

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
DEL A	
§ 1 Organisasjonsrett - fredsplikt	3
§ 2 Tillitsvalgte	3
B - Organisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen	5
C - Bedriftens og de tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	6
§ 3 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	14
§ 4 Oppsigelse av tillitsvalgt, verneombud eller medlem av bedriftsforsamling og styre	15
§ 5 Tvisters behandling	16
§ 6 Taushetsplikt	17
§ 7 Sysselsettingsspørsmål	17
§ 8 Vernearbeid	18
§ 9 Oppsigelsesfrister for særavtaler	18
§ 10 Bedrifter/personer som melder seg inn i HSH/LO	19
§ 11 Konflikter	
A - Kollektive oppsigelser	23
B - Sympatiaksjoner	24
C - Politiske demonstrasjonsaksjoner	25
§ 12 Permittering	25
§ 13 Arbeid i forbindelse med konflikt	27

DEL B SAMARBEIDSAVTALE	28
Kap. I: Bedriftsutvalg - felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	28
1. Opprettelse	28
2. Bedriftsutvalgets sammensetning	29
3. Valg og stemmerett.....	30
4. Funksjonstid.....	30
5. Utvalgets medlemmer	30
6. Bedriftsutvalgets ledelse	31
7. Bedriftsutvalgets møter.....	31
8. Bedriftsutvalgets arbeidsområde	31
9. Protokoller og rapporter.....	32
10. Lønns- og arbeidstidsspørsmål	33
11. Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid.....	33
12. Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse.....	33
13. Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	33
Kap. II: Bedriftskonferanser	34
Kap. III: Samarbeidsrådet	34
1. Opprettelse	34
2. Formål.....	34
3. Arbeidsområde.....	34
4. Organisering	35
Kap. IV: Informasjonsmøter	35
VARIGHET	35
Protokolltilførsler	37
TILLEGGSAVTALE I	38
TILLEGGSAVTALE II	39
TILLEGGSAVTALE III	40
TILLEGGSAVTALE IV	44
TILLEGGSAVTALE V	48
TILLEGGSAVTALE VI	50
TILLEGGSAVTALE VII	55
TILLEGGSAVTALE VIII	60
TILLEGGSAVTALE IX	62
TILLEGGSAVTALE X	64
TILLEGGSAVTALE XI	66
TILLEGGSAVTALE XII	70
TILLEGGSAVTALE XIII	72
TILLEGGSAVTALE XIV	74

HOVEDAVTALE 2006 – 2009

DEL A

Denne avtale gjelder som første del av alle tariffavtaler som er opprettet mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 1

ORGANISASJONSRETT - FREDSPLIKT

Fri organisasjonsrett

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Fredsplikt

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

LO og HSH representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn. Det er av den grunn ønskelig at LO og HSH har en bred oppslutning.

For at partene skal kunne fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det viktig at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

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.

§ 2

TILLITSVALGTE

A

Tillitsvalgte skal velges

1. Ved hver bedrift skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeidstakerne forlanger det.

Antall tillitsvalgte

2. Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere, kan det velges 2 tillitsvalgte ved bedrifter som har:

Fra 26 - 50 arbeidstakere	3 tillitsvalgte
" 51 - 150 "	4 "
" 151 - 300 "	5 "
" 301 - 500 "	7 "
" 501 - 750 "	9 "
Over 750 - "	11 "

Partene på den enkelte bedrift kan med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte enn det som følger av ovennevnte.

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

Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis slik at bl.a. ulike yrkesgrupper, avdelinger og skift blir representert. Enhver arbeidsgruppe, 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 punkt 2 ovenfor. Valg av tillitsvalgt kan også om så ønskes skje slik at det skjer ut fra overenskomstområdet.

**Studie-
tillitsvalgt**

En av disse tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt for å ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Bedriften skal ta denne med på råd før det settes i gang opplæringstiltak.

**Tillitsvalgte til
andre spesielle
oppgaver**

Videre kan det blant de tillitsvalgte velges tillitsvalgt til andre spesielle oppgaver, f.eks. en produktivitetstillitsvalgt, likestillingstillitsvalgt og ungdomstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.

I tillegg til ovennevnte tillitsvalgte kommer tillitsvalgte valgt i henhold til retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Rammeavtalen om datamaskinbaserte systemer. Tillitsvalgte etter rammeavtalen skal fortrinnsvis velges innenfor gjeldende tillitsmannsordning.

Hvis arbeidstakerne på bedriften er tilsluttet flere forbund innenfor LO, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen med sikte på å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål i tilknytning til Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. I den sammenheng kan det også opptas drøftelser om antall datatillitsvalgte.

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

ARBEIDSUTVALG

I bedrifter og selskaper med geografisk adskilte driftsenheter kan partene lokalt avtale at tillitsvalgte kan velges av og blant arbeidstakerne i bedriften eller selskapet som helhet.

Blant de tillitsvalgte kan det velges et arbeidsutvalg som består av leder, nestleder og sekretær såfremt antall tillitsvalgte er minst 3.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Hvis ved en bedrift enkelte arbeidstakere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO, skal ved beregningen av antall tillitsvalgte bedriftens arbeidstakerantall fratrukket de arbeidstakere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.

Hva angår konsernutvalg, henvises til Tilleggsavtale XIII.

**Krav til
tillitsvalgte**

3. De tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold og skal så vidt mulig velges blant dem som har arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Funksjonstid

Valget gjelder for et kalenderår av gangen. Leder (eventuelt nestleder) og sekretær kan velges for 2 år.

Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær, sekretær.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører denne å fungere som sådan.

PROTOKOLLTILFØRSEL

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

**Skriftlig melding
til bedriften om
valget**

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt og hvem av disse som er leder, eventuelt nestleder og sekretær. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsvalgte.

4. Når en bedrift blir splittet i mindre enheter, og de tidligere eiere har vesentlige eierinteresse i de nye selskaper, kan arbeidstakere innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder, opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte, hvor det er organisasjonsmessig grunnlag for det.

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

5. Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i ulike fagforeninger tilsluttet LO, kan de i felles møter velge leder for de tillitsvalgte. Lederen kan delta i alle avtalte forhandlinger etter § 5.

B

**ORGANISASJONENES FELLESEKTLÆRING OM
TILLITSMANNSINSTITUSJONEN**

**Organisasjonenes
felles syn på tillits-
mannsordningen**

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

Under henvisning til dette er organisasjonene enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale drøftelser om en avtale om den tid som de tillitsvalgte trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Den samlede tid for dette avpasses etter arbeidets omfang. Det kan også opptas lokale drøftelser om hvorvidt de tillitsvalgtes arbeid kan lettes ved at det stilles til disposisjon et nødvendig utstyrt arbeidsrom for disse. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, teknisk karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform e.l. Dersom partene ikke blir enige behandles tvisten etter § 5.

Merknad:

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme.

De tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til EDB-utstyr og tele-/databasert kommunikasjonsutstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette.

I forbindelse med det som er angitt i annet og tredje avsnitt, kan de stedlige parter søke veiledning hos sine organisasjoner.

Når det gjelder betaling for tid som medgår til tillitsvalgsarbeid etter denne bestemmelse, vises til § 2, E punkt 1.

Organisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Organisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

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

C

BEDRIFTENS OG DE TILLITSVALGTES GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

***Bedriftens og de
tillitsvalgtes rettigheter og plikter***

***Et rolig og
godt samarbeid***

***Ordne klagemål
i minnelighet***

1. Arbeidstakernes tillitsvalgte ved bedriften godkjennes som representanter og tals menn for de organiserte arbeidstakere. De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsteden. Dette gjelder således under arbeidet, under konferanser mellom bedriften og de tillitsvalgte, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering til arbeidskamerater og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

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

Orientering ved nyansettelser

3. Bedriftsledelsen skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, sørge for å orientere utvalget for tillitsvalgte og eventuelt de tillitsvalgte i den avdeling vedkommende skal arbeide, om nyansettelser samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann eller for den gruppetillitsvalgte, hvis en slik er valgt.

På større arbeidsplasser kan bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter hvor bedriftsledelsen og de tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Slike møter bør ikke holdes for lenge etter at ansettelse har funnet sted. Også på mindre arbeidsplasser bør bedriftsledelsen og de tillitsvalgte samarbeide om å gi nyansatte slik orientering.

Liste over ansatte

På anmodning kan de tillitsvalgte hvert år få utlevert liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften, samt angivelse av ansettelsestidspunkt.

Rett til å forplikte arbeidstakerne

4. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

Påse at lov, tariffavtale mm. blir fulgt

5. I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidsmiljøloven blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt

6. Spørsmål om gjennomføring av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn §§ 14-1 til 14-14 og kap. 15 og 17 som det ikke oppnås enighet om innen bedriften, kan - hvis en av partene ønsker det - søkes løst gjennom forhandlinger i henhold til reglene i Hovedavtalens § 4, 1. avsnitt, før saken eventuelt sendes Arbeidstilsynet til avgjørelse.

Orientering på forhånd

7. De tillitsvalgte skal så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte med alle ansatte eller ved oppslag ønsker å informere hele arbeidsstokken om.

D

Henvendelser direkte til arbeidsgiveren

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

Uhindret adgang til bedriftens

2. Arbeidsutvalget og tillitsvalgte valgt til spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er

avdelinger

nødvendig for å utføre tillitsvervet.

De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass og skal dessuten, så vidt mulig, gi lederen av den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

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

Utvalgsmøter

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

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

Merknad:

Med utvalg av tillitsvalgte menes samtlige tillitsvalgte etter Hovedavtalen.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at det er viktig at samtlige organiserte ansatte i bedriften gjennom de tillitsvalgte holdes orientert om og er med på behandlingen av særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift.

I den utstrekning det er praktisk mulig bør derfor partene på den enkelte bedrift når det gjelder saker av særlig viktighet som krever omgående behandling, forsøke å finne frem til ordninger som gjør det mulig å holde klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Adgang til bedrifter for forbundets tillitsvalgte

5. Når tillitsvalgte i LO eller fagforbund, samt ledere i deres underavdeling som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedrifter for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i Hovedavtalen § 5, Tvisters behandling, nest siste avsnitt.

Tjenestefrihet

6. De tillitsvalgte i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller i faglige delegasjoner.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Ifølge LO er de aktuelle møter og forhandlinger i forhold til §§ 2 D 6 og 2 D 8 følgende:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter § 5.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

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

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig.

Hensyn til driften

De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at driften i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

***Personalarkiv
konfidensielt***

7. De lokale parter skal drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål.

Personellregistre skal behandles konfidensielt.

***Registrering,
oppbevaring og
Bruk av person-
opplysninger***

Praksis må være i samsvar med Lov om personopplysninger med forskrifter og Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Det vises særlig til Tilleggsavtale IV om bedriftens plikt til å ha instruks for lagring og bruk av persondata.

Hva angår behov for, samt utforming og innføring av interne kontrolltiltak, vises det til Tilleggsavtale XI.

***Permisjon
ved tillitsverv***

8. Arbeidstakere skal likebehandles med hensyn til eventuelt trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

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

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri fra virksomheten.

***Offentlig verv
- tjenestefrihet***

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.

Når forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, rett til permisjon uten lønn for to valgperioder. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

E

- Representasjon under forhandlinger - arbeidssgiverne**
1. Til forhandlinger med de tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere og konserntillitsvalgt i saker av konsernmessig karakter.
- tillitsvalgte**
- Der det bare er én tillitsvalgt, eventuelt bare én til stede, kan denne ta med en annen arbeidstaker som berøres av saken til forhandlinger med bedriften.
- arbeidstakere**
- Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 fra hver av partene.
- Ikke trekk i lønn ved møter i arbeidstiden**
- For den tid som går med til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalen § 5, skal det for de tillitsvalgte ikke foretas trekk i lønnen når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.
- Godtgjørelse ved møter i fritid**
- Møter som holdes i fritiden skal godtgjøres med ordinær lønn.
- Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som går med til vernearbeid. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 (3).
- For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som går med til de tillitsvalgtes arbeid etter § 2. B., annet til fjerde avsnitt, betales tilsvarende.
- Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt, skal også betales for møter etter Hovedavtalen § 2 F, for møter i bedriftsutvalg og bedriftskonferanser etter Hovedavtalens Del B, samt for møter i arbeidsmiljøutvalg. Samme godtgjørelse betales også hvis det er enighet i bedriftsutvalget om at det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær tjenestefri for å utføre sine oppgaver.
- Ansvarlig representant daglig til stede**
2. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig meddelelse om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke kan ta stilling umiddelbart til henvendelsene, men vil foreta nærmere undersøkelse, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- Partenes representanter fullmakt til reelle forhandlinger**
3. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. punkt 2 ovenfor og § 2.C.4.

F

- Tilretteleggelse av samarbeid**
- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge har i Hovedavtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og

arbeidstakerne. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom ham og bedriften er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv drift. For å oppnå en slik samfølelse, er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den.

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

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

For øvrig henvises også til innledningen til Samarbeidsavtalen.

Grunnlag for styrking av samarbeidet

1. Målsetting

Målsetningsformuleringene i denne paragraf inneholder bestemmelser som er bindende når det gjelder samarbeidet, og skal også være til veiledning for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen.

I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.

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

Forandring i jobber, stillinger og organisasjons- og ledelsesformer vil kunne kreve støtte og aktiv medvirkning fra den øvrige organisasjon og vil kunne medføre større eller mindre forandringer også i andre deler av bedriftsorganisasjonen. Derfor bør representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i slikt utviklingsarbeid.

Partene understreker at det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke i slikt utviklingsarbeid. Organisasjonene vil på sin side gjennom ulike tiltak felles og hver for seg yte støtte til dette arbeid. For øvrig vises det til Tilleggsavtale I.

Drøftelser - bistand fra organisasjonene

2. Organisasjonenes forpliktelser - veiledning og kontroll

For den enkelte bedrift er det av den største betydning at partene i drøftelser finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i avtaleverket. Eventuell avtale om

gjennomføring av dette kan inngås på den enkelte bedrift. Slike drøftelser skal gjennomføres når en av partene ber om det.

Dersom en av partene under slike drøftelser finner det ønskelig med bistand fra organisasjonene, gjøres det henvendelse til disse partvis eller i fellesskap. På slik anmodning forplikter organisasjonene seg til å tre inn i de lokale drøftelser med veiledning og råd basert på det aktuelle avtaleverk. Det er organisasjonenes forpliktelse å bidra til at de ordninger som etableres og praktiseres i den enkelte bedrift, bygger på Hovedavtalens grunnleggende idéer og intensjoner.

Slik henvendelse kan gjøres til organisasjonene med utgangspunkt i bestemmelsene i denne paragraf, i Hovedavtalen samt tilleggsavtaler.

Når en ansatt kan anmodes om ikke å være faglig organisert

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 arbeidsgiver i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale - kan ikke velges som tillitsvalgt.

Drøftelse av planer om vesentlige forhold for de ansatte

3. Materielle bestemmelser

- a) Bedriftens ledelse skal (uavhengig av reglene i punktene 1 og 2 foran) så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelse og innskrenkninger.
 - Fusjon, fisjon, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomhet.

De tillitsvalgte skal informeres om årsaken og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å innebære for arbeidstakerne.

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

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

PROTOKOLLTILFØRSEL:

De drøftelser som skal finne sted i henhold til § 2, F, 3, bokstav a) kan kombineres med de møter som er nevnt i Del B, kap. I, pkt. 7, men dette skal ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

- b) Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) skal drøfte:

- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold i bedriften
- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling

- Forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift

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

- c) Før bedriften treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Er informasjonsplikten etter første avsnitt ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstakere som sies opp, rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsene selv om fratredelsen skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstakere som sies opp lengre oppsigelsesfrist enn 1 måned til utløp ved slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

Merknad til punktene a) - c):

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får disse punkter tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

- d) Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Ved innskrenkning av personalantallet tas under ellers like vilkår hensyn til ansienniteten innen de forskjellige overenskomstområder.

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

- e) Bedriftens regnskap skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Det samme gjelder årsoppgjøret straks det er fastsatt.

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

- f) Hva angår planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, henvises det til Tilleggsavtale XIII.
- g) I bedrifter som eies av selskaper, skal det - hvis ikke partene blir enige om en annen ordning - holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og de tillitsvalgte så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tilliten 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. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller partene og arrangerer møtene. Møtene skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, jfr. Hovedavtalen, § 5. Fra møtene settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Merknad:

Partene er klar over at det ikke alltid vil være praktisk med deltakelse av alle styremedlemmer og alle tillitsvalgte i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

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

4. Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i et aksjeselskap skal selskapets ledelse straks den får sikker kunnskap om ervervet, informere de tillitsvalgte om endringen så fremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av selskapets samlede aksjekapital eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av selskapets samlede aksjekapital eller av aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene i selskapet.

Bedriftsledelsen bør medvirke til at de nye eiere så raskt som mulig redegjør overfor bedriftens ansatte for sine planer med oppkjøpet.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Partene vil understreke betydningen av å benytte bestemmelsene i denne paragraf om informasjon og samarbeid ved de nevnte endringer i aksjeselskapers eierforhold.

§ 3

BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTELSE

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
2. Grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalen § 2 F 3 a), b) og c) skal behandles etter reglene i denne paragraf. Det samme gjelder dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon og gjør seg skyldig i grove brudd på sin lojalitetsplikt.
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i punkt

2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalen § 5.

4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalen § 5 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i punkt 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingens avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i punkt 5.
5. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner 2 medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen. Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda. Nemnda skal grunngi sin avgjørelse.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

§ 4

OPPSIGELSE AV TILLITSVALGT, VERNEOMBUD ELLER MEDLEM AV BEDRIFTSFORSAMLING OG STYRE

1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan HSH overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det bedriftens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO overfor HSH kreve at vedkommende fratrer som bedriftens representant overfor arbeidstakerne. Dette gjelder ikke hvor bedriftens representant er eier av virksomheten. I tilfelle HSH ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som bedriftens representant overfor arbeidstakerne, har bedriften plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 2. E, punkt 2.

Dersom en tillitsvalgt eller en representant for arbeidsgiverne må fratre som sådan etter ovennevnte bestemmelser, kan vedkommende ikke igjen velges eller utpekes før det er gått minst 2 år.

Merknad:

Dersom en tillitsvalgt eller bedriftens representant tilskynder eller medvirker til ulovlig konflikt, er dette å betrakte som grovt brudd på vedkommendes forpliktelser etter Hovedavtalen.

Oppsigelse av tillitsvalgte m.fl.

2. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike ansatte gi dem 3 måneders oppsigelsesfrist om ikke Arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. De bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-

14 og kap. 17 om oppsigelser og avskjed, får tilsvarende anvendelse, dog således at dersom det av LO gjøres gjeldende at en oppsigelse eller avskjed ikke er saklig begrunnet, skal LO bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

Den spesielle oppsigelsesfrist i foregående ledd, gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold eller arbeidsmangel. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel skal det foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse ansatte har i bedriften. For øvrig inntar disse ansatte ingen særstilling ved bedriften.

Partene er enige om at når virksomhet nedlegges, er det av betydning at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme bør praktiseres når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

***Forhåndsvarsel
til tillitsvalgte***

3. Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling valgt av de ansatte.

***Oppsigelse før
innmeldelse i HSH***

Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmeldelse i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon sagt opp eller avskjediget tillitsvalgte eller andre arbeidstakere og det hevdes at oppsigelsen skyldes krav om tariffavtale med bedriften, skal tvist om gjeninntakelse eller om den foretatte oppsigelse skal opprettholdes, behandles etter Hovedavtalens bestemmelser.

***- og ved
overdragelse
av bedriften***

På samme måte behandles tvister om oppsigelse eller avskjed av arbeidstakere nevnt i punkt 2, første ledd, i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift når Landsorganisasjonen i Norge hevder at oppsigelsen strider mot Hovedavtalens § 1.

§ 5

TVISTERS BEHANDLING

***Forhandlingsrett
og forhandlings-
plikt***

Hvis det mellom bedriften og personalet oppstår tvist som angår overenskomstene, skal den først søkes bilagt ved forhandling mellom bedriftens leder og personalet, det sistnevnte ved de tillitsvalgte.

- på bedriften

Det skal settes opp forhandlingsprotokoll fra disse møter. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter.

***- mellom organisa-
sjonene***

Hvis enighet ikke oppnås, skal forhandling opptas mellom organisasjonene. Forhandlingsmøte skal holdes snarest mulig og senest innen 8 dager etter at skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.

Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte, kan forbund og HSH, eventuelt LO og HSH, bli enige om å fortsette forhandlingene etter at ansvarlig

representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

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.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter ovennevnte, kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og HSH; HSH og LO; eller de underorganisasjoner de bemyndiger.

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

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt i henhold til Arbeidstvistlovens § 8. LO og HSH skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.

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

§ 6 TAUSHETSPLIKT

Taushet om forretningsanliggender

Personalet er forpliktet til absolutt taushet om alle forretningsanliggender som de i egenskap av firmaets arbeidstakere/tillitsvalgte får kjennskap til.

Merknad:

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

§ 7 SYSSELSETTINGSPØRSMÅL

1. Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig, bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten behandles videre av organisasjonene i samsvar med reglene i § 4.
2. Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal spørsmålet så sant det er praktisk mulig, drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.m. som ifølge § 2.F. skal drøftes med de tillitsvalgte.

3. Ved gjennomføringen av tiltak i henhold til arbeidsmiljøloven §4-6 (1), skal arbeidsgiveren samarbeide med den yrkeshemmede og - hvis han samtykker - også med de tillitsvalgte i aktuelle avdelinger og eventuelt med attføringsutvalg i bedriften.

§ 8

VERNEARBEID

Verneombud i småbedrifter

1. Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjoner utføres av den valgte tillitsvalgte.

Verneombudets arbeid

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

For den tid som verneombud/hovedverneombud benytter til vernearbeid m.v., betales ordinær lønn og beregnes ansiennitet på vanlig måte.

Hvor det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal arbeidsgiver og verneombud samarbeide også om de oppgaver som er tillagt verneombud ved forskrifter utferdiget i medhold av arbeidsmiljøloven § 6-2 (8) 2. punktum.

Budsjettramme for arbeidsmiljøutvalg

2. På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 7-1 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjettramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttede myndighet etter arbeidsmiljøloven.
3. Partene understreker den store betydningen av det forebyggende arbeid som ligger i denne ordningen.

Bedriftshelse-tjeneste

Når det gjelder plikten til å ha verne- og helsepersonale ved bedriften, og hvilke faglige krav som skal stilles til slikt personale, vises det til Arbeidsmiljøloven § 3-3 med tilhørende forskrifter.

Bedriftshelsetjenestens aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

§ 9

OPPSIGELSESFRISTER FOR SÆRAVtaler

Hva er særavtaler?

1. Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår, som f.eks. avtaler om provisjons-, bonus- og akkordordninger, 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.

Bestemt løpetid

2. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager. Bli avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfrist videre 1 måned av gangen.

**Gyldighet:
"Inntil videre"**

3. Er det bestemt eller forutsatt at særavtalen skal gjelde inntil videre, kan den når som helst sies opp til utløp med minst 1 måneds varsel hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

**Gyldighet:
"Så lenge
tariffavtalen
gjelder"**

4. Bestemmelsen under punkt 3 kommer ikke til anvendelse når det er avtalt eller forutsatt at en særavtale skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale gjelder. Hvis man ikke i forbindelse med en vanlig tariffrevisjon blir enig om at slik særavtale skal falle bort eller endres, gjelder den videre også neste tariffperiode. Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonmessig opprettede tariffavtale, kan hver av partene i tariffperioden kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens § 5. Oppnås det herunder ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalen, bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

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

A.tvl. § 6, nr. 3, siste ledd, gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

**Opphør av
særavtale**

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

§ 10

BEDRIFTER/PERSONER SOM MELDER SEG INN I HSH/LO

- a) LO og HSH kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtalen skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

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

- b) Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av

HSH og at LO/forbundet har organiserte arbeidstakere i bedriften.

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

Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

- c) I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke bedriftens øvrige ansatte innen bedriftens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene, selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende. Denne praktisering bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.
- d) Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og HSH som gjelder for bedrifter av samme art.

Det tilligger LO og HSH å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende.

- e) Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler tilknyttet samme fellesordning, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i HSH, gjelder denne til den er brakt til utløp dersom partene ikke blir enige om noe annet.

- f) Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
- g) 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.
- h) 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 § 10 j), pkt. 3. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres av tvistenemnda. § 10 f) gjelder tilsvarende.
- i) Behandling av krav om ny tariffavtale
 1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 10 a) fremsettes skriftlig av LO eller HSH - eventuelt gjennom forbund eller landsforening -

overfor henholdsvis HSH/landsforening eller LO/forbund.

2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av HSH eller LO, skal gis motparten snarest mulig og innen 1 måned fra kravet er mottatt.
3. Dersom kravet bestrides, jfr. § 10 b) og d), skal det føres forhandlinger mellom LO og HSH for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.
4. Oppnås ikke enighet, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for den faste tvistenemnd LO/HSH, jfr. § 10 j). Stevning må i tilfelle være uttatt innen 2 måneder fra forhandlingenes avslutning. Med mindre partene i den enkelte sak blir enige om noe annet, medfører oversittelse av søksmålsfristen at tariffavtale skal gjennomføres i samsvar med det krav som er fremsatt.
5. Dersom bedriften ved innmeldelse i HSH er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan hovedorganisasjonene bli enige om at hovedavtalen (LO-HSH) skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.

j) Den faste tvistenemnd

1. Den faste tvistenemnd skal bestå av en representant fra henholdsvis LO og HSH og en nøytral leder utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmeklingsmannen lederen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.
2. Nemnda skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3 nedenfor. Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

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

Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3.

3. Ved vurderingen av bedriftens art skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, 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 § 5. 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 mekling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetninger som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnssetninger etterbetales fra den dag kravet blir skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling tidligst gjøres gjeldende 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. HSH 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 § 5, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.

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

Merknad:

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

- k) Bedrifter som trer ut av HSH
Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av HSH i tariffperioden skal HSH varsle angjeldende forbund om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av HSH i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jfr. arbeidstvistloven § 3 nr. 4.)
- l) Oversikt over tariffbundne bedrifter
LO og HSH skal utveksle oversiktslister pr. 01.02. over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02. omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i HSH 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.
- m) Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte
Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og HSH forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har

medlemmer.

§ 11 KONFLIKTER

A KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

Oppsigelsesvarsel ved kollektiv oppsigelse

Partene er enige om ved tariffrevisjoner eller ved varsel om arbeidsstans i henhold til arbeidstvistloven å godta oppsigelsesvarsel vekslet mellom de to hovedorganisasjoner.

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.

Merknad:

Dette gjelder ikke på HUK-området.

Krav til plass- oppsigelsen

Plassoppsigelsene må være overensstemmende med de bestemmelser som finnes i A.tvl. § 28 om oppsigelsens og meldingens form og innhold, og gis med minst 14 dagers varsel.

I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave for hver enkelt bedrift, som angir antallet av de arbeidstakere ved de enkelte avdelinger (f.eks. kontor, butikk, lager) som omfattes av plassoppsigelsen.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklings etter A.tvl. § 36.

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

For bedrifter utenfor HSH som er bundet av tariffavtale av samme art, vil LO vurdere å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt, hvis det er praktisk mulig.

Lærlingers stilling ved konflikt

Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

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

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæring på rasjonell

måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel, permittteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i hht. foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden pga. arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Opplæringslovens § 4-6, pkt. C.

B

SYMPATIAKSJONER

Arbeidsstans til støtte for annen lovlig konflikt

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 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon eller Landsorganisasjonen.

Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Frister

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varsellet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 11 A.

Ved sympatistreik hos medlemmer av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

Sympatistreik blant HSH-medlemmer

Hvis LO erklærer sympatistreik blant HSH-medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, 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 antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og LO kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat og kommune.

Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjons tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse

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.

C

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. Varselet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

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

§ 12

PERMITTERING

*Når permittering
kan foretas*

1. a) Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften, herunder når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Permittering i henhold til a) kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
- c) Ved permittering kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelse er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
- d) Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i driften.

*Permitterings-
varsel*

2. Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med de tillitsvalgte i samsvar med § 2 F. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn dem som ble fulgt ved permitterings iverksettelse.

Når det etter reglene i punkt 4 a) skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler en ved iverksettelsen medfører ikke at

permittering eller gjeninntakelse utsettes.

**Permitteringens
lengde skal opp-
gis hvis mulig**

3. a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis, med mindre de tillitsvalgte og bedriftsledelsen blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften. Ved betinget permittering etter § 11-6, kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) 1. og 2. punktum er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

- b) De under a) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis någjeldende avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.

Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Merknad:

Regelen i punkt b), annet avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

- c) Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar bedriften muligheten av å beskjefte arbeidstakeren på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften, skal de under a) nevnte frister heller ikke komme til anvendelse.

4. Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned. Og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Varsel ved konflikt

5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1.a) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

**Følgen av at
varselsfrister ikke
overholdes**

6. Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 4, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) 1. og 2. punktum betales ordinær timelønn.

Permitteringsbevis

7. Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og permitteringstidens sannsynlige lengde. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

**Permittering
avslutter ikke
arbeidsforholdet**

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

Syketrygd

Merknad:

1. Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i § 12, løper plikten til sykepenger videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter folketrygdlovens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet trygdepliktig arbeid.

**Opphør av
arbeidsforholdet**

2. Reglene i § 12 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.
3. I typisk sesongvirksomhet gjelder § 12, med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. I så fall gjelder også § 12. pkt. 9. tilsvarende.

Værhindringer

4. Bestemmelsene i punkt 4 medfører ingen endring i bedriftens sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

§ 13

ARBEID I FORBINDELSE MED KONFLIKT

**Avtale om arbeid
før og etter konflikt**

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

**Slike avtaler
skal godkjennes**

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

Gyldighetstid

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

DEL B

SAMARBEIDSAVTALE

Målsetting

Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til Hovedavtalens § 2.F, gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. Det er viktig at man ved den enkelte bedrift finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer som kan hjelpe til å realisere denne målsetting. Samarbeidsavtalen inneholder ikke bare bestemmelser som er bindende for partene når det gjelder samarbeidet. Den inneholder også bestemmelser som skal være til veiledning for partene på den enkelte bedrift når de skal ta stilling til organiseringen av samarbeidet. Det er viktig at man på den enkelte bedrift bestreber seg på å finne frem til samarbeidsordninger som ut fra bedriftens spesielle forhold kan realisere den målsetting som gjelder for avtalens samarbeidsbestemmelser.

Bindene og veiledende bestemmelser om samarbeid

Dersom det oppstår uenighet om saker som hører under bedriftsutvalget, kan det rettes henvendelse til Samarbeidsrådet. Samarbeidsrådet vil så ta opp spørsmålet og søke å finne en løsning.

Samarbeidsrådet utarbeider utfyllende bestemmelser

For øvrig vil Samarbeidsrådet utarbeide utfyllende og veiledende bestemmelser om samarbeidet.

KAP. I

BEDRIFTSUTVALG

FELLES BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALG

1.

OPPRETTELSE

Bedriftsutvalg obligatorisk når minst 100 ansatte

- a) Ved enhver bedrift med minst 100 ansatte skal det opprettes et bedriftsutvalg bestående av representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Eventuelt bedriftsutvalg i mindre bedrifter

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partens organisasjon er enig i det.

Merknad:

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at slikt samtykke fra den ene organisasjon ikke blir gitt før den annen organisasjon har fått anledning til å uttale seg.

Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg hvis enighet

- b) Når Hovedavtalens parter på det stedlige plan blir enige om det, kan det ved den enkelte bedrift etableres et felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I så fall følges reglene i punktene 11 - 13 hvis ikke partene blir enige om noe annet. De representanter i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget som skal delta i beslutninger etter arbeidsmiljøloven § 7-2, skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Avstemningsregler

Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljøloven § 7-2 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare disse representanter stemmerett. Ved stemmelikhet gjør leders stemme utslaget. Andre representanter i det felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett når saker som ovenfor nevnt behandles. For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

2.

BEDRIFTSUTVALGETS SAMMENSETNING

Antall representanter

- a) Ved bedrifter med fra 100 til 400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter, hvorav den til enhver tid fungerende leder for tillitsvalgtutvalget er selvskreven.
- b) Ved bedrifter med mer enn 400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter, hvorav den til enhver tid fungerende leder og nestleder i tillitsvalgtutvalget eller i dennes sted et annet medlem av utvalget, er selvskreven.
- c) Hvis bedriftsutvalg opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte, skal bedriftsutvalget bestå av inntil 3 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og 3 fra arbeidstakerne, hvorav den til enhver tid fungerende leder for tillitsvalgtutvalget er selvskreven.

Hvis bedriftsledelsen bare har 1 representant i utvalget, kan denne benytte én av personalet som personlig sekretær. Sekretæren har anledning til å delta i utvalgets møter, dog uten å ha noen av de rettigheter som tilligger medlemmene.

Merknad:

Dersom flere LO-forbund er representert i bedriften, er HSH og LO enige om at det kan være ønskelig med en drøftelse om bedriftsutvalgets sammensetning.

I bedrifter uten bedriftsutvalg skal også oppgavene ivaretas

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvor bedriftsutvalg ikke er opprettet, skal de oppgaver som er omhandlet i bestemmelsene i denne avtale om bedriftsutvalg, ivaretas av bedriftsledelsen og de tillitsvalgte i fellesskap. Spørsmål vedrørende samarbeidet i disse bedrifter skal også kunne bringes inn for Samarbeidsrådet.

Valgregler

- d) Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.
- e) For hver gruppe velges like mange vararepresentanter som representanter. Den enkelte gruppe kan bestemme at det skal være personlige vararepresentanter.

Krav til bedriftsledelsens representanter

- f) De representanter bedriftene oppnevner, skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet arbeidstaker som sin representant.

Kunnskap og erfaring best mulig representert

g) Det er ellers forutsetningen at man ved valg av representanter og vara-representanter i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

3.

VALG OG STEMMERETT

Bedriften oppnevner sine representanter

Bedriftsledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansattes representanter foregår skriftlig og hemmelig innenfor de enkelte grupper under ledelse og kontroll av vedkommende gruppes tillitsvalgte.

De ansatte velger sine

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

Valgene skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett har alle ansatte utenom den ansvarlige bedriftsledelse

Stemmerett ved valg av de ansattes representanter i bedriftsutvalget har alle de ansatte i bedriften. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse, har dog ikke stemmerett.

4.

FUNKSJONSTID

Funksjonstid: 2 år

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned. Medlemmene av utvalget tiltrer straks. Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskrevne, er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget.

Gjenvalg kan finne sted.

5.

UTVALGETS MEDLEMMER

Krav til utvalgets medlemmer

Medlemmer av bedriftsutvalget skal være over 20 år og velges blant anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget og vararepresentanten rykker inn i dennes sted.

Reglene i § 3, punkt 1, får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

6.

BEDRIFTSUTVALGETS LEDELSE

Leder- og sekretærværet

Bedriftsutvalget ledes av en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen.

Leder velges vekselvis av bedriftsledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Når en representant for bedriftsledelsen er leder i utvalget, skal de ansatte velge sekretæren og omvendt. Vararepresentanter for leder og sekretær velges fra samme gruppe som lederen og sekretæren.

7.

BEDRIFTSUTVALGETS MØTER

Månedlige møter hovedregelen

Bedriftsutvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet.

Saksliste skal utarbeides

Saksliste med bilag utarbeides av leder og sekretær i fellesskap og sendes medlemmene minst 3 dager før møte skal holdes.

Tidsfrist for forslag

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på saklisten.

Ekstraordinære møter

Hvis representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det, skal ekstraordinært møte sammenkalles med 3 dagers varsel.

8.

BEDRIFTSUTVALGETS ARBEIDSOMRÅDE

Samarbeid om drift og trivsel

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

Hva utvalget skal behandle

Arbeidsområdet er:

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

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

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

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

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

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

Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering.

Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

Utvalget har myndighet til 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 rettleiding for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

- c) Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet til og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter Arbeidsmiljøloven.
- d) Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet til og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

***Den videre
behandling av
bedriftsutvalgets
uttalelser***

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

Taushetsplikt

Når saker som er nevnt under bokstavene a) og b) i punkt 8 blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften, holdes absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Der hvor tariffavtalene er gjort gjeldende for en begrenset del av bedriften (egen geografisk adskilt avd.) opprettes eget bedriftsutvalg som kan behandle de saker som er tillagt stedlig leders ansvarsområde.

9.

PROTOKOLLER OG RAPPORTER

***Hvem som skal
ha utdrag av
protokollen***

Fra utvalgets møter føres protokoll. Ved avstemninger skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres. Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget samt

de tillitsvalgte for de ansatte som ikke er medlemmer av utvalget.

Bekjentgjørelse av utvalgets arbeid

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for flest mulig av dem som arbeider i bedriften på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

Rapporter til Samarbeidsrådet

Samarbeidsrådet kan innhente rapport over utvalgenes arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til Samarbeidsrådet.

10.

LØNNS- OG ARBEIDSTIDSSPØRSMÅL

Hva bedriftsutvalget ikke skal behandle

Bedriftsutvalget skal ikke behandle lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller arbeidsavtaler.

Det skal være adgang til generelt å drøfte arbeidstidsspørsmål og lønns- og akkordsystemer. Avtale om innføring kan ikke treffes av utvalget.

11.

BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS SAMMENSETNING, VALG OG FUNKSJONSTID

***Sammensetning
Valg
Funksjonstid***

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalens Del B, punkt 2, 3, 4 og 5, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved førstegangs opprettelse av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til Arbeidsmiljøloven.

12.

BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS LEDELSE

Formanns- og sekretærvævet

Utvalgets leder velges etter reglene i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Stedfortreder velges fra samme gruppe som lederen.

Når utvalget behandler miljø saker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Utvalget skal ha sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen. Når en representant for bedriftsledelsen er leder, skal de ansattes representanter i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

13.

BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALGETS MØTER

Månedlige møter hovedregelen

Møte til behandling av miljø saker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljø spørsmål, skal slikt møte holdes.

<i>Saksliste skal utarbeides</i>	Vedrørende møte til behandling av andre saker og forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet henvises til pkt. 7 ovenfor.
<i>Tidsfrist for forslag</i>	Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

KAP. II

BEDRIFTSKONFERANSER

<i>Bedriftsledelsen orienterer bedriftsutvalget</i>	Når lederen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalget til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden fremover og bedriftsutvalgets videre arbeid drøftes.
---	---

KAP. III

SAMARBEIDSRÅDET

1.

OPPRETTELSE

<i>Samarbeidsrådet</i>	HSH og LO er enige om å opprette et samarbeidsråd med representanter fra hver av partene.
------------------------	---

2.

FORMÅL

<i>Felles forum for organisasjonene</i>	HSH og LO har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktisering av samarbeidsavtalen i bedriftene. (Se Tilleggsavtale I)
---	--

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av et råd nevnt i punkt 3.

3.

ARBEIDSOMRÅDE

- 3.1. 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.
- 3.2. Partene understreker spesielt betydningen av at Samarbeidsrådets arbeid også kommer mindre bedrifter og deres ansatte til nytte.

Samarbeidsrådet bestemmer selv hvilke tiltak som skal iverksettes innenfor rammen av disse bestemmelser.

- 3.3. Samarbeidsrådet skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Rådet kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Rådet skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

4.

ORGANISERING

Rådet innkaller en gang i året representanter fra HSH og LO samt representanter for tilsluttede organisasjoner for å drøfte virksomhetenes utvikling, resultater og planer.

Samarbeidsrådet bestemmer selv sine arbeidsoppgaver innenfor sitt arbeidsområde. Rådets sammensetning og antall medlemmer fastsettes etter drøftelser mellom HSH og LO. Det skal oppnevnes likt antall rådsmedlemmer av partene.

Rådet driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett. Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendig sekretariat.

Omkostningene ved Rådets arbeid betales av HSH og LO med en halvpart hver.

KAP. IV

INFORMASJONSMØTER

Informasjonsmøter for de ansatte

Minst én gang i året skal det holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger, hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

VARIGHET

Varighet: 31.12.2009

Denne avtalen, som trer i kraft 1. mars 2006, gjelder til 31. desember 2009 og videre 2 - to - år av gangen hvis ikke én av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**

Kim Nordlie

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Roar Flåthen

PROTOKOLLTILFØRSLER

RETNINGSLINJER FOR FJERNARBEID

Arbeidslivets parter på Europeisk nivå inngikk i 2002 en rammeavtale om fjernarbeid ("Draft framework agreement on telework"). Det er opp til partene i det enkelte land hvordan rammeavtalen, som er veiledende, skal implementeres.

På denne bakgrunn har partene i arbeidslivet, representert ved organisasjonene LO, YS, NHO, HSH, KS og NAVO, i samarbeid utarbeidet en veiledning for oppstart og praktisering av fjernarbeid.

Partene håper veiledningen kan gi både arbeidsgivere og arbeidstakere informasjon og praktiske råd slik at partene lokalt på en best mulig måte både skal kunne vurdere om de bør starte med fjernarbeid - og hva de i så fall bør tenke på når de organiserer en slik arbeidsform.

Partene viser også til rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid som er tatt inn som bilag i en del overenskomster.

FORENKLING AV HOVEDAVTALER

Partene er enige om å nedsette et felles utvalg med følgende mandat:

Utvalget skal gjennomgå Hovedavtalen i sin helhet med det siktemål å komme frem til en forenklet utgave av Hovedavtalen, herunder foreta nødvendige omredigeringer, samt tidsmessige og språklige oppdateringer. Utvalget har ikke til oppgave å foreta realitetsendringer.

Utvalget skal sammensettes med to representanter fra hver side. Arbeidet skal gjennomføres innen 31. desember 2008.

DE GJENVÆRENDE TILLEGSAVTALER

Partene er enige om å nedsette det nødvendige antall utvalg hvis mandat er å gjennomgå tilleggsavtalene I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, XI, XII, XIII, XV og tilleggsavtalen om europeiske samarbeidsutvalg, med sikte på å fremme forslag til forenklinger, rekkefølge og eventuelle endringer. Når det er enighet om innholdet i tilleggsavtale XIII om konsern, inntas ny tekst i Del B. Et av utvalgene skal også vurdere å innarbeide en bestemmelse om drøftelser i konsern (tilsvarende Hovedavtalen LO/NHO § 9-17). Utvalgene skal sammensettes med det nødvendige antall representanter fra hver side. Arbeidet skal gjennomføres innen 1. juni 2007.

Hvis partene er enige om det, kan eventuelle endringer iverksettes i løpet av avtaleperioden.

TILLEGGSAVTALE I

**AVTALE OM UTVIKLING AV
BEDRIFTENS ARBEIDSORGANISASJON**

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalens § 2 F og Del B, Samarbeidsavtalen, skal Samarbeidsrådet iverksette tiltak som kan støtte utviklings- og nyskappingsarbeid i den enkelte bedrift.

Utviklings- og nyskappingsprosjektene vil kunne være forskjellig fra bedrift til bedrift. I prosjektene skal det være sentralt å gi den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse også i verdiskapningsprosessen i bedriften. Tiltakene må derfor konsentreres om hjelp til egenanalyse og deltakelse i samarbeidet slik flest mulig blir engasjert i arbeidet med bedriftens og egen utvikling på forskjellige områder.

Partene på bedriften skal arbeide for at både kvinner og menn deltar aktivt i bedriftsutviklingssamarbeidet.

De ovennevnte forutsetninger skal danne rammen for Samarbeidsrådets og organisasjonenes arbeid og forpliktelser.

Forøvrig henvises det til Hovedavtalens Del B kapittel III, 3.2., siste avsnitt.

I samsvar med målsettingen i § 2 F bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme frem til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessig ut fra de stedlige forhold.

TILLEGSAVTALE II

RAMMEAVTALE OM DELTIDSARBEID

1. HSH og LO er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Partene ser at deltid kan inngå som et element med hensyn til fleksibel arbeidsorganisering, likestillingstiltak og for å forbedre balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidarbeid.
- 2 a) Overenskomstene bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår for de deltidsansatte.
- 2 b) Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.
3. Partene legger til grunn at overenskomstene i LO-HSH-området likestiller hel- og deltidsansatte i tråd med Rådskonferansen 97/81 EF (Deltidsdirektivet).

TILLEGGSAVTALE III

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSTUDIER

I OMFANG

HSH 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 og studiene og lønn, omfattes ikke av denne avtale.

II GENERELT

Partene er enige om at avtalen må praktiseres på en hensiktsmessig måte i tråd med bedriftens organisatoriske forhold og utviklingsstrategier, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner, jfr. Hovedavtalens del A, kap. 2 F. Partene er videre enige om viktigheten av å fremme metoder som vil kunne bedre arbeidsforholdene for den enkelte og øke trivselen på arbeidsplassen (jfr. aml §§ 4-2 til 4-4).

Tvisten om forståelse av denne avtalen behandles etter § 5 i Hovedavtalen.

I Under henvisning til Hovedavtalens Del B - Samarbeidsavtalen - hvor det bl.a. heter at bedriftsutvalget skal arbeide for en mest mulig effektiv produksjon og for sunn og riktig rasjonalisering, vil partene medvirke til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder.

Hensikten med arbeidsstudiene er å oppnå reduserte tilleggstider og bedre arbeidsmetoder og å fastlegge standardtiden for de enkelte arbeidsoperasjoner. Det skal herunder legges vekt på å skape bedre arbeidsforhold og å øke trivselen på arbeidsplassen.

Standardytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat. Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidstakernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

II Før arbeidsstudier innføres, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidstakernes tillitsvalgte og bedriftsutvalget for å gi opplysninger om og drøfte de påtenkte tiltak. Fra disse drøftelser settes opp protokoll.

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

Ved trening i bedriften skal den videre 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 utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsvalgte betales disse vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som bedriftens arbeidsstudierepresentanter skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

III Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse. Metode- og tilleggsstudier skal utføres før eventuelle grunntidsstudier. Det må foreligge spesielle grunner hvis man skal følge en annen fremgangsmåte.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, (undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold) og selve arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer og fastlegge den mest økonomiske måte å utføre et arbeid på. I forbindelse med disse studier skal den som utfører metodestudiene konferere med de angjeldende arbeidstakere for at deres kunnskap og erfaring kan bidra til å skape best mulig resultat.
2. Tilleggstidsstudier utføres med forskjellige formål, nemlig: for å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer og - for å bestemme de nødvendige tillegg. Disse tillegg deles i følgende grupper:
 - a) Driftstilleggstid og fordelingstid
 - b) Tid for personlig behov
 - c) Hviletid
 - a) Driftstilleggstid og fordelingstid vil si det tillegg til grunntiden som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeidstakerne og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e.l. Dette tillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tilleggstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.
 - b) Tid for personlig behov vil si tid for dekning av et generelt behov hos operatøren for, uansett arbeidets art, å disponere tid til vandring, å gå på toalettet m.m. Denne tid uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av grunntiden, fordelingstiden og driftstilleggstiden. Tillegget fastlegges i de fleste tilfelle ved forhandlinger - eller også etter tilleggstidsstudier på bedriften.
 - c) Hviletid: Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstig temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke. Den eventuelle hviletid gis for den del eller det arbeidsavsnitt som betinger tillegg og

fastsettes av bedriftens arbeidsstudierepresentanter i samråd med arbeidstakernes tillitsvalgte for arbeidsstudier.

3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem til den tid som en jevnt flink arbeidstaker med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.
 - a) Standardytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeidstaker, fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeidstakerens helse.
 - b) Under studiet blir arbeidstakerens dyktighet og intensitet 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, utføres om mulig studiet på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.
 - d) De funne tilleggstider, standardtider og fordelingstider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

IV Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved bedriften eller ved hjelp av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlagte tillitstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under I. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være avtalt mellom partene i organisasjonsmessig tariffavtale eller i særavtale på bedriften.
4. Akkordforslag som bygger på standardtidssystemer, kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale om det mellom partene.

V Akkordforhandlinger

1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den frem til godkjenning for den arbeidstaker eller arbeidstakergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære tillitsvalgte, hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.
2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, forelegges vedkommende de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner underlag for akkorden.
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal bedriftens arbeidsstudierepresentant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de i overenskomsten vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.
5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfeller det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.

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

VI Gjensidige forpliktelser

1. Akkordfortjeneste utover det normale på akkorder fastlagt ved arbeidsstudier gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når den høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet utover standardytelsen.
2. Det forutsettes at den enkelte arbeidstaker går inn for å nytte de fortjenestemuligheter som den arbeidsstuderte akkord gir.

VII Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endringer av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som bl.a. gir seg utslag i endrede tilleggstider.
4. Når enkelte akkorder er vesentlig eldre enn bedriftens øvrige akkorder.
5. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det f.eks. er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

VIII Lønn under arbeidsstudiene

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

1. Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
2. Ved tilleggstidsstudier eller metodestudier utlønnes som vanlig for arbeidet - som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnede arbeidstakere som på grunn av tilleggstidsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales for studietiden det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst - forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

TILLEGGSAVTALE IV

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I GENERELLE BESTEMMELSER

Handels- og Servicenæringens 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 § 2 F, 2. og Del B, samarbeidsavtalens innledning og punkt 8.

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

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

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, samt systemer for lagring og bruk av persondata. Med persondata forstås alle data som ved navn eller annen identifiseringskode kan føres tilbake til konkrete personer ansatt ved den enkelte bedrift.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfeller hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 5 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 o.l. være med.

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

II INFORMASJON

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutninger settes i verk, jfr. § 4-2 (1), i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte, anbefaler partene 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 § 2, F.3.

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 MEDVIRKNING

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte funksjonærer sikres reell innflytelse. Partene 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 i den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

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

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

IV TILLITSVALGTE

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

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

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologis innflytelse på forhold som angår de ansatte.

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

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

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

V OPPLÆRING

Partene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

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

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

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

VI LAGRING OG BRUK AV PERSONDATA

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til Personopplysningsloven med forskrifter.

Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr.

Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for partene.

TILLEGSAVTALE V

AVTALE OM OPPLÆRING I ARBEIDSMILJØ I VIRKSOMHETENE FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER I ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

INNLEDNING

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

1. AVTALEN OMFATTER

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

2. OPPLÆRINGENS FORMÅL OG INNHOLD

Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften. Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter denne avtale blir gitt og gjennomført på en slik måte som partene har kommet overens om.

Opplæringen må derfor ha fokus på de tema som LO/forbundene og HSH utvikler om gitte faglige og pedagogiske kriterier, herunder:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
- Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Organisasjonenes eventuelle satsingsområder
- 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 LO/forbund og HSH er enige om at det er forsvarlig.

4. GJENNOMFØRING AV OPPLÆRINGEN

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres LO/forbund og HSH til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de

enkelte bransjers spesielle utfordringer. LO/forbund og HSH 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 HSH, eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringene. LO/forbund og HSH uttaler seg om hva som er relevant kompetanse.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap. I de bedrifter som har bedriftshelsetjeneste bør bedriftshelsetjenesten 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, jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser med forskrifter.

6. OPPLÆRINGSPLAN I BEDRIFTEN

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

7. TIDSFRISTER, KURS I / UTENFOR ARBEIDSTID OG UTGIFTER VED KURS

Ansatte som blir omfattet av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen rimelig tid og senest innen 12 måneder. Ansatte 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 lave som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer.

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

TILLEGGSAVTALE VI

AVTALE OM STILLINGSVURDERT MINSTELØNN

1. INNLEDNING

- 1.1. På de overenskomstområder hvor stillingsvurdert minstelønn ikke allerede er tariff-festet, anbefaler HSH og HK at et slikt lønnsystem innføres i den enkelte bedrift, når de lokale parter er enige om det.
- 1.2. Denne tilleggsavtale inneholder retningslinjer for minstelønnsystem basert på stillingsvurdering og bygger på partenes erfaringer gjennom mange år.

For å forenkle arbeidet med innføring av stillingsvurdert minstelønn, utarbeider HSH og HK modeller for et slikt alternativt lønnsystem med forslag til inndeling i lønnsgrupper med kriterier for stillingsinnplassering og lønnstabeloppbygning. Organisasjonene anbefaler at disse modeller legges til grunn for utarbeidelsen av bedriftsvise lønnsystemer.

2. HOVEDPRINSIPPER

- 2.1. Et stillingsvurdert minstelønnsystem bygger på:
 - Beskrivelse, analyse og systematisk utvalgsvurdering av de forskjellige stillinger i bedriften med sikte på en gradering i lønnsgrupper etter avtalte faktorer, og
 - for den enkelte arbeidstaker en samlet vurdering av faktorer som er fastsatt i den aktuelle tariffavtale.
- 2.2. Hensikten er å finne et grunnlag for differensiering av lønnsatser og lønnsbeløp for å sikre at avlønningen skjer på et objektivt grunnlag og med et mest mulig rettferdig resultat.
- 2.3. HSH og HK er enige om at flest mulig stillinger i den enkelte bedrift bør inngå i et slikt lønnsystem.
- 2.4. Et lønnsystem basert på stillingsvurdering bør stimulere den enkelte til å dyktiggjøre seg for opprykking. Det vil derfor under et slikt system ofte være naturlig at kvalifiserte arbeidstakere innen bedriften, under ellers like vilkår, rykker opp i stillinger som blir ledige i høyere lønnsgrupper innenfor systemet.

3. FREMGANGSMÅTEN VED STILLINGSVURDERING OG -GRUPPERING

- 3.1. Forslag om innføring av stillingsvurdert minstelønn kan fremsettes av hver av partene i bedriften.

Etter at et slikt forslag er fremsatt, skal det snarest mulig drøftes av bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte for det aktuelle området.

Hvis partene på bedriften er enige om å starte arbeidet med å fremskaffe grunnlag for et slikt lønnsystem, inngås det skriftlig avtale om dette. Organisasjonene kan anmodes om bistand i forbindelse med opplysningsvirksomhet og gjennomføring av arbeidet.

- 3.2. Stillingsbeskrivelser utarbeides av bedriftsledelsen. Før bedriften utarbeider slike beskrivelser, skal den ha innhentet stillingsinnehavernes egne beskrivelser av stillingenes innhold og omfang.

For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides én beskrivelse.

- 3.3. Vurderingssystemet og de faktorer det skal bygge på avtales mellom partene i bedriften, hver eventuelt i samarbeid med sin organisasjon.

- 3.4. Vurderingen foretas av et stillingsplasseringsutvalg (SPU) med like mange medlemmer fra bedriftsledelsen og arbeidstakerne. Utvalget bør bestå av to personer med en vararepresentant fra hver av partene.

SPUs oppgave er å analysere stillingsbeskrivelser og foreta plassering i lønnsgrupper.

SPU kan, for den avdeling som vurderes, supplere seg med vedkommende arbeidsleder og en representant for arbeidstakerne.

Under arbeid i SPU har medlemmene krav på vanlig fortjeneste.

Av praktiske grunner anbefales det at én av ledelsens representanter i utvalget fungerer som leder av dets arbeid. Lederen legger opp arbeidsprogrammet for SPU, og sørger for at planen følges.

- 3.5. Utvalget baserer sin vurdering på stillingsbeskrivelsene, iaktakelse av den enkelte jobb på arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstakere og arbeidsledere i avdelingen.

Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedringer som oppdages under stillingsbeskrivelsen, og som raskt kan gjennomføres, bør søkes satt i verk før vedkommende stilling blir endelig vurdert.

Faktorer som det legges vekt på ved plasseringen av de forskjellige stillinger kan være stillingenes:

- *Omfang, vanskelighetsgrad og ansvar*
- *Krav til ledelse av andre*
- *Krav til utdanning*
- *Krav til praksis/erfaring*
- *Krav til faglig innsikt*
- *Krav til planlegging og selvstendighet i arbeidet*

De tillitsvalgte skal til enhver tid ha á jourførte kopier av stillingsbeskrivelser og vurderinger.

Den enkelte arbeidstaker kan, hvis det ønskes, bli gjort kjent med vurderingen av vedkommendes arbeid.

- 3.6. Hvis det innen SPU er enighet om plasseringen av en stilling/stillingsgruppe, er denne bindende.

Hvis det ikke oppnås enighet i utvalget om resultatet av vurderingen av en eller flere stillinger, må disse vurderes på nytt. Dette bør først gjøres når man er ferdig med plasseringen av de øvrige stillinger.

Hvis det fortsatt består uenighet i utvalget, opptas det lokale forhandlinger. Hvis det heller ikke herunder oppnås enighet, kan saken bringes inn til organisasjonsmessig behandling av 2 representanter fra hver side.

3.7. Når arbeidet med stillingsplassering er avsluttet, skal SPU fortsatt bestå for:

- *Å vurdere nye stillinger*
- *Eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger*
- *Å omvurdere stillinger som er blitt forandret*

3.8. Eventuell forandring av plasseringen av én eller flere stillinger, må foretas av SPU. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderinger.

Hvis en stilling forandres slik at stillingsbeskrivelsen ikke lenger er riktig, skal denne rettes og forelegges for SPU. Hvis det kommer til nytt vurderingsresultat, omsettes dette til lønnsgruppe på vanlig måte.

Stillinger som eventuelt har forandret seg i perioden, blir av SPU innplassert i lønssystemet med tilbakevirkende kraft og fra det tidspunkt stillingen ble endret.

3.9. Fastsettelse av lønnsatser (pkt. 4) og vurdering av personlige tillegg (pkt.5) hører ikke inn under SPUs arbeidsområde.

4. FASTSETTELSE AV MINSTELØNNSSATSER

4.1. Når plassering av stillingene i lønnsgrupper er foretatt, fastsettes minstelønnsatser for de forskjellige grupper, eventuelt med en lønnsutviklingsskala (ansiennitetsskala) for hver lønnsgruppe basert f.eks. på arbeidstakernes lønnsansiennitet eller ansettelsestid.

Antallet lønnsgrupper og minstelønnsatser for hver av dem vil kunne variere fra bedrift til bedrift.

4.2. Fastsettelse av antall lønnsgrupper og det lønnsutviklingssystem (ansiennitetsopprykkssystem) som skal følges, skjer etter forhandlinger mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte.

4.3. Fastsettelse av minstelønnsatsene foretas av og i den enkelte bedrift etter at de tillitsvalgte har fremmet sine synspunkter på:

- *Lønnsnivået i bedriften ut fra stedlige og bransjemessige forhold, bedriftens økonomi og konkurransevne og*
- *det relative lønnsnivå for de forskjellige stillingsgrupper i bedriften.*

De tillitsvalgte kan fremlegge for bedriften et fullstendig forslag med satser og eventuelle lønnsutviklingsskalaer.

4.4. Hvis forhandlingene om antall lønnsgrupper og lønnsutviklingssystem ikke fører til enighet, eller hvis bedriftens fastsettelse av minstelønnsatser ikke blir akseptert av de ansatte, opprettholdes den bestående lønnsordning i bedriften.

5. FASTSETTELSE AV PERSONLIGE TILLEGG

Et stillingsvurdert minstelønssystem forutsetter en personlig lønnsvurdering av den enkelte arbeidstaker. Ved denne vurdering skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. For øvrig gjelder bestemmelsene om fastsettelse av personlige tillegg i den aktuelle tariffavtale.

Forhold som refererer seg til stillinger, er det tatt hensyn til ved stillingsplasseringen i lønnsgrupper.

6. BEDRIFTSVISE AVTALER OM STILLINGSVURDERT MINSTELØNN

- 6.1. Bedriftsvise avtaler om innføring og praktisering av et stillingsvurdert minstelønnsystem opprettes i hht. reglene om særavtaler i Hovedavtalen.

Bedriftsvise avtaler som opprettes med den modell som grunnlag som HSH og HK er enige om, sendes organisasjonene til underretning. I andre tilfeller skal avtaler i hht. Landsoverenskomstens § 11.4. sendes organisasjonene til godkjenning.

- 6.2. Det anbefales følgende bestemmelser om varighet og oppsigelse:

- 6.2.1. Nye avtaler inngås med en prøvetid på ett år. Hvis det ikke senest 2 måneder før prøvetidens utløp er foretatt skriftlig oppsigelse av avtalen, fortsetter den å gjelde for ytterligere ett år ad gangen, også med 2 måneders oppsigelsesfrist.

- 6.2.2. Oppsigelse kan ikke finne sted før partene i bedriften har drøftet de erfaringer systemet har gitt.

Organisasjonene skal orienteres om disse drøftelser og kan, hvis det ønskes, delta i disse.

For at en oppsigelse skal være gyldig, skal den på forhånd være forelagt for vedkommende parts organisasjon.

- 6.2.3. Hvis partene, eventuelt med organisasjonenes medvirkning, ikke blir enige om en ny avtale som skal avløse den oppsagte, skal de vanlige bestemmelser i den aktuelle tariffavtale følges.

- 6.3. Lønnsystemets satser ajourføres i hht. de bestemmelser som er fastsatt ved tariffrevisjoner, herunder tillegg som følger av lønnsutviklingsordninger.

7. MØNSTERAVTALER

Organisasjonene vil som supplement til denne avtale, utarbeide veiledende mønsteravtaler som kan benyttes som et hjelpemiddel under drøftelser om opprettelse av bedriftsvise avtaler om stillingsvurdert minstelønn.

Innenfor de forskjellige bransjeområder vil det kunne foreligge forskjellige ønsker og behov.

Mønsteravtalene er også utarbeidet for at man best mulig skal dekke slike ønsker og behov ved gjennomføring av lønnsystem som avviker fra aktuelle tariffavtaler.

Mønsteravtalen må tilpasses forholdene i den enkelte bedrift.

8. TVISTER

- 8.1. Tvister om forståelse av denne Tilleggsavtale som ikke løses ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan innbringes for Arbeidsretten med mindre partene blir enige om voldgift.

Voldgiftsretten skal i tilfelle bestå av én representant oppnevnt av hver av organisasjonene og én nøytral leder som, hvis organisasjonene ikke blir enige om oppnevningen, utpekes av Riksmeklingsmannen.

- 8.2. Hvis det oppstår tvist om forståelsen av bestemmelsene i avtalen om det lønnssystem som gjelder i en bedrift, skal tvisten først søkes løst ved forhandlinger mellom bedriftens ledelse og personalet ved tillitsvalgte. Hvis enighet ikke oppnås, skal forhandlinger opptas mellom organisasjonene og forhandlingsmøte holdes snarest mulig.

Hvis heller ikke organisasjonene kommer til enighet, avgjøres tvisten ved voldgift etter reglene i pkt. 8.1, 2. avsnitt.

9. VARIGHET OG OPPSIGELSE

Denne Tilleggsavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

TILLEGGSAVTALE VII

AVTALE OM RESULTATLØNN

1. INNLEDNING

1.1. Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge anbefaler at det i de enkelte bedrifter innføres lønssystemer som bygger på at en del av den totale lønn baseres på oppnådd resultat - resultatlønn - når de lokale parter er enige om det.

1.2. Med begrepet "resultatlønn" er det i det følgende ment systemer hvor størrelsen av en del av den totale lønn er avhengig av oppnådde resultater.

1.3. Denne tilleggsavtale inneholder retningslinjer for resultatlønnssystemer og bygger på partenes erfaringer gjennom mange år, og omfatter ikke individuelle premieringsordninger.

Hensikten med denne tilleggsavtale er best mulig å sikre at de systemer som innføres og er i bruk, er basert på prinsipper som organisasjonene har akseptert.

1.4. For å forenkle arbeidet med innføring av resultatlønn, utarbeider HSH og LO modeller for et slikt lønssystem.

Organisasjonene anbefaler at disse modeller legges til grunn for utarbeidelsen av bedriftsvise lønssystemer.

2. HOVEDPRINSIPPER

2.1. Resultatlønn vil, riktig praktisert, ikke bare være et lønssystem. Det kan like meget være ett av flere bedriftsutviklingstiltak, se Tilleggsavtale I.

Resultatlønnsideen bygger på den forutsetning at bedriftsledelsen og den enkelte arbeidstaker ved engasjement, initiativ og innsats i samarbeid kan medvirke til å utnytte de foreliggende muligheter til å oppnå et best mulig samlet resultat.

2.2. Resultatlønn kan bare innføres og praktiseres når partene i bedriftene er enige om det.

2.3. Resultatlønnsystemet skal bygge på forhold som det er mulig å påvirke for ansatte som omfattes av ordningen.

2.4. Etter organisasjonenes oppfatning vil resultatlønn være et naturlig supplement til stillingsvurdert minstelønn, se også pkt. 5.

2.5. Det er en forutsetning for resultatlønnssystemer at det er god kommunikasjon mellom bedriftsledelsen og de ansatte om hvorledes virksomheten utvikler seg, og om de forhold som er av betydning for en vellykket gjennomføring og drift av lønnsystemet.

2.6. For at man skal oppnå best mulig resultat og utnytte de muligheter som slike lønssystemer gir partene i bedriften, er det bl.a. en forutsetning at ledelsen og de ansatte gjennom samarbeid søker å legge forholdene til rette for rasjonell drift og for at arbeidet utføres effektivt.

Det henvises i denne forbindelse til Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid.

Organisasjonene vil medvirke til at det blir gitt grundig informasjon til dem som berøres av resultatlønnssystemet.

- 2.7. HSHs og LOs resultatlønnsråd er et lite, permanent administrativt utvalg med like mange representanter fra hver av partene. Rådet skal bl.a. ha som oppgave
- å drøfte spørsmål som oppstår i forbindelse med resultatlønn
 - å registrere og drøfte nye systemer i inn- og utland som bygger på avlønning basert på oppnådde resultater
 - på eget initiativ å fremsette forslag for organisasjonene på resultatlønnsområdet
 - å ta initiativet til informasjon om og praktisering av resultatlønn.

Omkostningene ved dette arbeidet i rådet skal deles likt mellom HSH og LO.

- 2.8. I de tilfeller hvor det er aktuelt å gjennomføre arbeidsstudier, skal retningslinjene i Tilleggsavtale III følges.

3. FREMGANGSMÅTEN VED INNFØRING AV RESULTATLØNN

- 3.1. Forslag om innføring av resultatlønn kan fremsettes av hver av partene i bedriften.

Etter at et slikt forslag er fremsatt, skal det snarest mulig drøftes av bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte for det aktuelle område.

Hvis partene i bedriften er enige om å starte arbeidet med å fremskaffe grunnlag for vurdering av et slikt lønnssystem, inngås det skriftlig avtale om dette. Organisasjonene kan anmodes om bistand i forbindelse med opplysningsvirksomhet og gjennomføring av arbeidet.

- 3.2. Etter Hovedavtalen kan det blant de tillitsvalgte velges en person som skal være de ansattes representant i saker som gjelder resultatlønn.

Organisasjonene anbefaler at det i bedrifter hvor det forberedes å innføre, og hvor det praktiseres resultatlønn, nedsettes et eget utvalg - resultatlønnsutvalg.

Utvalget skal ha representanter fra ledelsen og de organiserte ansatte, og har som oppgave å arbeide med spørsmål med tilknytning til lønnssystemet.

Lønnsfastsettelse etter Landsoverenskomstens Del II.11.1.1. og 2 hører således ikke inn under utvalgets arbeidsområde.

Bedriften skal sørge for at tillitsvalgte for lønnssystemområdet gis den opplæring og trening i bedriften som er nødvendig for at de skal kunne ivareta sitt verv på en forsvarlig måte.

4. ORGANISASJONENES ANBEFALINGER

- 4.1. På bakgrunn av tidligere erfaringer anbefaler organisasjonene følgende:

- 4.2. Resultatlønn bør omfatte flest mulig av de ansatte i bedriften, og som hovedregel være basert på grupper. I noen tilfeller, spesielt hvis det er relativt få ansatte i bedriften, vil det være praktisk med bare én gruppe.
- 4.3. Beregningsperiodene bør, for å oppnå målsetningen med systemet, være så korte som mulig.
- 4.4. Ved fordeling av oppnådd resultatlønn på de enkelte arbeidstakere i en gruppe, kan man f.eks. foreta fordelingen etter den tid hver enkelt arbeidstaker har arbeidet i perioden.
- 4.5. Det bør inntas bestemmelser i de bedriftsvise avtaler om, og eventuelt på hvilken måte, nyansatte for kortere perioder skal være berettiget til andel av opparbeidet resultatlønn for gruppen.
- 4.6. I avtaler hvor bedriftens omsetning er av betydning for lønnsystemet, bør det ved opprettelse av avtalen vurderes om visse former for omsetning skal behandles på en spesiell måte, f.eks. kredittsalg, salg av større kvanta, salg med prisavslag o.l.
- 4.7. I bedrifter med flere resultatlønsgrupper bør det inntas bestemmelse om hvorledes man skal behandle kortvarige overføringer fra én gruppe til en annen.
- 4.8. Resultatlønn bør som hovedregel utbetales så snart som mulig etter periodens avslutning.

I tilfeller hvor det for den endelige avregning av oppnådd resultatlønn nødvendigvis må benyttes relativt lange beregningsperioder, bør man søke å gjennomføre foreløpige avregninger.

- 4.9. Avtalen bør inneholde bestemmelse om adgang til revisjon av det tekniske grunnlag uten at det er nødvendig å gå til oppsigelse av avtalen.

Det er en forutsetning at ikke enhver forandring når det gjelder forutsetningene for avtalen, skal kunne medføre krav om justering av avtalegrunnlaget.

5. FASTSETTELSE AV LØNN

- 5.1. Resultatlønnsystemer vil som hovedregel ikke ta lønsmessige hensyn til de krav som stilles til de ulike stillinger, f.eks. når det gjelder deres arbeids- og ansvarsområde, faglige og fysiske/psykiske forhold, ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.
- 5.2. HSH og LO er derfor enige om at Tilleggsavtale VI vil kunne tjene som et hensiktsmessig grunnlag for systematisk stillingsvurdering i forbindelse med praktisering av resultatlønn.

6. BEDRIFTSVISE AVTALER OM RESULTATLØNN

- 6.1. Bedriftsvise avtaler om innføring og praktisering av resultatlønn opprettes i henhold til reglene om særavtaler i Hovedavtalen.

Bedriftsvise avtaler som opprettes etter de prinsipper som HSH og LO er enige om, sendes organisasjonene til underretning.

I andre tilfeller skal avtaler i h.h.t. Landsoverenskomstens Del II, § 11.4, sendes organisasjonene til god kjennelse.

- 6.2. Ved innføring av resultatlønn skal det opprettes en skriftlig avtale som viser systemets konstruksjon og virkemåte. Videre skal gyldighetstiden, oppsigelsesfristen og justeringsfaktorer o.l. angis.
- 6.3. Det anbefales følgende bestemmelser om varighet og oppsigelse:
- *Nye avtaler inngås med en prøvetid på ett år. Hvis det ikke senest to måneder før prøvetidens utløp er foretatt skriftlig oppsigelse av avtalen, fortsetter den å gjelde for ytterligere ett år ad gangen, også med to måneders oppsigelsesfrist.*
 - *Oppsigelse kan ikke finne sted før partene i bedriften har drøftet de erfaringer systemet har gitt. Organisasjonene skal orienteres om disse drøftelser og kan, hvis det ønskes, delta i disse. For at en oppsigelse skal være gyldig, skal den på forhånd være forelagt for vedkommende parts organisasjon.*
- 6.4. Hvis partene i bedriften, eventuelt etter organisasjonenes medvirkning, ikke blir enige om en ny avtale som skal avløse en som er blitt oppsagt, skal de vanlige bestemmelser i den aktuelle tariffavtale følges.
- 6.5. Lønnssystemets satser m.v. reguleres i hht. de bestemmelser som er fastsatt ved tariffrevisjoner, herunder tillegg som følger av lønnsutviklingsordninger.
- 6.6. I de tilfeller hvor det skal betales lønn under militærtjeneste, legges brutto tariffmessig lønn (inkludert eventuelle personlige tillegg) til grunn, eksklusive resultatlønnstillegg.

Det samme gjelder ved beregning av overtidsgodtgjøring.

Dette gjelder også ved betaling for bevegelige helligdager, og for 1. og 17. mai, når disse faller på dager hvor det ellers skulle vært arbeidet av vedkommende arbeidstaker.

- 6.7. Ved innføring av resultatlønn er det adgang til å avtale systemer som forutsetter at en del av den tariffmessige lønn (minstelønnsatts pluss personlige tillegg), gjøres bevegelig.

I så fall gjelder at den gjennomsnittlige totale lønn pr. måned over en i hvert tilfelle avtalt periode, ikke skal være lavere enn den lønn arbeidstakerne ville hatt uten resultatlønn (dvs. tariffmessig lønn).

7. MØNSTERAVTALER

Organisasjonene vil som supplement til denne avtale, utarbeide veiledende mønsteravtale som kan benyttes som et hjelpemiddel under drøftelser om opprettelse av bedriftsvis avtaler om resultatlønn.

Innenfor de forskjellige bransjeområder vil det kunne foreligge forskjellige ønsker og behov.

Mønsteravtalene er også utarbeidet for at man best mulig skal dekke slik ønsker og behov ved gjennomføring av lønnsystemer som avviker fra aktuelle tariffavtaler.

Mønsteravtalene må tilpasses forholdene i den enkelte bedrift.

8. TVISTER

- 8.1. Tvister om forståelse av denne tilleggsavtale som ikke løses ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan innbringes for Arbeidsretten med mindre partene blir enige om voldgift.

Voldgiftsretten skal i tilfelle bestå av en representant oppnevnt av hver av organisasjonene, og en nøytral leder som, hvis organisasjonene ikke blir enige om oppnevningen, utpekes av Riksmeglingsmannen.

- 8.2. Hvis det oppstår tvist om forståelsen av bestemmelsene i avtalen om det lønssystem som gjelder i en bedrift, skal tvisten først søkes løst ved forhandlinger mellom bedriftens ledelse og personale ved tillitsvalgte. Hvis enighet ikke oppnås, skal forhandlinger opptas mellom organisasjonene, og forhandlingsmøte holdes snarest mulig.

Hvis heller ikke organisasjonene kommer til enighet, avgjøres tvisten ved voldgift etter reglene i pkt. 8.1, 2. avsnitt.

9. VARIGHET OG OPPSIGELSE

Denne tilleggsavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

TILLEGGSAVTALE VIII

RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

Generelt

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å kunne fremme verdiskapning. Som ledd i å oppnå likestilling og likeverd må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning. .

Lov om likestilling inneholder sentrale bestemmelser om likestillings spørsmål. I den forbindelse er det viktig for partene at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Lønnsspørsmål er en del av likestillingsarbeidet
- Likestilling kan nedfelles i strategi- og plandokumenter, herunder i konkrete handlingsplaner med tilhørende tiltak

Hovedorganisasjonenes plikter

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

HSH, LO med tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for å gjennomføre rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker for å fremme likestilling. Det er en målsetting å kunne fremskaffe oversikt over lokale likestillingsavtaler innenfor respektive områder.

Partene lokalt

I arbeidet med likestillings spørsmål skal partene lokalt i tillegg spesielt legge vekt på:

- ~~⊖~~ Tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende oppgaver på lik linje med menn
- ~~⊖~~ Tiltak for at kvinner blir gitt mulighet for avansement i virksomheten på lik linje med menn
- ~~⊖~~ Tiltak for rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå

Partene anbefaler at virksomheten igangsetter arbeidet med lokale handlingsplaner for likestilling. Slike planer skal bl.a. beskrive de utfordringer virksomheten står overfor og foreslå tiltak. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid og at dette også kommer til uttrykk i virksomhetens strategi- og øvrige plandokumenter der slike finnes.

Det er viktig at arbeidet med planer skjer i samarbeid med de lokale tillitsvalgte. Hvordan dette best mulig kan skje drøftes i virksomheten. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med Personopplysningsloven.

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

Tvist om forståelse av lokal avtale kan bringes inn for organisasjonenes sentralt.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvist om forståelse av denne rammeavtale behandles etter Hovedavtalens § 5.

Merknad

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

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

TILLEGSAVTALE IX

KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DENNE FORBINDELSE

1. INNLEDNING

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, videreutdanning 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.

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Kompetansehevende tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Bedriften og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Den enkelte bedrift bør ha et ansvar for å undersøke og vurdere bedriftens kompetansebehov. Dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom partene.

2. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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

3. DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE

Bedrifter oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet

4. PERMISJON FOR UTDANNING

- a) Hvis det i forbindelse med etter- eller videreutdanning, jfr. pkt. 2, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- b) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon i henhold til aml. §§ 12-11 og 12-14.
- c) Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
- d) Søknad om permisjon må fremmes så tidlig som mulig og bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
- e) Ved innvilgelse av utdanningspermisjon bør det før permisjonen påbegynnes inngås skriftlig avtale bl.a. om:
 - *permisjonens varighet*
 - *gjenopptagelse av arbeid etter avsluttet permisjon, og*
 - *gjenopptagelse etter eventuelt avbrudd av utdanningen.*

Dersom slik avtale ikke er inngått gjelder følgende:

Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte, dersom dette er praktisk mulig, rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.

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.

TILLEGSAVTALE X

AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten. Den primære hensikt med kontrolltiltak i bedriften skal være å forebygge misligheter. Kontrollen bør i størst mulig utstrekning være åpen.

1. Behov for forskjellige kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i forskjellige forhold, tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, samt andre sosiale og organisatoriske forhold. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte innen den gruppe som blir omfattet av den kontroll som gjennomføres i hht. til pkt. 1, skal stilles likt.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøres sine synspunkter gjeldende.

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

4. Forklaring fra ansatte som mistenkes for uregelmessigheter i en eller annen form, kan som hovedregel bare kreves av bedriftens leder eller en ansatt som av ledelsen er bemyndiget til dette.

Vedkommende skal gjøres kjent med sin rett til å kreve at den tillitsvalgte eller en annen person, som er valgt av personalet til dette verv, skal være tilstede når forklaringen eventuelt gis.

5. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte.

6. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, video, tekst, magnetbånd, etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, sikring, makulering etc., drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i lov om personregistre m.v. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter. Med jevne mellomrom bør partene revurdere igangsatte kontrolltiltak.
7. Kontroll utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser kan utføres av bedriftens egne ansatte eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfatter lov om vaktelskaper skal det benyttes godkjente vaktelskaper i henhold til samme lov. Ansvar for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.

8. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.
9. Ovennevnte retningslinjer gjelder ikke for arbeidsrutiner og ordensforskrifter i bedriften.

TILLEGSAVTALE XI

- A. AVREGNING AV LØNN**
- B. UTLØNNING OVER BANK**
- C. TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT**

A. AVREGNING AV LØNN

1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden. Omlegging til månedslønn krever en omleggingsperiode. I omleggingsperioden gjelder gamle regler.

Ved månedlig utlønning er det behov for en viss forlengelse av tiden fra lønningsperiodens utløp til utlønning. Tariffpartene eller partene på bedriften bør derfor finne praktiske løsninger som tilgodeser behovet.

Er utlønning på en helligdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag. Bedriften og de tillitsvalgte kan bli enige om at lønnsutbetalinger skal skje til andre tider.

Før bedriften går over til en slik utbetalingsform, skal det forhandles med de tillitsvalgte om gjennomføringen av den nye ordning.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp.

2. Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jfr. aml. § 14-15 (2) og (3).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønnen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

B. UTLØNNING OVER BANK

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.
2. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
 - 2.1. Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - 2.2. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- 2.3. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.

C. TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

1. I bedrifter som benytter utlønning over bank, skal bedriften sørge for trekk av fagforeningskontingent dersom denne er en del av medlemskapet for de organiserte arbeidstakere hvis de tillitsvalgte eller arbeidstakernes forbund fremsetter krav om det.

I bedrifter med mer enn 25 arbeidstakere kan kontingenttrekk kreves også i de tilfelle hvor utlønning over bank ikke benyttes.

2. Partene er enige om at det i praksis har vist seg hensiktsmessig med kontingenttrekk også i andre bedrifter enn de som er nevnt under 1. Det er derfor adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingent skal trekkes av bedriften selv om vilkårene nevnt under 1 ikke foreligger.

Hvis de tillitsvalgte fremmer ønske om kontingenttrekk og dette ikke etterkommes av bedriften, kan spørsmålet bringes inn for organisasjonene til behandling.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Det er begge parters forutsetning at man finner frem til en ordning hvorved vanlig disponering av lønnskonti og fornuftig bruk av sjekk (antall og størrelse) fortsatt vil være gebyrutfri. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan bestemmelsene i punkt A og B bringes til opphør med 3 måneders varsel.

3. Gjennomføring av kontingenttrekk skal skje slik:
 - 3.1. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
 - 3.2. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver hovedutlønning. Det trukne beløp sendes det respektive forbund.

Forbundet, gjennom den stedlige avdeling eller tillitsmannsutvalget, er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.

Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekket påbegynnes og avsluttes i rett tid, tillegges og påhviler klubben eller tillitsmannsutvalget.

Ansvar som følge av oppståtte feil kan ikke gjøres gjeldende overfor bedriften når denne har bygget på mottatte oppgaver fra avdelingen eller tillitsmannsutvalget. Bedriften har heller

ikke ansvar for unnlatt kontingenttrekk i de tilfelle hvor en arbeidstaker skriftlig har nektet å la seg trekke for kontingent.

- 3.3. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekk oppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
- 3.4. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.

Den beregnede kontingent trekkes etter tvungne trekk, som f.eks. forskudds- og påleggstrekk for skatt, bidragstrekk og pensjonspremie og trekk til opplysnings- og utviklingsfond og på forhånd skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, og for øvrig etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) og (3).

Merknad til pkt. 3.4.:

Hva angår skriftlig avtalte trekk mellom bedrift og ansatte, skal bedriften informere avdelingen om årsaken til at kontingenttrekk eventuelt ikke har funnet sted.

- 3.5. Kontingenten til Forbundet fastsettes og kan endres av Forbundet. Endring av trekket kan skje f.o.m. første hele lønnsperiode, og melding må være mottatt av bedriften skriftlig senest én måned før iverksettelsen.
- 3.6. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkbeløpet etter pkt. 3.5 økes og sendes Forbundet.
- 3.7. Den enkelte klubb har anledning til å vedta kontingent til klubben.

Merknad til pkt. 3.2, 3.6. og 3.7.:

Partene kan også avtale andre ordninger med trekk og innbetaling av kontingent til den enkelte avdeling og klubb.

- 3.8. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til avdeling og klubb følger reglene i pkt. 3.5.
- 3.9. Trukket beløp skal overføres til forbundet straks trekk har funnet sted. Når beløpet overføres, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra Forbundet.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

Den stedlige avdeling og eventuelt klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til Forbundet.

- 3.10. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles klubben eller utvalget av tillitsvalgte), som inneholder fødselsnummer, navn, virksomhetssted, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket:

- *Tilmeldt i perioden*
- *Sluttet i perioden*
- *Til eller fra førstegangs militærtjeneste*
- *Til eller fra permisjon uten lønn*
- *Til eller fra utlønning fra trygdekontor*
- *Overgang til uførhet eller pensjon*
- *Død*
- *Annen melding av betydning etter avtale*

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Forbundet - etter bestilling - gratis levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.

Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

Merknad til pkt. 3.10:

Det er ønskelig fra LOs side at også medlemsnummer i Forbundet tas med på trekklisten.

Bestemmelser som melding "til eller fra trygdekontor" innebærer at bedrifter som betaler full lønn utover arbeidsgiverperioden, skal trekke kontingent så lenge full lønn betales. Melding om dette gis trygdekontoret, som refunderer hele lønnen til bedriften.

Der lønn betales bare i arbeidsgiverperioden, overføres trekking av kontingent til trygdekontoret etter arbeidsgiverperioden. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert, må gis til trygdekontoret.

- 3.11. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
- 3.12. For bedrifter som ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med organisasjonene.

D. VARIGHET OG OPPSIGELSE

Denne tilleggsavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

Partene kan imidlertid - uavhengig av disse bestemmelser - i avtaleperioden bli enige om å gjennomføre endringer i trekkavtalen, hvis forhold som avtalen bygger på, senere skulle bli endret.

TILLEGSAVTALE XII

DRØFTELSE OM SAMARBEID INNEN ET KONSERN

I.

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i punkt II nedenfor og Del B, Kap. 1, pkt. 8. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne fram til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

- a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst, etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i utvalgene av tillitsvalgte, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Del B, kap. 1, pkt. 2, kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i Del B, kap 1, pkt. 8, og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter med bistand av organisasjonene, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, jfr. § 5.

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

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til punktene a)- c) ovenfor og i henhold til protokolltilførselen nedenfor, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 2.E.1. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgatte reiseutgifter.

Merknad:

Med konserner menes i denne forbindelse:

Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

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

II.

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter, pkt. I ovenfor, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

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

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

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

PROTOKOLLTILFØRSEL

Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeid m.v. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i bedrifter og konserner. Partene er opptatt av at utviklingen på dette området, som følge av den økende internasjonaliseringen, også følges opp i Hovedavtalen.

III

KONSERN TILLITSVALGT

Hovedorganisasjonene er enige om at det i konsern med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges til denne funksjon. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalget i h.h.t. pkt. 1, eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.

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

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

Den konserntillitsvalgtes øvrige rettigheter og plikter reguleres i avtale med konsernet. Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

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

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver i henhold til § 2 E 1, første avsnitt.

TILLEGGSAVTALE XIII

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND OPPRETTET AV HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE

§ 1 FORMÅL

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i arbeidslivet.

§ 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 FINANSIERING

Fondet finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra bedriftene.

Det etableres en forenklet innkrevningsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekantorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser pr måned:

- Gruppe 1: f.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke - sats kr 15,-
- Gruppe 2: f.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke - sats kr 25,-
- Gruppe 3: f.o.m. 30 t/uke og derover - sats kr 40,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen mellom LO og HSH trekkes kr 3,25 pr. uke til delvis dekning av bedriftens utgifter.

§ 4 INNKREVIING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

Ved innbetaling til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene eller en annen ordning som partene blir enige om, utbetales midlene fra disse ordningene direkte til fondsstyret LO-HSH. Midlene fordeles etter bestemmelsene i § 6.

§ 5

ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Leder velges for 1 år og dette vervet går på omgang mellom partene. Premiesatsene fastsettes gjennom forhandlinger mellom HSH og LO. Partene har sekretariatsansvaret for fondet. Godtgjøring for dette avtales mellom partene.

§ 6

MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innstående midler HSH og LO, slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9

VARIGHET

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon. Avtalen kan sies opp av hver av de to hovedorganisasjonene med 2 - to - måneders varsel til utløp av tariffperioden. Hvis den ikke sies opp, gjelder den til utløp av neste tariffperiode.

TILLEGSAVTALE XIV

**AVTALE MELLOM LO/HK OG HSH
OM OPPRETTELSE AV EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG
ELLER TILSVARENDE SAMARBEIDSFORMER**

I.

AVTALE OM EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG

HSH og LO/HK er enige om at det også i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt- og samarbeidsordninger.

I lys av dette har partene inngått egen avtale om slike samarbeidsordninger.

Denne avtale bygger på EU-direktiv 94/45 om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer. Partene er enige om at de prinsipper Hovedavtalen HSH-LO/HK bygger på, skal være retningsgivende også for praktiseringen av denne avtale.

Avtalen inntas som Tilleggsavtale XII i Hovedavtalen mellom HSH-LO/HK.

II.

TILLEGSAVTALE XII

§ 1

FORMÅL

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

§ 2

ANVENDELSESOMRÅDE

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

- a) norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak,
- b) konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

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

konsernets samarbeidsordninger. Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtale, gjelder avtalen fullt ut for datterselskapet. I tilfelle utenlandsk hovedadministrasjon/kontrollerende selskap ligger utenfor EØS og det ikke er utpekt en representant med ansvar for gjennomføringen av denne avtale, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant virksomheten 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.

§ 3

OPPRETTELSE AV SAMARBEIDSORDNING

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

Slik anmodning kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to forskjellige EØS-land.

Forhandlingene skal omfatte alle ansatte i virksomheter eller datterselskaper i EØS-land, også dem med færre enn 150 ansatte der dette ikke er i strid med annet lands nasjonale lover eller avtaler, når vilkårene ellers etter § 2 er oppfylt. Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6. Dersom utenlandsk konsern har flere enn ett datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representant(en)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 ansattes rettigheter til informasjon/konsultasjon etter denne avtale om forhold som angår konsernets samlede virksomhet.

§ 4

FREM GANGSMÅTEN VED ORDNINGENS ETABLERING

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

- a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.

- b) SFU skal ha minst tre og høyst 17 medlemmer. Utvalgets sammensetning skal sikre at hvert land der foretaket/konsernet driver en eller flere virksomheter, har minst en representant. I tillegg skal det sikres ytterligere representasjon i forhold til antall ansatte i de enkelte nasjonale enheter. Antall tilleggsrepresentanter og fordelingen på virksomhetene bestemmes, innenfor den fastsatte totalramme, av representanter for de ansatte i foretaket/konsernet etter drøftelser med de tillitsvalgte i de nasjonale enheter.
- c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:
- ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens Del B, pkt. 3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven. Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Bedriftsdemokratinevnda.
 - ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.
- d) SFU underretter både den sentrale ledelse og ledelsen i de nasjonale enheter om utvalgets sammensetning.
- e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning. Ledelsen i de nasjonale enheter skal underrettes om dette.
- f) SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.
- g) Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen oppstår tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale.
- h) SFUs beslutning om å inngå avtale om samarbeidsordninger etter § 3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer. SFU kan med minst to tredeler av stemmene beslutte å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt etter nærværende avtale. Ny anmodning om å innkalle SFU kan tidligst fremsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre partene i foretaket/konsernet blir enige om en kortere frist.

§ 5

AVTALENS INNHOLD

- a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som angår konsernet eller fellesskapsforetaket som helhet og som er av grenseoverskridende natur, jf. § 1. De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for foretaket og de ansatte.

- b) Avtalen mellom partene skal være skriftlig og i det minste
- 1) angi de land og selskapsenheter som omfattes
 - 2) fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes
 - 3) fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter
 - 4) inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet
 - 5) angi avtalens varighet og fremgangsmåten for reforhandlinger.

§ 6

ESUS PRAKTISKE ARBEID

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

Hvis ikke partene bestemmer noe annet, består utvalget av minst tre og høyst 30 medlemmer.

Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst tre medlemmer.

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

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

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende 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, jf. § 3, 4. ledd. Avholdes møtet med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være til stede.
Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

- 3) Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.
- 4) Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.
- 5) ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.
- 6) Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt. Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og oppholdsutgifter. I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene.
- 7) Dersom det i foretaket/konsernet er avtalt andre samarbeidsordninger, gjelder ovenstående grunnregler så langt de passer i den utstrekning ikke annet følger av partenes avtale.

§ 7

REFORHANDLINGER

Avtale om ESU eller andre samarbeidsordninger kan kreves reforhandlet av begge parter ved avtaleperiodens utløp, eller i perioden dersom vesentlige endringer i antall ansatte eller i foretakets/konsernets struktur tilsier det.

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

§ 8

TAUSHETSPLIKT

Medlemmene av SFU og ESU samt eventuelle eksperter som bistår disse organer, plikter å bevare taushet om opplysninger gitt av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt. Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

§ 9

FRIST FOR FORHANDLINGENES AVSLUTNING M. V.

Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene er blitt enige om en avtale, skal avsluttes. De kan etter partenes felles beslutning også avsluttes tidligere, dersom det ikke er mulig å oppnå enighet.

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter § 3, bringes saken inn for Bedriftsdemokratineemnda. Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.

§ 10
TVISTEBEHANDLING

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

§ 11
FORHOLDET TIL ANDRE AVTALER

Forpliktelsene etter denne avtale gjelder ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av § 2. Slike ordninger gjelder inntil den utløpsdato de selv fastsetter, og kan deretter fornyes av partene i fellesskap uten hensyn til bestemmelsene i denne avtale. Blir partene ikke enige om fornyelse, gjelder bestemmelsene og fristene i denne avtale fra ordningens utløpsdato.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av avtaler som nevnt i første ledd kan bringes inn for Bedriftsdemokratietnemnda 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.

§ 12
IKRAFTTREDELSE

Denne avtale trer i kraft 22. september 1996.

Oslo, 16. september 1996

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Sture Arntzen (S.)

HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON

Thorstein Larsen (S.)