ikke påberopes som hjemmel for å kreve en spesiell representasjon i en konkret situasjon i bedriften eller generell representasjon på forskjellige nivåer, dersom det ikke er regulert i andre spesielle bestemmelser. Begrepet «reell medinnflytelse» i målsetningssammenheng må forstås som beskrivelse av en generell tilstand og ikke som en forskrivelse av en konkret løsning. Ved revisjonen i 2026 ble det tilføyd at medinnflytelsen også skal bidra til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. Også dette må anses som en målsetting, uten at bestemmelsen oppstiller konkrete forpliktelser eller rettigheter (se også note 3).

²⁾ Se også § 5-1 andre ledd.

³⁾ At målsettingen er bindende innebærer ikke at

bestemmelsen kan påberopes som grunnlag for å kreve bestemte løsninger eller virkemidler enten det gjelder organisatoriske forhold eller annet. Bedrifter og bedriftsmiljøer er forskjellige. Partene på bedriften har plikt til å finne frem til praktiske former som er i samsvar med de mål organisasjonene er enige om. Målene er bindende samtidig som det erkjennes og bygges på at disse kan nås på mange forskjellige måter.

⁴⁾ Drøftelsesmøter etter kap. IX kan m.a.o. kombineres med møter i bedriftsutvalg/avdelingsutvalg, men de tillitsvalgte kan motsette seg dette og således kreve separate møter.

⁵⁾ Spørsmålet om det finnes avdelinger hvor det er naturlig med egne drøftelser, må tas opp til behandling sammen med de tillitsvalgte i den enkelte bedrift. Bli partene lokalt ikke enige, kan spørsmålet bringes inn for hovedorganisasjonene.

⁶⁾ Bestemmelsen er styrket fra 1998. Den innebærer at de tillitsvalgte så vel ved etablering som når det gjelder sammensetning og mandat i alle fall skal tas med på drøftelser om disse spørsmålene, og at de tillitsvalgtes begrunnede standpunkt skal være en del av grunnlaget for bedriftens beslutning. Dette betyr likevel ikke at det alltid skal være slike representanter. Det er det opp til bedriften å bestemme.

⁷⁾ Med «de alminnelige lønns- og arbeidsforhold» menes gjennomsnittsfortjeneste, spesifisert på de enkelte avdelinger som omfattes av LOs overenskomstforhold. Denne definisjonen var inntatt i teksten i Hovedavtalen av 1986, men partene var enige om at det ikke var nødvendig å beholde definisjonen i selve avtaleteksten, se for øvrig også arbeidsmiljøloven kap. 8 om informasjon og drøfting.

⁸⁾ Hensikten er både å informere og å gi de ansatte gjennom sine tillitsvalgte anledning til å komme med sine synspunkter før bedriftsledelsen treffer beslutninger med hensyn til de omtalte forhold.

⁹⁾ Bedriftsledelsen må kunne foreta forberedende undersøkelser og vurderinger uten at dette i seg selv utløser noen drøftelsesplikt. Se for øvrig § 9-6.

¹⁰⁾ Drøftelsesplikten går langt og må antas også å omfatte forretningsmessige forhold av følsom karakter, jf. ARD-1996-130 hvor Arbeidsretten slo fast at bedriften skulle ha drøftet utvidelsen av en kontrakt som ville få visse konsekvenser for noen av de ansatte, med de tillitsvalgte selv om forutsetningene for kontraktsforhandlingene var at det ikke ble kjent at slike forhandlinger ble ført. Det er viktig å merke seg at tillitsvalgte i nødvendig utstrekning kan pålegges taushetsplikt. Dette innebærer at de tillitsvalgte heller ikke kan informere sine egne medlemmer, se i denne forbindelse også arbeidsmiljøloven § 8-3 om fortrolige opplysninger.

Plikten til å drøfte slike spørsmål med de tillitsvalgte kan likevel ikke trekkes så langt at den kommer i strid med andre lover og regler f.eks. børsforskriftene. Informasjon er en viktig del av slike drøftelser. Det fremgår av § 9-6 siste ledd hva det som et minimum skal informeres om.

¹¹⁾ Selskapsrettslige endringer som får direkte betydning for arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold og selv sagt også beslutning om hel eller delvis nedleggelse, skal på samme måte som de tilfellene som nevnt i § 9-4 behandles etter § 9-6. Ved andre selskapsrettslige endringer vil det først og fremst være (tidlig) informasjon som vil ha betydning.

¹²⁾ Dersom det er en reell ny eier som overtar virksomheten følger ikke tariffavtalen automatisk med, men den nye eier kan tre inn i avtalen om han ønsker det. Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens kap. 16 om arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet, og særlig til § 16-2 nr. 2.

¹³⁾ Ordlyden endret fra 2010. Det er presisert i protokollen fra hovedavtalerevisjonen at det bare er en språklig endring. Der er således ikke ment å endre det materielle innhold.

¹⁴⁾ Dette innebærer at LO kan ta opp spørsmålet om hvorvidt planlagte endringer av arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold rammes av «resignasjonsplikt». Det vil si at bedriften må vente med å gjennomføre slike endringer inntil det rettslige

spørsmål om hvorvidt endringen er tariffstridig eller ikke er avgjort gjennom forhandlinger eller dom i Arbeidsretten. At LO reiser et slikt spørsmål medfører ingen plikt for NHO eller bedriften til å etterkomme kravet.

Partene er enige om at denne bestemmelsen ikke endrer «resignasjonspliktens» omfang og innhold.

¹⁵⁾ Det dreier seg om bedriftens offisielle regnskaper.

¹⁶⁾ Det vises til note 8). Også her må øvrige lover og regler respekteres. De tillitsvalgte kan om nødvendig pålegges taushetsplikt i forbindelse med innsyn i bedriftens økonomiske forhold. Det presiseres at innsyn ikke innebærer rett il å få kopier av dokumenter.

¹⁷⁾ Det er opp til bedriftens ledelse å bestemme om og eventuelt i hvilket omfang slike utgifter skal dekkes.

¹⁸⁾ Også en slik rådgiver kan pålegges taushetsplikt. Det må være oppdragsgivers (de tillitsvalgtes) ansvar at taushetsplikten overholdes.

¹⁹⁾ Reglene om drøftelse og informasjon i dette kapittel er ikke til hinder for at bedriften også informerer de ansatte direkte gjennom oppslag, allmøter, eller på annen måte, men dette skal de tillitsvalgte orienteres om på forhånd. Bestemmelsen gjelder ikke forhold som ikke har noen tilknytning til de tillitsvalgtes oppgaver.

²⁰⁾ Bestemmelsen het tidligere "Personellregistre og Kontrolltiltak" og var gjenstand for omfattende endringer i forhandlingene i 2021. Bestemmelsene om kontrolltiltak og tilleggsavtale V (avtale om kontrolltiltak i bedriften) ble da tilpasset og samlet i ny § 9-11. Bestemmelsen erstatter i sin helhet tidligere tilleggsavtale V. Tilleggsavtale IV (rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer) og den nå opphørte tilleggsavtale V hadde enkelte og til dels spredte bestemmelser om behandling av personopplysninger. Disse bestemmelsene er nå samlet og inkorporert i § 9-11. For øvrig vises det til Lov om behandling av personopplysninger med forskrifter.

For omtale av de begrensninger personopplysnings-lovgivningen setter for arbeidsgivers adgang til å utlevere lønnsopplysninger til tillitsvalgte, se Arbeidsrettens dom i AR-2024-9 avsnitt 89 flg.

²¹⁾ Bestemmelsen forutsetter at bedriften samarbeider med de tillitsvalgte om en kartlegging av hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, samt at det utarbeides retningslinjer for bruken av disse. Ved manglende enighet om utarbeidelse av retningslinjer kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene. Denne bestemmelsen var tidligere inntatt i tilleggssavtale IV punkt VI om behandling av personopplysninger. Bestemmelsen var og er uklar mht. hovedorganisasjonenes rolle ved en slik uenighet. NHO er ikke kjent med organisasjonene er blitt påkalt etter denne sovende bestemmelsen som nå er videreført i § 9-11. Bestemmelsen innebærer ikke en ordinær tvistebehandling etter Hovedavtalen § 2-3. Uenighet om det materielle innholdet i retningslinjene kan ikke bringes inn for Arbeidsretten.

²²⁾ Innenfor rammen av personopplysningsloven med forskrifter er det i siste omgang bedriften som bestemmer hvilke kontrolltiltak som skal innføres, men saksbehandlingsreglene i § 9-11 må følges. Drøftelser med tillitsvalgte skal begynne så tidlig som mulig under planleggingen av kontrollen og den praktiske gjennomføringen av denne, slik at det kan bli tatt hensyn til så vel innvendinger som forslag til endringer som måtte forekomme under drøftelsene. Etterforskning av en konkret mistanke om et rettsstridig forhold faller utenfor Hovedavtalens regler om kontrolltiltak. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven kap. 9 om kontrolltiltak i virksomheter som trådte i kraft 1. januar 2006. En del kontrolltiltak (tilstedeværelse, tid, fravær, etc.) vil kunne ha sammenheng med andre personopplysninger. I slike tilfeller må behandlingen avklares i forhold til lov om behandling av personopplysninger med tilhørende forskrifter.

²³⁾ Det er en forutsetning for innføring av kontrolltiltak (eller vesentlige forandringer i nåværende utforming) at disse er nødvendige ut fra bedriftens virksomhet. Nødvendigheten kan ha forskjellige bakgrunn og grunnlag, og det må gjøres en vurdering av hensynet til de ansatte og hensynet til en god kontroll ut

fra en saklig vurdering av virksomhetens behov. Kunnskap om teknologi, tegninger, produksjonsdata, utviklingsprosjekter, kunder og lignende data som, hvis de faller i urette hender, kan skade bedriften og sette arbeidsplasser i fare. Kontroll for å hindre svinn av produkter eller produksjonsmidler, kan fremstå som nødvendig i andre typer virksomheter. Tidsregistrering er en tredje type kontroll som er innført i mange bedrifter. Dessuten er direkte fjernsynsovervåkning av produksjonsprosessen i økende grad blitt aktuelt.

Ansatte skal stilles likt overfor de planlagte kontrolltiltak. Grupper som stilles likt kan for eksempel være alle som arbeider i eller har adgang til spesielle avdelinger. Hvis en ansatt blir grepet i brudd på de forhold kontrollen omfatter, vil som regel en reaksjon være nødvendig. Slike reaksjonsmønstre bør i de fleste tilfelle også kunne drøftes med de tillitsvalgte. Kontrolltiltak vil også kunne omfatte besøkende i bedriften. Alt avhengig av hvilke forhold kontrollen er rettet mot, bør besøkende orienteres om kontrollen.

²⁴⁾ Informasjon til de ansatte skal gjennomføres før kontrolltiltak settes i verk. De ansatte har krav på å vite hensikten med kontrollen og de praktiske konsekvenser utformingen av kontrollen vil medføre, for eksempel plassering av spesielle kontrollsteder, hvordan kontrollen blir gjennomført etc.

²⁵⁾ Hvis en av partene ønsker det, skal det søkes opprettet en lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak. Hvis man ikke oppnår enighet om avtalens innhold, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene, se note 21. Dette bør normalt føre til at man utsetter gjennomføringen av de kontrolltiltak man har søkt å finne frem til ved lokale drøftelser inntil hovedorganisasjonene har behandlet saken.

²⁶⁾ Med hensyn til hva som regnes som konsern vises til kommentarene til kap. XVI.

²⁷⁾ Det vises til § 9-4 med noter og til kap. XVI. Bestemmelsen gir de tillitsvalgte for de LO-organiserte arbeidstakerne i bedriftene innenfor konsernet en eksklusiv rett til å drøfte de nevnte forhold med konsernledelsen. At de tillitsvalgte som representerer de LO-organiserte

Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

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

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet.¹⁾ Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.²⁾

§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det.³⁾ Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jf. § 9-4.⁴⁾

§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 4-6 nr. 1 med den yrkeshemmede og – hvis denne samtykker – med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.⁵⁾

§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling⁶⁾

Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger,⁷⁾ skal arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn⁸⁾ til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.⁹⁾ Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.¹⁰⁾

§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.¹¹⁾

i konsernets bedrifter har krevet egne drøftelser i medhold av denne bestemmelse, bør ikke medføre at konsernledelsen anser drøftelser og informasjon i de samarbeidsformer som er nevnt i kap. XVI (Hovedavtalens del B) for overflødige.

²⁸⁾ Bestemmelsen har først og fremst interesse ved bedrifter hvor de ansatte ikke har representanter i styret. Det er ikke sagt noe om hyppigheten av slike møter. Møte skal holdes når en av partene ber om det. Tidligere bestemmelse om at det skulle holdes minst et slikt møte i året har falt bort (fra 1978).

²⁹⁾ Bestemmelsen er fra 1998 og skal fortløpende evalueres jf. protokolltilførsel.

³⁰⁾ Dette regelverket kommer i tillegg til bestemmelsene i § 8-3 og medfører i motsetning til § 8-3 ikke konkrete rettigheter for den enkelte arbeidstaker.

³¹⁾ Det er ikke meningen at ethvert brudd på de nevnte bestemmelser skal få konsekvenser. Det er bare de mer massive, de «grove» brudd, som rammes. Hvor grensen her vil gå, vil måtte fastsettes gjennom partene og nemndas praksis.

³²⁾ Det vises til det som er sagt om mulighetene til å pålegge taushetsplikt i note 8, 13 og 15. Arbeidsgivers mulighet til også å reagere i forhold til arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern består uendret av reglene i Hovedavtalen.

³³⁾ Nemnda skal således ta stilling til og begrunne hvorvidt det foreligger et brudd på informasjons- og drøftelsesplikten og om dette i så fall er grovt. Selv om bruddet skal betraktes som grovt, et det opp til nemnda og avgjøre om det skal ilegges bot og eventuelt hvor stor den skal være. Botens størrelse må være forankret i de nevnte kriterier.

³⁴⁾ Slike tvister kan således ikke bringes inn for Arbeidsretten, men en tvist om hvorvidt nemnda har gått utenfor sin kompetanse må likevel kunne bringes inn for Arbeidsretten.

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven¹²⁾ og arbeidsmiljøloven.¹³⁾

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.¹⁴⁾

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

§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere

- 1. Arbeidstaker med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jf. § 5-8.
- 2. Når forholdene ligger til rette,¹⁵⁾ gis arbeidstaker som blir valgt eller ansatt¹⁶⁾ i lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.¹⁷⁾

§ 10-7 Sluttattest ¹⁸⁾

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse¹⁹⁾ skal vedkommende ha attest.²⁰⁾

Attesten skal bare inneholde:

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

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

§ 10-8 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

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

- 1. Når arbeidstiden forskyves skal det ikke betales ekstra for arbeid fra kl. 0600 til kl. 1800. For arbeid utenom dette tidsrom betales 20 % tillegg til ordinær lønn.
- 2. Bedriften plikter å forskyve arbeidstiden hvis det kan opprettholdes drift gjennomsnittlig minst 30 timer pr. uke og minst 4 timer pr. dag. Plikten kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.
- 3. Reglene gjelder ikke direkte for skiftarbeid. For skiftarbeid søkes truffet avtale mellom bedriften og arbeidstakerne. Retningslinjene i pkt. 1 og 2 skal legges til grunn.

§ 10-9 1. og 17. mai

Hvis ikke annet er bestemt i tariffavtale, gjelder lov og forskrifter om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Tvist behandles etter § 2-3.²¹⁾

§ 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.²²⁾

§ 10-11 Permisjon for utdanning

- 1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- 2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 siste år, har rett til utdanningspermisjon iht. aml § 12-11.²³⁾
- 3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
- 4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

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

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

KOMMENTARER:

¹⁾ Det skal meget til for at denne bestemmelsen skal komme til anvendelse. Den omstendighet at en person er dømt for straffbare handlinger som vedkommende har sonet for vil normalt ikke kunne påberopes. Partene har i et vedlegg til forhandlingsprotokollen i forbindelse med Hovedavtalen av 1994 gitt uttrykk for at seksuell trakassering vil kunne rammes av bestemmelsen. Også forhold utenfor arbeidsforholdet vil kunne ha betydning. Høyesterett har i en dom i Rt-1979-770 Sporveissaken lagt til grunn at Hovedavtalens bestemmelse er uttrykk for et generelt rettsprinsipp. To arbeidstakere ble sagt opp etter press fra fagforeningene på grunn av de to arbeidstakernes uttalte ekstremistiske virksomhet. Både arbeidsgiveren og de to fagforeningene ble fritatt for erstatningsansvar. Arbeidsgiver har uansett ansvaret for at en eventuell oppsigelse er saklig begrunnet (og således rettmessig) sett fra bedriftens side.

²⁾ Er partene ikke enige om at vedkommende arbeidstaker skal fjernes, må saken i siste instans avgjøres av Arbeidsretten. I mellomtiden kan de ansatte ikke nekte å arbeide sammen med vedkommende.

³⁾ Tilsvarende bestemmelser er nå tatt inn i arbeidsmiljølovens § 15-1, jf. § 15-14 nr. 2. Hovedavtalens parter har i brevveksling 23.12.77/06.01.78 gitt uttrykk for at bestemmelsen skal betraktes som en ordensforskrift. Unnlattelse av å følge bestemmelsen fører således ikke til at oppsigelse/avskjed blir ugyldig. Dette gjelder også den tilsvarende bestemmelse

i arbeidsmiljøloven. Unnlater arbeidsgiver å følge bestemmelsen, vil det likevel kunne bli tillagt vekt ved vurderingen av om en oppsigelse/avskjed er rettmessig. Denne type saksbehandlingsfeil påberopes ofte som grunnlag for at oppsigelse/avskjed skal kjennes ugyldig. Det hevdes da at feilen må antas å ha hatt betydning for resultatet av arbeidsgivers vurdering.

⁴⁾ Arbeidsgiver skal altså både drøfte med de tillitsvalgte som sådan og dessuten med den enkelte eventuelt sammen med en tillitsvalgt før oppsigelse gis. Dette kan gi visse problemer med rekkefølgen. Normalt bør man drøfte alle prinsipielle spørsmål med de tillitsvalgte først dernest med de enkelte som skal sies opp, eventuelt kan man til slutt ta en ny runde med de tillitsvalgte, for å drøfte den endelige utvelgelsen dersom det er et større antall som skal sies opp. Dersom det er minst 10 som må slutte på grunn av bedriftens forhold i løpet av 30 dager og minst 5 av disse skjer ved oppsigelse, kommer dessuten reglene i arbeidsmiljølovens § 15-2 om masseoppsigelse til anvendelse.

⁵⁾ Dette er bare en presisering av arbeidsmiljølovens bestemmelse.

⁶⁾ Bestemmelsen tilsvarer, men er ikke helt lik arbeidsmiljølovens § 14-2. Det er bl.a. etter Hovedavtalen ikke noe spesielt krav om forutgående ansettelsestid. Denne bestemmelsen gjelder heller ikke ved oppsigelse som følge av konkurs. Bestemmelsen gjelder ikke for vikarer.

⁷⁾ Fristen skal regnes fra utløpet av oppsigelsestiden eventuelt avtalt fratredelsestidspunkt, jf. også arbeidsmiljølovens § 14-4.

⁸⁾ Også klare forskjeller i kvalifikasjoner vil tilfredsstillende kravet om «saklig grunn». Kravet til «saklig grunn» går således vesentlig kortere enn bestemmelsen i arbeidsmiljøloven hvor fortrinnsrett gjelder «med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er skikket for».

⁹⁾ Det er uklart hva som følger av denne bestemmelsen. Ansiennitet er ikke noe entydig definert begrep. Det må i alle fall antas at vedkommende skal beholde

sin tidligere lønnsansiennitet, men den perioden vedkommende har vært ute av stilling skal neppe regnes med.

¹⁰⁾ *Arbeidsmiljølovens § 14-2 har en bestemmelse om fortrinnsrett til full stilling for deltidsansatte, men bare når vedkommende har akseptert å gå over på redusert tid som alternativ til oppsigelse. Hovedavtalens bestemmelse gir ikke den enkelte arbeidstaker konkrete rettigheter.*

¹¹⁾ *Poenger er at arbeidstakere som ikke har overtidsbetalt (som faller utenfor arbeidsmiljølovens arbeidstids-kapittel) normalt må ta igjen det arbeid de ikke får utført pga. fravær for å ivareta offentlige verv på annet tidspunkt eventuelt utenfor den ordinære arbeidstid. At slike personer ikke blir trukket i lønn for fravær innebærer ikke at også andre – som har overtidsbetalt – har krav på fravær uten trekk i lønn. Men alle som faller inn under arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel – timelønnede som månedslønnede – skal behandles likt.*

¹²⁾ *Kommuneloven § 8-1 første ledd lyder: "Medlemmer av et kommunalt eller fylkeskommunalt folkevalgt organ plikter å delta i organets møter hvis de ikke har gyldig forfall."*

Videre følger det av § 8-2: "Arbeidstakere har krav på fri fra sitt arbeid når det er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer. Arbeidstakere som har et kommunalt eller fylkeskommunalt verv på heltid eller deltid, har også rett til permisjon fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden. Første og andre ledd gjelder på tilsvarende måte for folkevalgte bosatt i et annet nordisk land."

¹³⁾ *Arbeidsmiljølovens § 12-13 lyder: «En arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeidet i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer».*

¹⁴⁾ *Dette gjelder også ved gjenvalg.*

¹⁵⁾ *Det må foretas en konkret vurdering hvor bl.a. bedriftens størrelse og den aktuelle arbeidstakers arbeidsområde, muligheten for tilfredsstillende vikar*

mv. vil være momenter. Utgangspunktet er likevel at det skal gis permisjon.

¹⁶⁾ *Blir vedkommende ansatt inntil videre (fast ansatt) har han eller hun neppe krav på permisjon.*

¹⁷⁾ *Bedriften står her helt fritt i sin avgjørelse.*

¹⁸⁾ *Se arbeidsmiljølovens § 15-15.*

¹⁹⁾ *Arbeidstaker som fratrer uten å overholde gjeldende oppsigelsestid har ikke krav på attest.*

²⁰⁾ *Arbeidstakeren kan motsette seg at andre opplysninger påføres attesten. NHO har utarbeidet et standard-formular for sluttattest som medlemmene kan få ved henvendelse til organisasjonen.*

²¹⁾ *Hensikten er at eventuelle tvister skal kunne pådømmes av Arbeidsretten.*

²²⁾ *Poenget er at det kan avtales at det ikke skal betales overtid ved innarbeidelse av spesielle dager f.eks. enkelte «inneklemt» dager som faller mellom to fridager. Slik innarbeidelse må eventuelt avtales på den enkelte bedrift.*

²³⁾ *Dette er bare en henvisning til de regler i arbeidsmiljø-lovens § 12-11. Hovedavtalens bestemmelse har ingen selvstendig betydning.*

KAP XI

Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 Månedlig utlønning
Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet.¹⁾ Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden.

§ 11-2 Utlønning over bank
Utlønning skal foregå over bank.

Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler. Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.

Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.

Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker gi banken beskjed om overføring.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent
Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – arbeidstakernes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte arbeidstakere ordningen skal gjelde for og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning.²⁾

Ved prosentberegning³⁾ av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, dvs. summen av beløp som oppgis i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig

fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:
- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted⁴⁾

Meldinger, hvor følgende bør være med:
- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn
- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP

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

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

KOMMENTARER:
¹⁾ *Fra 1998 er månedlig utlønning gjort til det normale. Andre utlønningsintervaller krever avtale.*
²⁾ *Foretas det trekk både av fagforeningskontingent, og forsikringspremie som er en pliktig del av medlemskapet, skal begge beløp samlet overføres til forbundets konto.*
³⁾ *Fagforeningskontingenten oppgis normalt i prosent, men med et minimums og et maksimums trekkbeløp.*
⁴⁾ *Tilføyselen «virksomhetssted» er ny i 2002, men innebærer ingen realitetsendringer.*

Del B

HOVEDAVTALEN 2026-2029

Kap. XII Innledende bestemmelser

§ 12-1 Omfang og formål¹⁾

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

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

Blir partene ikke enige, skal samarbeidet organiseres etter bestemmelsene i kap. XIII – XVI. Partene kan be om bistand fra organisasjonene.

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

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

KOMMENTARER:

¹⁾ Hovedavtalens del A dreier seg for en stor del om det formaliserte, daglige samarbeid mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, partenes rettigheter og plikter og om hvordan uoverensstemmelser skal løses. Del B er mer utviklingsorientert, og legger grunnlaget for samarbeidsformer mellom arbeidstakerne og ledelsen som bidrar til å sikre det økonomiske grunnlag for bedriftens fremtid og dermed for trygge og sikre arbeidsforhold.

Del B får anvendelse på alle bedriftens ansatte, uavhengig av deres organisasjonstilknytning. Foruten for industri- og håndverksbedrifter (se del A § 1-2) gjelder Del B også for bygg- og anleggsgagene, og gjennom egen avtale eventuelt også for andre bransjer. Del B gir partene stor frihet til selv å utvikle

passende samarbeidsformer ut fra lokale forhold. Formålsbestemmelsen er formulert med dette før øyet. Fordi en viss formalisering er nødvendig, bør det inngås lokal avtale om organiseringen av samarbeidet. Ved inngåelse av slik avtale står partene fritt i å opprette samarbeidsorganer eller -former som avviker fra Del B. Imidlertid: Dersom slik avtale ikke inngås, er det bestemmelsene i Del B som skal legges til grunn for samarbeidet.

KAP. XIII Bedriftsutvalg

§ 13-1 Opprettelse

I bedrifter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for ledelsen og de ansatte.¹⁾

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

Det kan etableres felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg etter reglene i kap. XIV hvis partene på bedriften ikke blir enig om noe annet.²⁾

§ 13-2 Sammensetning³⁾

Ledelsen i bedrift med fra 100-400 ansatte kan oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter.⁴⁾

Arbeidstakerne velger 3, hvorav fungerende leder for Arbeidsutvalget er selvskreven.⁵⁾ Arbeidslederne kan velge 1 og de tekniske og merkantile funksjonærer 1. Ledelsen i bedrift med mer enn 400 ansatte kan oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter. Arbeidstakerne velger 4, hvorav fungerende leder og nestleder, eller i dennes sted et annet medlem av Arbeidsutvalget, er selvskrevne.

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

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

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

§ 13-3 Valg og stemmerett

De ansattes representanter velges skriftlig og hemmelig innenfor den enkelte gruppe under ledelse og kontroll av gruppens tillitsvalgte.⁶⁾

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

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

§ 13-4 Funksjonstid

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

Gjenvalg kan finne sted.

§ 13-5 Utvalgets medlemmer

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

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

§ 13-6 Utvalgets ledelse

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

Lederen velges vekselvis av ledelsen og de ansattes representanter.⁷⁾

Har de ansatte lederen skal ledelsen ha sekretæren og omvendt.

Vararepresentanten velges fra samme gruppe som lederen og sekretæren.

§ 13-7 Utvalgets møter

Om ikke annet er avtalt, holder utvalget møter minste en gang pr. måned.⁸⁾

Saksliste med bilag utarbeides av lederen og sekretæren og sendes ut minst tre dager før møtet.⁸⁾

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

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

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

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

§ 13-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde⁹⁾

- 1. Bedriftsutvalget bør konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig utstrekning delegere myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.
- 2. Bedriftsutvalgets arbeidsområde bør fastlegges nærmere i avtale mellom ledelsen og de ansatte.
- 3. Er avtale ikke inngått, behandler utvalget

- Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

- Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.¹⁰⁾

- Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid

- 4. Regnskapsmessige opplysninger gis i forbindelse med ovennevnte skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.¹¹⁾

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

- 6. Utvalget kan generelt drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer, men ikke inngå avtale om dette.¹²⁾

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

- 8. Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes

aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål. Innenfor en fastsatt budsjetttramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.

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

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

§ 13-9 Protokoller

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

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

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

KOMMENTARER:

¹⁾ I virksomheter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg (BU), hvis ikke partene er blitt enige om andre samarbeidsformer. Alle ansatte teller med, uavhengig av stillingskategori eller organisasjonsforhold. Merk at partene, med tilslutning fra sin hovedorganisasjon, kan kreve BU opprettet også i bedrifter med færre enn 100 ansatte.

²⁾ Mange bedrifter, særlig mindre og mellomstore, har hatt nytte av å opprette felles BU og arbeidsmiljøutvalg. Det er egne bestemmelser om dette i kap. XIV. Et slikt felles utvalg kombinerer de oppgaver som følger av Hovedavtalens § 13-8 og arbeidsmiljølovens § 7-2. Merk reglene om valg og stemmerett.

³⁾ Bestemmelsen gir detaljerte regler om BUs sammen-setning. Etter § 12-1 tredje ledd kan partene lokalt avtale en annen sammensetning.

⁴⁾ *Bedriftsledelsens representanter må ha innflytelse og godt kjennskap til de saker BU skal behandle. Det er således ikke adgang til å oppnevne underordnede funksjonærer som ledelsesrepresentanter. Merk ellers forutsetningen i § 13-5 om at også de ansattes representanter har tilstrekkelige kunnskaper og erfaring fra bedriften.*

⁵⁾ *Om Arbeidsutvalget, se § 5-4 nr. 1. I BU har også de tillitsvalgte etter Del A en sentral plass. Reglene om BU må derfor ses i sammenheng med Hovedavtalens bestemmelser i §§ 9-3, 9-4 og 9-5 om drøftelser mellom de tillitsvalgte og ledelsen. Slike drøftelser må kunne kombineres med møter i BU eller tilsvarende samarbeidsfora, jf. prinsippet i § 9-2 tredje ledd, så lenge dette ikke griper inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.*

⁶⁾ *Det er anledning til å avtale andre valgordninger med representantene for de grupper som skal være med i BU (arbeidere, arbeidsledere, tekniske og merkantile funksjonærer), f. eks. et system med utpeking. Dette krever i så fall full enighet på bedriften.*

⁷⁾ *I tillegg til det som her er bestemt, nevnes at hovedorganisasjonene er enige om at ved nyopprettelse av BU bør en representant for bedriftsledelsen av praktiske grunner være BUs leder det første året, blant annet for å lette tilgangen til kontorhjelpe etc. Merk ellers regelen i § 13-2 siste ledd om sekretærhjelpe for tilfelle der ledelsen bare har en representant i BU.*

⁸⁾ *Vi vil her særlig peke på betydningen av en viss regelmessighet i møtene. Det er også viktig at saksbehandlingsreglene i bestemmelsen følges, ikke minst kravet til skriftlighet og tidsfrist, slik at medlemmene får satt seg skikkelig inn i de saker som skal behandles på møtene.*

⁹⁾ *Bestemmelsen er for en stor del selvforklarende. Vi nevner imidlertid at oppregningen ikke er uttømmende. BUs oppgaver må ses i sammenheng med målsettingsformuleringen i Del A, kap. IX og i del B og det samarbeid det der legges opp til. Vi minner også om at BU ved lokal avtale kan tillegges andre funksjoner enn dem som følger av paragrafen her.*

¹⁰⁾ *Det er grunn til å understreke behovet for åpen og*

tillitsfull dialog i BU. Bestemmelsen bygger på at alle spørsmål av vesentlig betydning for virksomheten, de ansatte og deres arbeidsforhold skal forelegges BU til uttalelse før endelig vedtak treffes av besluttede organ.

¹¹⁾ *Regnskapsmessige opplysninger skal BU få i samme omfang som aksjonærene i et aksjeselskap. I personlige firmaer skal BU gis tilsvarende opplysninger om virksomhetens driftsresultat, men har ikke krav på opplysninger om den del av eiernes inntekt og formue som ikke er knyttet til virksomheten.*

Vi minner om at det i selskapslovgivningen finnes bestemmelser om at årsoppgjør og revisors beretning skal være tilgjengelig for de ansatte på selskapets kontor. Årsoppgjør er her definert som resultatregnskap, balanse og årsberetning, evt. også konsernoppgjør.

I praksis gis BU i mange bedrifter atskillig mer omfattende økonomisk informasjon enn dette, f.eks. i form av periodiske regnskaper, budsjett- og avviksanalyser etc. Slike dokumenter har medlemmene i BU ikke krav på å få med seg, de kan således samles inn igjen ved møtets slutt dersom ledelsen ønsker det. I denne forbindelse bør ledelsen være oppmerksom på taushetspliktbestemmelsen i § 13-8 nr. 5.

¹²⁾ *Det fremgår av bestemmelsen at BU har en meget begrenset adgang til å drøfte lønns- og arbeidstidsspørsmål. Generelle diskusjoner om f.eks. lønssystemer, om arbeidsorganisering, om nye arbeidsformer ved innføring av IT-teknologi osv. kan føres i BU, men eventuelle avtaler må inngås etter bestemmelsene i Del A.*

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 §§3-7 til §3-11 i forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.¹⁾

Når utvalget behandler arbeidsmiljø saker, har bare medlemmer valgt etter ovenstående avsnitt stemmerett. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

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

For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

§ 14-3 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse

Leder velges etter § 3-12 i forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.²⁾

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 arbeidsmiljø saker holdes minst fire ganger i året. Hvis to medlemmer valgt etter forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning, 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.

KOMMENTARER

¹⁾ *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning 6. desember 2011 nr. 1355.*

²⁾ *Forskriften bestemmer at valg av leder første gang skal skje ved loddtrekning om partene ikke kommer til enighet.*

Kap. XV Avdelingsutvalg¹⁾

§ 15-1 Opprettelse

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

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

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

§ 15-2 Sammensetning, valg og stemmerett mv.

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

Dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvskrevne medlemmer. Eventuelle andre fra avdelingen 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.²⁾ 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.

KOMMENTARER:

¹⁾ Avdelingsutvalg (AU) er et anbefalt samarbeidsorgan for større virksomheter der det kan være formålstjenlig med egne kontaktorgan på avdelingsnivå. Også mindre bedrifter med f.eks. geografisk spredt virksomhet kan opprette AU. Ved vurderingen av om et eller flere AU skal opprettes bør partene særlig ha for øyet at utvalget(ene) skal ha et naturlig virkeområde og konkrete arbeidsoppgaver.

²⁾ De saker som kan behandles er antydnet i § 15-3, men de bør fastlegges konkret i avtalen. Bedriftens ledelse eller BU kan delegere myndighet til AU på områder som bare angår avdelingen. I prinsippet er AU et rådgivende organ for avdelingens ledelse.

Kap. XVI
Konsernbestemmelser

§ 16-1 Hva forstås med konsern mv.

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

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

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

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

§ 16-2 Konsernutvalg

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

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

Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

- a) at det i konsern med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsernledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte,¹⁾ 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 året²⁾, eller

- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.³⁾

Konsernutvalget velger selv sin leder. Partene kan, der forholdene tilsier det, etablere et arbeidsutvalg blant konsernutvalgets medlemmer. De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jf. Hovedavtalens § 2-3.

§ 16-3 Konserntillitsvalgt⁴⁾

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

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

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsern-nivå 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, jf. § 5-2 nr. 4, tredje ledd og § 5-6 nr. 3, fjerde ledd.

Den konserntillitsvalgtes øvrige arbeidsforhold reguleres i avtale med konsernet.⁵⁾

Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

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

§ 16-4 Tillitsvalgtes godtgjørelse

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

§16-5 Europeiske samarbeidsutvalg

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale til denne hovedavtale.

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

§ 16-6 Bærekraftig arbeidsliv

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

KOMMENTARER:

¹⁾ Pkt. a) gjelder konserner der flere virksomheter benytter samme overenskomst, dvs. at de ansatte i disse virksomheter er organisert i samme forbund. Velges denne modellen med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte, vil konsernet kunne få flere parallelle konsernutvalg med ulike arbeidstakergrupper både innenfor og utenfor LO.

Konsernledelsen må vurdere om den finner dette hensiktsmessig.

²⁾ Pkt. b) bygger på bedriftsutvalgsmodellen, dvs. et utvalg som representerer de ulike arbeidstaker-grupperinger i konsernets virksomheter. Valgordningen må avtales mellom partene, og kan f.eks. praktisk ordnes slik at medlemmene velges blant alle ansatte etter prinsippet i Hovedavtalens § 13-3 eller ved at BU i hver virksomhet velger sine representanter til konsernutvalget.

³⁾ Pkt. c) åpner for andre løsninger. Her står partene helt fritt til å avtale de samarbeidsformer de måtte ønske, så lenge intensjonene i Hovedavtalens kap. IX og § 13-8 ivaretas. Kanskje kan IT-teknologien gi nye løsninger og modeller?

⁴⁾ Bestemmelsen ble innført ved Hovedavtalerevisjonen 1997. Den åpner for en dialog mellom de ansatte og ledelsen om behovet for egen konserntillitsvalgt i konserner med flere enn 200 ansatte. Konsernledelsen har ingen plikt til å opprette en slik funksjon.

⁵⁾ En eventuell avtale om konserntillitsvalgt bør være relativt detaljert, jf. det som er inntatt i bestemmelsens siste ledd. Særlig bør valgordningen være klart angitt, likeledes den konserntillitsvalgtes formelle forankring i konsernet (ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar og lønnsforhold).
Avtalen bør i tillegg inneholde et avsnitt av samme meningsinnhold som tredje ledd, evt. sitere dette ledd direkte. Dette er viktig for å bygge så tette skott som mulig mellom de oppgaver tillitsvalgte i konsernets enkelte virksomheter har etter Del A og de som tilligger den konserntillitsvalgte. Vi nevner dette spesielt på bakgrunn av bestemmelsene i

- § 5-2 nr. 4 tredje ledd, hvor det heter at de tillitsvalgte kan "tilkalle konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter

- § 5-6 nr. 3 siste ledd om at konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver.

For at disse rettighetene ikke skal føre til utidig innblanding på datterselskaps- eller virksomhetsnivå, må avtalen ikke levne noen tvil om at det bare er de konsernovergripende oppgaver den konserntillitsvalgte skal ivareta.

Kap. XVII

Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

§ 17-1 Informasjonsmøter

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

§ 17-2 Bedriftskonferanser

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

Kap. XVIII

Kompetanseutvikling

§ 18-1 Innledning

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

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

§ 18-2 Etter- og videreutdanning

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

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttig-gjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

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

§ 18-3 Tiltak/virkemidler

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

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

§ 18-4 Dokumentasjon av realkompetanse

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

Kap. XIX

Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

§ 19-1 Organisasjonsansvar

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

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

§ 19-2 Organisasjonsbistand

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften. Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra i utviklingen av bedriftene.

Kap. XX

Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling

§ 20-1 Organisering

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

§ 20-2 Sammensetning

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

§ 20-3 Utvikling resultater og planer

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

§ 20-4 Sekretariat

Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariat.

§ 20-5 Finansiering

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

Del C

HOVEDAVTALEN 2026-2029



Tilleggsavtaler

Tilleggsavtale I	Avtale om bedriftsutvikling
Tilleggsavtale II	Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet
Tilleggsavtale III	Avtale om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)
Tilleggsavtale IV	Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer
Tilleggsavtale V	Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier
Tilleggsavtale VI	Avtale 31. januar 2011 mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

TILLEGGSAVTALE I
Avtale om bedriftsutvikling¹⁾

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 Fellestilltak 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 nyskappingsarbeid og utvikling av bedriftsorganisasjonen som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse skal være sentrale i prosjektene. Det samme gjelder forhold som gir de ansatte medbestemmelse og innflytelse i verdiskapingsprosessen i bedriften. Partene på bedriften skal arbeide for at bedriftsutviklingsarbeidet gjennomføres helhetlig i den forstand at også kjønnsperspektivet og mangfoldet ivaretas.

Styring og organisering

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

KOMMENTAR:

¹⁾ Avtalen er en rammeavtale som legger en forpliktelse på organisasjonene til aktivt arbeid for bedriftsutvikling.

For partene i bedriften gir avtalen mulighet for praktisk og økonomisk støtte til bedriftsutvikling i tråd med avtalens intensjoner og generelle retningslinjer.

Motto for Tilleggsavtalen er ”økt verdiskaping gjennom bred medvirkning”. Hensikten er å knytte samarbeidet til områder som har vesentlig betydning for bedriftens lønnsomhet, produktivitet og resultater. Det er opp til partene i bedriften å finne frem til hva man skal samarbeide om. De nærmere retningslinjer for avtalens

praktisering utarbeides av styret for organisasjonenes fellestilltak (jf. Kap. XVIII i Hovedavtalen). For nærmere informasjon om de muligheter som ligger i Tilleggsavtale I oppfordres bedriftene til å kontakte sin landsforening eller NHO sentralt ved HF-sekretariatet. Organisasjonene utarbeider i fellesskap informasjon og veiledningsmateriell om ordningen og de praktiske tiltak den har ført til.

TILLEGGSAVTALE II
Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet¹⁾

I. Innledning

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

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

Partene konstaterer at

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

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide

informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

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

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

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene²⁾. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- muligheter til å fremme heltidskultur
- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv
- at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten.
- tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

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

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

III. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Twister³⁾ om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling- og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalen § 2-3.

KOMMENTARER:

¹⁾ *Rammeavtalen ble inntatt i Hovedavtalen i 2021 og erstatter i sin helhet tidligere Tilleggsavtale 2 (Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet). Avtalen legger en forpliktelse på organisasjonene til aktivt å arbeide med tiltak som fremmer likestilling og hindrer diskriminering. Arbeidsformen som skisseres er bedriftsutviklingsorientert, samtidig som organisasjonene forutsettes å yte støtte til det lokale arbeidet. Det er arbeidet lokalt som er det viktigste. Twister om forståelsen av rammeavtalen og de lokale avtaler behandles etter reglene i Hovedavtalen § 2-3, og eventuelt i siste instans av Arbeidsretten*

²⁾ *Bestemmelsen fastslår at de lokale parter gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse skal bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering etter de opplistede grunnlagene. Bestemmelsen må sees i sammenheng med Likestillings- og diskrimineringsloven (se blant annet § 26 nest siste avsnitt), samt nytt "aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering". Partene ble enige om nytt aktivitetsprogrammet i 2021 som erstatter gjeldende bilag til overenskomstene som inneholdt bilaget.*

³⁾ *Twister om forståelsen av rammeavtalen og de lokale avtaler behandles etter reglene i Hovedavtalen § 2-3, og eventuelt i siste instans av Arbeidsretten.*

TILLEGGSAVTALE III

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

Innledningen

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.¹⁾ Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften.²⁾ Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

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

1. Avtalen omfatter

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

2. Opplæringens formål og innhold

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

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO og NHO blir enige om skal gjelde i avtale med relevante opplæringsorganisasjoner om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:3)

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og

- avviksbehandling.
- Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

3. Opplæringens lengde

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

PROTOKOLLTILFØRSEL:

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

4. Gjennomføring av opplæringen⁴⁾

LO og NHO utvikler kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.⁵⁾

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

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

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

5. Videreopplæring

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

6. Opplæringsplan i bedriften

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

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

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

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

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

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

8. Tvisteløsning

Det henvises til Hovedavtalens kapittel II.

KOMMENTARER:

¹⁾ Arbeidsmiljølovens § 6-5 krever at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg får den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på en forsvarlig måte. Forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg stiller nærmere krav til opplæringen. Tilleggsavtale III supplerer dette regelverket.

²⁾ Det er viktig at arbeidsmiljøarbeidet er en integrert del av virksomhetens totale arbeid med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, slik også arbeidsmiljølovens § 3-1 (2) legger til grunn.

³⁾ Opplæringens innhold reflekterer de elementer som ivaretagelse av pålagte HMS-krav (i lover og forskrifter m.v.) i grove trekk omfatter og som verneombud/AMU-medlemmer derfor må ha kompetanse om. Dette er elementer som også er viktige for å kunne arbeide tilfredsstillende med arbeidsmiljøspørsmål.

⁴⁾ Det er viktig at både innhold i opplæringen og måten den gjennomføres på er så integrert med deltakernes eget arbeidsmiljø som mulig. Det innebærer både at de lokale parter samarbeider om gjennomføringen av opplæringen og at materiell/opplæringskonsept er mest mulig tilpasset dette behov. Det forutsettes at det er bransjepartene som i størst mulig grad både utvikler opplæringsmateriell og tilbyr opplæring.

⁵⁾ Arbeidsmiljøsenteret (AMS, Arbeidernes opplysningsforbund (AOF) og Industriskolen (tidligere PIL-skolen) driver åpne kurs i arbeidsmiljøopplæring for partene, på grunnlag av faglige kriterier utviklet av LO og NHO i fellesskap.

TILLEGGSAVTALE IV

Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer¹⁾

I. Generelle bestemmelser²⁾

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

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner.

Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte bedrift, jf. Hovedavtalen § 9-11. Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold. Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

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

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

II. Informasjon³⁾

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

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

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter

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

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

III. Medvirkning⁴⁾

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

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

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

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

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

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

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

IV. Tillitsvalgte⁵⁾

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

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

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

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

V. Opplæring⁶⁾

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

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

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

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

VI. Samarbeidsformer og lokale særavtaler

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtale området. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.⁷⁾

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

VII. Partenes forpliktelser

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

KOMMENTARER:

1) *Rammeavtalen bygger på sentrale bestemmelser i Hovedavtalen om samarbeid og medvirkning. Hensikten bak bestemmelsene i Rammeavtalen er i første rekke å skape en egen samarbeidsavtale tilpasset dette spesielle saksområdet.*

Rammeavtalens videre siktemål er å bidra til at ny teknologi utnyttes positivt til å øke mulighetene for medvirkning og engasjement fra den enkelte ansatte i den daglige arbeidssituasjon. Rammeavtalen er også ment å bidra til at hver enkelt ansatt skal kunne føle seg

trygg på at informasjon vedrørende egen person ikke blir brukt på måter som kan skade vedkommende.

Ny teknologi og datamaskinbaserte systemer kan gi utilsiktede og uønskede virkninger for mennesker og organisasjoner. Slike utilsiktede følger vil lett føre til mistenksomhet og utrygghet, som igjen kan skape unødvendige og skadelige friksjoner og konflikter. Dette tar rammeavtalen sikte på å motvirke.

Rammeavtalen ble endret i 2021 ved at bestemmelsene om behandling av personopplysninger (tidligere punkt VI) og informasjons og kommunikasjonsteknologi (tidligere punkt VII) ble tatt ut og inkorporert i Hovedavtalen § 9-11.

²⁾ Rammeavtalen er en samarbeidsavtale. Den gir ingen vetorett for de ansatte mot innføring av ny teknologi og datasystemer. Den søker å ”sette sunn fornuft i system” ved å legge opp til et praktisk samarbeid om innføring av ny teknologi og datasystemer i bedriften.

Et viktig hensyn i avtalen er at ny teknologi også skal kunne vurderes ut fra hensynet til arbeidsplass og arbeidssituasjon (sosiale hensyn) i tillegg til økonomi og teknikk. LO og NHO har gjennom HF-B utarbeidet en ”Håndbok i konsekvensanalyser ved innføring av ny teknologi”, med sjekkliste over spørsmål som bør drøftes og med eksempler på samarbeidsformer.

³⁾ Ifølge arbeidsmiljølovens § 4-2, nr. 1 og Hovedavtalens § 9-3 har de tillitsvalgte krav på informasjon og drøftelser. Hvor tidlig i prosessen informasjon skal gis vil være et skjønnsspørsmål, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det skal være før endelig beslutning fattes, og det vil ofte være fornuftig å gjøre det på et forholdsvis tidlig trinn i planleggingsprosessen, både for å få synspunkter på planene og for å sikre større grad av aksept ved innføringen.

⁴⁾ Formene for medvirkning bør drøftes med de tillitsvalgte, for eksempel deltakelse i styrings-, prosjekt- eller arbeidsgrupper. Forholdet mellom slike grupper og samarbeidsorganene i bedriften bør avklares.

Ofte kan hensynet til formell representasjon fra de ansatte/tillitsvalgte dekkes gjennom møter med

tillitsvalgte, tillitsvalgtes deltakelse i styringsgruppe eller diskusjon i bedriftsutvalg eller liknende mens de direkte berørte brukere kan delta i prosjekt- eller arbeids-grupper eller i mer uformelle samtaler.

⁵⁾ En spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) kan være løsningen for større bedrifter. Ellers kan det være fornuftig å gi alle tillitsvalgte grunninformasjon om systemutvikling, teknologisk utvikling og organisasjonsutvikling, gjerne sammen med lederne i bedriften.

⁶⁾ Det kan her være snakk om ulike opplæringsbehov, fra konkret opplæring i betjening av maskiner, via opplæring i systemarbeid og prosjektarbeid for dem som skal delta i dette, til generell kunnskap om teknologisk utvikling hos alle som arbeider i bedriften.

De tillitsvalgte skal sikres nødvendig opplæring.

⁷⁾ Dersom en av partene ber om det, skal det på den enkelte bedrift opprettes en særavtale (lokal avtale) om samarbeidsformene knyttet til arbeidet med ny teknologi og datasystemer i bedriften.

Slike lokale avtaler om hvordan spørsmål om ny teknologi og datasystemer skal drøftes og bearbeides i bedriften i samarbeid mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte, må ikke forveksles med den instruks for behandling av persondata som er nevnt i forrige punkt.

En lokal avtale må bygge på behovene i bedriften. Det vil ofte være fornuftig å se en lokal avtale om samarbeidsformer ved innføring av ny teknologi i sammenheng med Hovedavtalens Del A § 9-1 og bedriftsutviklingstiltak etter Tilleggsavtale I.

TILLEGSAVTALE V

Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

I. Omfang

NHO og LO er enige om at denne avtale skal legges til grunn ved bruk av arbeidsstudier i den enkelte bedrift.

Det forutsettes enighet mellom partene på bedriften før slike systemer innføres.

Bruk av arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kopling mellom resultat av studiene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.¹⁾

II. Generelt

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

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

III. Arbeidsstudietillitsvalgt

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudie-tillitsvalgte,²⁾ 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.³⁾

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

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

Bedriften skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring i arbeidsstudier. Bedriften skal sørge for at de teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsvalgte trenger for å kunne forstå og bedømme et fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like. I opplæringstiden og under arbeid som arbeidsstudietillitsvalgt betales vanlig gjennomsnittsførtjeneste.⁴⁾

IV. Generelt om arbeidsstudier

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Metode- og tilleggsstudier skal vanligvis utføres før eventuelle grunntidsstudier.

1. Metodestudier⁵⁾ 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. Standardytelse⁶⁾ er den ytelse som en øvet arbeidstaker, fortlørlig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, kan opprettholde i lengre tid.
- b. Under studiet blir arbeidstakerens ytelse vurdert slik at tiden – om nødvendig – reguleres opp eller ned for å komme frem til standardytelsen.
- c. Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig, for å få et påliteligere grunnlag, kan studiet utføres på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

V. Personlige tillegg og hviletid

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

Hviletid⁷⁾ er den ekstra tid til hvile som er nødvendig ved ekstra anstrengende arbeid.

Hvis personlige tillegg og eventuell nødvendig hviletid, ikke er fastlagt under tilleggstidsstudiene, fastlegges dette ved forhandlinger mellom partene på bedriften. Eventuell

uenighet behandles i henhold til Hovedavtalens § 2-3. I mellomtiden praktiseres bedriftens forslag.

VI. Akkordberegninger

1. Standardtiden⁸⁾ fastlegges enten ved arbeidsstudier eller ved bruk av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tilleggstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standard- ytelse 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 undertegnes⁹⁾ av forhandlings- partene på bedriften.
2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner grunnlag for akkorden fremlegges.¹⁰⁾
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den i kraft med en gang.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal bedriftens arbeidsstudie- representant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier.¹¹⁾ Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister i overenskomsten.
5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfelle det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag.¹²⁾ Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal det følge en fullstendig arbeids- beskrivelse. Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder.

VIII. Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. En endring av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.¹³⁾
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) produksjons- opplegg som blant annet medfører endrede tilleggstider.¹⁴⁾
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 arbeidsstudiene¹⁵⁾

1. Under arbeidsstudier betales i henhold til bedriftens lønnssystem.
2. Akkordlønnede arbeidstakere som grunnet tillegg- studier 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.

KOMMENTARER:

¹⁾ Formuleringen "arbeidsstudier som ikke gir en matematisk kobling mellom resultat av studiene og lønn, omfattes ikke av denne avtale" er ny. Den innebærer at bedrifter på et selvstendig grunnlag kan foreta arbeidsstudier eksempelvis for å fastsette et produkts kostnad uten å måtte følge retningslinjene. Det er bare når partene på den enkelte bedrift er enige om at arbeidsstudier skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen at avtalens bestemmelser kommer til anvendelse.

²⁾ I de fleste tilfeller vil det være tilstrekkelig å velge én arbeidsstudietillitsvalgt. Den tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål, og bør ikke samtidig ha tillitsverv som vanlig forhandler. Hans oppgave er å finne frem til det som er arbeidsstudieteknisk saklig og objektivt riktig når det oppstår tvil om et fremlagt akkordforslag. Denne oppgave er av en helt annen karakter enn en vanlig forhandlers, derfor frarådet kombinasjonen.

³⁾ Tillitsvalgtes funksjonstid er to år. Hvis det ikke er saklig grunn for noe annet, bør denne periode forlenges, slik at man har en tillitsvalgt som raskt og rutinert kan bidra til løsning av de spørsmål som måtte oppstå. Ved nyvalg skal de tidligere tillitsvalgte om mulig fortsatt fungere inntil den nye er utdannet og kan tre i funksjon. Bedriften skal være behjelpelig med å gi den tillitsvalgte opplæring, og den skal også påse at han/hun får anledning til å praktisere sine kunnskaper. Med visse mellomrom må tillitsvalgte få anledning til å delta i arbeidsstudievirksomheten, særlig hvis han/hun i lange perioder ikke har hatt noen treningsmuligheter i forbindelse med kontrollstudier. Det er i begge parters interesse at arbeidsstudietillitsvalgte forstår og kan bruke studieteknikken. Etter hvert som nyere studieteknikk tas i bruk ved bedriften, vil det være naturlig at arbeidsstudietillitsvalgte også får sette seg godt inn i denne.

⁴⁾ Den teoretiske opplæring har i de fleste tilfelle foregått ved eksterne kurs. Bedrifter må i slike tilfelle dekke kursavgift og reiseutgifter for arbeidsstudietillitsvalgte. Det er på det rene at tillitsvalgte ikke skal ha noen merutgifter ved å gå på et slikt kurs.

Når det gjelder lønnen skal arbeidsstudietillitsvalgte etter bestemmelse i Retningslinjene ikke tape noe på at han/hun har dette tillitsvervet. Når ordene vanlig gjennomsnittsfortjeneste er brukt, er det tenkt på vedkommende tillitsvalgtes personlige gjennomsnittsfortjeneste, for eksempel for de siste fire uker. Det kan imidlertid avtales en annen måte å beregne gjennomsnittet på. Etter hvert vil det stadig kreves mer av arbeidsstudietillitsvalgte når det gjelder innsikt i de områder han/hun skal beherske. Det er viktig å tenke på dette når spørsmål vedrørende stillingen som arbeidsstudietillitsvalgt behandles på bedriften.

⁵⁾ Når det gjelder metodestudier, vil vi meget sterkt understreke nødvendigheten av å legge tilstrekkelig vekt på disse studiene. Mange vanskeligheter i forbindelse med revisjonen av akkordsatser henger sammen med at metodestudiene ikke har vært grundige nok før akkorden første gang ble satt ut. Vi presiserer derfor at studiearbeidet ikke ensidig må konsentreres om fastsettelse av akkorder, men at metodestudiet må innta en sentral plass i arbeidet. Det er disse studier som kan gi de virkelige rasjonaliseringsresultatene. Henvisningen til kontakt og samarbeid med de arbeidstakerne som i øyeblikket studeres er viktig. Ved å leve opp til denne bestemmelse er det overveiende sannsynlig at man lettere vil nå frem til effektive produksjonsopplegg enn om bedriftens arbeidsstudietillitsvalgte vesentlig opererer på egenhånd.

⁶⁾ Punkt 3 a behandler begrepet standardytelse. Det er på det rene at det er forskjell mellom standardytelse og faktisk gjennomsnittlig akkordtempo. Den gjennomsnittlige akkordytelse vil ved full innsats ligge en del over den arbeidsstudietekniske fastsatte standardytelse.

⁷⁾ Hviletid skal bare gis for å kompensere ekstreme forhold i forbindelse med arbeidsavsnittet. Hvis et arbeid skal ha spesiell hviletid, må det være på grunn av monotoni, psykisk eller fysisk press eller andre årsaker som krever ekstra hviletid.

Hvis det gis "hviletid", forutsettes tiden anvendt til hvile og ikke til opparbeidelse av akkorden.

⁸⁾ Ifølge Retningslinjene fastlegges standardtiden enten ved arbeidsstudier og/eller ved en systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved bedriften eller ved hjelp av standardtidssystemer. En detaljert planlegging av arbeidsstudieopplegget med klart definert arbeidsavsnitt til bruk for syntetiske systemer, er langt mindre anvendt enn det burde være. Arbeidsstudieavdelingen bør derfor søke å systematisere sitt arbeid, slik at den unngår å måle om igjen tider for arbeidsavsnitt som tidligere har vært studert.

⁹⁾ Det er noe forskjellig praksis i norsk industri når det gjelder undertegning av akkorder. NHO er imidlertid av den oppfatning at Retningslinjenes ordlyd bør følges,

slik at alle arbeidsstuderte akkorder undertegnes av bedriftsledelsen og den ordinære tillitsvalgte, hvis ikke bedriften eller bransjen har en annen innarbeidet praksis som de vil følge.

¹⁰⁾ Under punkt 2 er det bestemmelse om at arbeidstakeren, hvis han/hun ønsker det, skal få oppgitt den ytelsesvurdering som ligger til grunn for den ferdige beregnede akkord. Dette innebærer etter vår mening ingen forandring i den praksis bedriftene vanligvis følger, idet vi forutsetter at disse spørsmålene behandles under full åpenhet. Det kan også tenkes situasjoner hvor arbeidstakeren umiddelbart etter studiets avslutning ønsker å få oppgitt ytelsesvurderingen. I den utstrekning studieopplegget tilsier det, bør denne anmodningen selvsagt imøtekommes.

¹¹⁾ Punkt 4 behandler spørsmålet om kontrollstudier. Hensikten med disse er å kontrollere de studie-resultater som bedriftens arbeidsstudierepresentant og arbeidsstudietillitsvalgte ikke er enige om. Er man enige om å foreta kontrollstudier, bør arbeidsstudierepresentanten og arbeidsstudietillitsvalgte utføre disse i fellesskap. Svært ofte foretas kontrollstudier fordi partene er uenige om ytelsesvurderingen. I slike tilfelle vil kontrollstudiene være av svært liten verdi hvis ikke de sakkyndige drøfter ytelsen mens arbeidet utføres.

¹²⁾ I punkt 5 anbefaler hovedorganisasjonene at bedriftens akkordforslag praktiseres selv om arbeidstakerne ikke er enige i forslaget. Forutsetningen er at det resultat man måtte komme frem til etter kontrollstudier, eller ved organisasjonsmessige forhandlinger, gis tilbakevirkende kraft. Selv om ingen av partene alene kan kreve at denne fremgangsmåten blir fulgt, må hensynet til opprettholdelse av størst mulig produksjon og stabile fortjenestemuligheter tilsa at man i samarbeid blir enige om at det midlertidig betales etter det fremlagte forslag.

¹³⁾ Forandres forholdene for eksempel ved en metode-forandring, eller ved at arbeidsinnholdet blir forandret, må akkorden snarest mulig justeres. Flyttes en produksjon over i nye og mer tidsmessige lokaler, vil dette nesten alltid betinge at man bygger opp nye oppdragstider fra grunnen av.

¹⁴⁾ For å holde akkordene mest mulig à jour, anbefales det at man følger en systematisk rutine med kontroll, ikke minst av tilleggstidene.

¹⁵⁾ Bestemmelsene gjelder bare for den eller de arbeids-takere som studeres og for den tid studiene pågår.

TILLEGGSAVTALE VI ¹⁾
**Avtale 31. januar 2011
mellom LO og NHO om europeiske
samarbeidsutvalg eller tilsvarende
samarbeidsformer**

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

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

§ 2 Definisjoner og anvendelsesområde
Avtalen gjelder for alle grupper ansatte i norske virksomheter som fyller følgende vilkår:

Norske foretak med minst 1 000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak, konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1 000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.
Avtalen får, med hensyn til valgordninger og ellers så langt den passer, også anvendelse på norsk virksomhet eller datterselskap som omfattes av del av fellesskapsrettslig virksomhet med utenlandsk hovedadministrasjon eller kontrollerende selskap, i den utstrekning norske virksomheter skal inngå i konsernets samarbeidsordninger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeids-ordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6. Dersom utenlandsk konsern har flere enn et datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representanten(e) i ESU og de ansatte i datterselskapene i forbindelse med møter i ESU.

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

§ 4 Fremgangsmåten ved ordningens etablering

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

- a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.
- b) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i hver EU-/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.
- c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:
 - ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens § 13-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven.
- d) Det særlige forhandlingsutvalg skal underrette ledelsen om sammensetningen av utvalget.
- e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning.

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

- f) Før og etter hvert møte med ledelsen har det særlige forhandlingsutvalg rett til å møtes uten at representanter for ledelsen er til stede. I den sammenheng skal det ha tilgang på alle nødvendige kommunikasjonsmidler.
- 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 samarbeids-ordninger etter § 3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer.

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

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

§ 5 Avtalens innhold

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

De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og

samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til best for foretaket og de ansatte.

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

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

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

§ 6 ESUs praktiske arbeid

Medlemmene i ESU velges eller utpekes av og blant de ansatte i henhold til § 4c, med mindre annet avtales. Hvis SFU ikke bestemmer noe annet, består utvalget av minst ett medlem fra hver stat per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere. Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst fem medlemmer.

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

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

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

1. På møtene behandles:
 - fellesskapsforetakets/konsernets struktur
 - den økonomiske og finansielle situasjon
 - forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salg-, sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling
 - investeringer
 - vesentlige endringer i konsernets organisasjon
 - innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
 - planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
 - masseoppsigelser
2. I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken.

Avholdes møtet med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være tilstede. Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

3. Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.
4. Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.
5. ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.
6. Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

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

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

I den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, skal medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og ESU gis opplæring uten tap av lønn.
7. Dersom det i foretaket/konsernet er avtalt andre samarbeidsordninger, gjelder ovenstående grunnregler så langt de passer i den utstrekning ikke annet følger av partenes avtale.

§ 7 Taushetsplikt
Medlemmene av SFU og ESU samt eventuelle eksperter som bistår disse organer, plikter å bevare taushet om opplysninger gitt av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt.
Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

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

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

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

§ 9 Frister for forhandlingenes avslutning mv
Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene har blitt enige om avtale, skal avsluttes.

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

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter § 3, bringes saken inn for Bedriftsdemokratinemnda.
Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg.
Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.

§ 10 Tvistebehandling
Uenighet om innholdet i eller rekkevidden av denne avtale avgjøres Bedriftsdemokratinemnda. Det samme gjelder uenighet om forståelsen eller rekkevidden av

avtaler inngått i fellesskapsforetak/konsern om ESU eller andre samarbeidsordninger, herunder spørsmål knyttet til rekkevidden av pålagt taushetsplikt eller omfanget av ledelsens informasjonsplikt.

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

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

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

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

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

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

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

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

KOMMENTARER:
¹⁾ *Avtalen er en implementering av EU-direktiv 2009/38/EF. Dette direktivet avløste direktiv 94/45/EF og bygger i stor grad på det. Direktivene åpner for at implementeringen kan skje i form av tariffavtale, og det har skjedd ved at LO og NHO har inngått denne avtalen. Avtalen er allmenngjort, se forskrift nr. 797 av 28. juli 2000. Det innebærer at avtalen gjelder for alle, ikke bare bedrifter som er omfattet av Hovedavtalen mellom LO og NHO.*

Avtalen gjelder for bedrifter som driver virksomhet i flere EØS-land. I utgangspunktet gjelder den norske morselskaper eller andre foretak som har mer enn 1000 ansatte totalt i EØS-området, og som driver virksomheter med mer enn 150 ansatte i minst to EØS-land.

Slike bedrifter skal opprette et europeisk samarbeidsutvalg (ESU) eller tilsvarende samarbeidsformer dersom de ansatte forlanger det, eller ledelsen selv ønsker det.

ESU er sammensatt av representanter for de ansatte i alle konsernets virksomheter i EØS. Det er et organ for informasjon og konsultasjon i saker som berører virksomheter i flere land.

Avtalen inneholder detaljerte bestemmelser om opprettelse av ESU, valg av representanter, om virkeområdet for ESU, frister, tvistebehandling og regler for hvilke bedrifter som må forholde seg til det nye regelverket. I praksis er det to punkter som hyppig volder problemer i praksis.

- For det første hvilke saker som skal behandles i ESU. Utgangspunktet her er at saken må ha betydning for virksomheten i flere land, den må altså ha grenseoverskridende effekt. Imidlertid sies det i fortalen til direktivet (denne fortalen er ikke tatt inn i avtalen mellom LO og NHO) at det skal tas hensyn til omfanget av mulige virkninger av et tiltak. Det kan bety at selv vedtak som ikke umiddelbart får virkning for flere land kan bli ansett som grenseoverskridende.*

- *For det andre spørsmålet om hvilken rekkefølge saker skal behandles nasjonalt og i ESU. Etter avtalens § 5 nr. 5 skal koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå fremgå av ESU-avtalen for den enkelte bedrift. Saker skal normalt behandles så tidlig som mulig etter norsk rett, jf. Hovedavtalens kap. IX. Det betyr at det vanskelig kan tenkes situasjoner hvor det vil være riktig å behandle saker i ESU før de behandles i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalens kap. IX.*

Det vil føre for langt i denne sammenheng å kommentere de enkelte bestemmelser i detalj. Det vises til den orientering NHO har utarbeidet om emnet, og som er lagt ut på NHOs hjemmeside under Lønn og tariff, Samarbeidsutvalg i bedrift.

Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- Et arbeidsliv med likestilling og mangfold - uten diskriminering**
- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell

- orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
 - Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevisе initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv -familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldre-permisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevisе initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Protokoll fra forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen 2025 (Utdrag)

Arbeid i hovedavtaleperioden:

1. Utvalg vedr. tariffavtalevalg og endring av tariffavtale

LO og NHO er enige om at det er av stor betydning at bedrifter har riktig tariffavtale. Det er derfor behov for dialog og diskusjoner om tilfeller hvor en av partene mener at avtalen bedriften er bundet av ikke lenger passer, og om situasjoner hvor bedriften er bundet av en tariffavtale som ikke er riktig for den virksomhet bedriften utfører.

Hovedavtalen § 3-7 følgende gir regler om hvordan krav om tariffavtale skal fremsettes, krav til skriftlighet, forhandlinger, fristregler og regler om tvisteløsning dersom NHO og LO ikke kommer til enighet. Reglene har til formål å sikre forutsigbarhet og effektiv håndtering av tvister, og legger til rette for at endringer kan gjennomføres på en ordnet måte.

På enkelte områder er det mulig at det bør gjøres endringer for å sikre at reglene er tilpasset det arbeidslivet vi har nå og fremtidens arbeidsliv. Reglene bør balansere forutsigbarhet og mulighet for endring.

LO og NHO er derfor enige om at de regler og systemer som hovedavtalen har for valg, endring og uenighet ved valg av tariffavtale bør gjennomgås i sin helhet. Det settes derfor ned et utvalg som skal se på disse reglene i hovedavtaleperioden.

2. Utvalg om samarbeid i konsern mv.

Partene anerkjenner viktigheten av samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Et sentralt element i dette, er at de tillitsvalgte har anledning til å møte ledelsen på det nivå der beslutningene reelt blir truffet. Stadig flere næringer, som ikke er industri eller håndverksbedrifter, organiseres som konserner.

Arbeidsmiljøloven har fra 1. januar 2024 fått egne regler om informasjon og drøftelser i konsern. Disse reiser flere spørsmål om forholdet til konsernbestemmelsene i Hovedavtalen. Partene er enige om å utrede hvordan disse to regelsettene kan fungere sammen.

Under hovedavtaleforhandlingene har LO fremmet krav om at å utvide virkeområde til Del B og krav om endring i § 16-3. Utvalget skal også vurdere disse forslagene.

Hvem som skal sitte i utvalget må partene avklare innen utgangen av februar 2026. Arbeidet skal ferdigstilles innen 31.12.2026.

3. Språklig modernisering

Partene har som mål å oppdatere Hovedavtalen slik at språket blir mer moderne, lett forståelig og tilgjengelig for alle. Det settes ned et utvalg fra LO og NHO som skal gjennomgå avtalen, og fremme forslag til forbedring som behandles ved neste avtalerevisjon.

4. Håndtering av saker for domstolene

Partene er enige om å se nærmere på praksis vedrørende håndtering av saker for domstolene, herunder sakskostnader.

Endringer i funksjonærhovedavtalen

Partene er enige om at Funksjonærhovedavtalen endres tilsvarende. I tillegg må det gjøres en endring i Funksjonærhovedavtalen, for å ta hensyn til at FLT har blitt en del av Forbundet Styrke. Der «FLT» / «Forbundet for Ledelse og Teknikk» benyttes i avtaleteksten, erstattes dette med «Forbundet Styrke».

I tillegg tas det inn et nytt annet ledd i § 1-2 Virkeområde, som angir hvilke av Styrkes avtaler denne Hovedavtalen gjelder for:

For Forbundet Styrke, vil denne Hovedavtalen gjelde bare for de overenskomster hvor FLT hadde

partsforhold før FLT og IndustriEnergi ble sammenslått til Forbundet Styrke. Denne hovedavtalen skal inngå som del I av følgende av deres overenskomster;

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

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

Øvrig enighet:

1. Partene er enige om at protokoll av 11.11.2004, vedrørende praktiseringen av § 3-1 nr. 3 ved mellomoppgjør, ikke lenger gjelder. Dette innebærer at § 3-1 nr. 3 også gjelder ved mellomoppgjør.

2. Merknad til Tilleggsavtale III pkt. 3: Dersom kravet til opplæring i lov/forskrift endres, forplikter partene seg til å drøfte gjennomføring av tilsvarende endringer av Hovedavtalens bestemmelse i avtaleperioden.

Til stede fra partene én eller flere dager:

Fra LO:	Fra NHO:
Kine Asper Vistnes	Ole Erik Almlid
Henriette Jevnaker	Nina Melsom
Are Tomasgard	Alexander Cascio
Ingerid Marie Utvik	Jon F. Claudi
Fawsi Adem	Silje Stadheim Almestrand
Trude Tinnlund	Eirik Hognestad
Odd Haldgeir Larsen	Torunn Margrethe Hardeland
Frode Engen	Anne-Beth Meidell Lyche
Brede Edvardsen	Oda Indset
Geir Ove Kulseth	Hilde-Marie Martinsen
Helene Harsvik Skeibrok	Gro Øien
Christian Justnes	Terje Hovet
Stian Sagvold	Hans-Martin Møllhausen
Christopher Beckham	Thor Christian Hansteen
Frode Alfheim	Birgit Abrahamsen
Kjersti Barsok	Rune Dyrvik
Anne Berit Aker Hansen	Ann Helen Nikolaisen Vollset
Synnøve Egeness Lilleli	Nikolai Astrup Westlie
Torfinn Håverstad	Nina Rivelrsød Aalborg
Kurt Inge Angell	Hans Tore Hagland
Rolf Ringdal	Tonje Kleiven
Atle Sønsteli Johansen_	Iselin Bauer Seeberg
Elisabeth Grannes	Cathrine Aspestrand
Mette Stavnem Hovik_	Johannes Straume
Håkon Angell	Magne Kristensen
Yvonne Evensen	Pernille Børset
Anne-Lise Rolland	Laust Kristian Poulsen
Tone Faugli	Fredrik Riise
Geir Høibråten	Natalia Slettbakken
Charlotte Dyrkorn	Jaron Senthilkumar
Jens Knapstad	
Trond Gram	
Ragnhild Aasen Jacobsen	
Anita Ursin	
Nina Helen Halle	

