

**HOVEDAVTALEN**

**2010 - 2013**

**mellom**

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**og**

**Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger  
(ALT)**

## Innholdsfortegnelse

### Del A

<b>Kap. I</b>	<b>Partforhold, virkeområde og varighet</b>
§ 1-1	Partforhold
§ 1-2	Virkeområde
§ 1-3	Varighet
<b>Kap. II</b>	<b>Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål</b>
§ 2-1	Organisasjonsretten
§ 2-2	Fredsplikt
§ 2-3	Forhandlinger
§ 2-4	Søksmål
<b>Kap. III</b>	<b>Konflikter</b>
§ 3-1	Kollektive oppsigelser
§ 3-2	
§ 3-3	Arbeid i forbindelse med konflikt
§ 3-4	
§ 3-5	
§ 3-6	
§ 3-7	Ny tariffavtale i tariffperioden
§ 3-8	
§ 3-9	
§ 3-10	
§ 3-11	
<b>Kap. IV</b>	<b>Særavtaler</b>
§ 4-1	Særavtalers gyldighet
§ 4-2	Oppsigelse av særavtale
§ 4-3	Virkningen av at særavtale utløper
<b>Kap. V</b>	<b>Tillitsvalgte, antall og valg</b>
§ 5-1	Rett og plikt til å velge tillitsvalgt
§ 5-2	Antall tillitsvalgte
§ 5-3	
§ 5-4	
§ 5-5	Tillitsvalgte med spesielle oppgaver
§ 5-6	
§ 5-7	
§ 5-8	
§ 5-9	Valgregler
§ 5-10	Valgperioden
§ 5-11	Melding om valg

<b>Kap. VI</b>	<b>Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter</b>
§ 6-1	Organisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte
§ 6-2	Arbeidstakernes representanter
§ 6-3	Arbeidsgivers representant
§ 6-4	Partenes representanter ved forhandlinger
§ 6-5	Partenes opptreden
§ 6-6	De tillitsvalgtes arbeidsforhold
§ 6-7	Møter i arbeidstiden
§ 6-8	Godtgjørelse
§ 6-9	Tjenestefri for tillitsvalgte
§ 6-10	Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre
§ 6-11	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte
§ 6-12	Adgang til bedriften

<b>Kap. VII</b>	<b>Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste</b>
§ 7-1	Verneombud
§ 7-2	Arbeidsmiljøutvalg
§ 7-3	

<b>Kap. VIII</b>	<b>Permittering</b>
§ 8-1	Vilkårene for permittering
§ 8-2	Plikt til å konferere før varsel gis
§ 8-3	Varsel om permittering
§ 8-4	Varslets form og innhold
§ 8-5	Betinget varsel
§ 8-6	Oppsigelse under permittering
§ 8-7	Spesielle bestemmelser

<b>Kap. IX</b>	<b>Informasjon, samarbeid og medbestemmelse</b>
§ 9-1	Målsetting
§ 9-2	Organisering og gjennomføring
§ 9-3	Drøftelser om bedriftens ordinære drift
§ 9-4	Drøftelser vedrørende omlegging av driften
§ 9-5	Drøftelser om selskapsrettslige forhold
§ 9-6	Innleie av arbeidskraft m.v.
§ 9-7	Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold
§ 9-8	Eksterne rådgivere
§ 9-9	Bedriftsavdelinger med egen ledelse
§ 9-10	Kombinerte møter
§ 9-11	Virkning av manglende informasjon
§ 9-12	Ansiennitet ved oppsigelse pga innskrenkning
§ 9-13	Personalarkiv og kontrolltiltak
§ 9-14	Allmannamøte og oppslag
§ 9-15	Ansettelse mv
§ 9-16	Eierskifte i aksjeselskap
§ 9-17	
§ 9-18	
§ 9-19	

<b>Kap. X</b>	<b>Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold</b>
§ 10-1	Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden
§ 10-2	Drøftelse før oppsigelse eller avskjed
§ 10-3	Tiltak for yrkeshemmede
§ 10-4	Fortrinnsrett til ny stilling
§ 10-5	Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv
§ 10-6	Tjenestefri for arbeidstakere
§ 10-7	Sluttattest
§ 10-8	
§ 10-9	
§ 10-10	Opparbeidelse av fridager
§ 10-11	Permisjon for utdanning
<b>Kap. XI</b>	<b>Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent</b>
§ 11-1	
§ 11-2	Utlønning over bank
§ 11-3	Trekk av fagforeningskontingent

## **Del B**

### **Samarbeidsavtale**

## **Del C**

### **Tilleggsavtaler**

Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

---

-----

## **DEL A**

### **Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet**

#### **§ 1-1 Partsforhold**

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger, lokale foreninger og enkeltbedrifter og Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger (ALT).

#### **§ 1-2 Virkeområde**

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom partene, jfr. § 1-1.

Partene er enig om at opprettelse av nye overenskomster kun kan kreves når ALT representerer minst 10 % av arbeidstakerne på det aktuelle tariffområde i den aktuelle bedrift.

#### **§ 1-3 Varighet**

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks måneders varsel.

## **Kap. II**

### **Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål**

#### **§ 2-1 Organisasjonsretten**

Næringslivets Hovedorganisasjon og ALT anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

#### Protokolltilførsel:

Partene konstaterer at det er rettsstridig om arbeidsgiver går til oppsigelse av arbeidstaker på grunn av at vedkommende har organisert seg, for derigjennom å søke og forhindre opprettelse av tariffavtale.

## **§ 2-2 Fredsplikt**

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

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

## **§ 2-3 Forhandlinger**

1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte, kan forbund og landsforening, eventuelt ALT og NHO, bli enige om å fortsette etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2, kan hver av partene bringe tvisten inn for vedkommende forbund og landsforening eller ALT og NHO eller de underorganisasjoner de bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

## **§ 2-4 Søksmål**

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

## **Kap. III**

### **Konflikter**

#### **§ 3-1 Kollektive oppsigelser**

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

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

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

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

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

## **§ 3-2**

### **§ 3-3 Arbeid i forbindelse med 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 gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for organisasjonene.
3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

## **§3-4 § 3-5 og § 3-6**

### **§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden**

Se Hovedavtalens § 1 - 2

## **§ 3-8**

### **§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale.**

Krav om gjennomføring av ny tariffavtale/overenskomst etter § 1-2 fremsettes skriftlig av ALT eller NHO, eventuelt gjennom aktuell landsforening, med kopi til vedkommende virksomhets ledelse.

## **§ 3-10 § 3-11**

### **§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter**

ALT og NHO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemskapet i NHO opphører før utløpet av tariffperioden.

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

### **§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte**

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

### **§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner**

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

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

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

## **Kap. IV Særavtaler**

### **§ 4-1 Særavtalers gyldighet**

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

## § 4-2 Oppsigelse av særavtaler

### 1. **Forhandlinger før oppsigelse**

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

### 2. **Særavtaler med bestemt løpetid**

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

### 3. **Særavtaler som gjelder inntil videre**

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

### 4. **Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale**

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

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

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

### 5. **Rett til forhandling og voldgift.**

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

## § 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

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

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

## **Kap. V Tillitsvalgte, antall og valg**

### **§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt**

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

### **§ 5-2 Antall tillitsvalgte**

Ved hver bedrift kan det velges tillitsvalgte i henhold til følgende:

inntil 25 medlemmer 2 tillitsvalgte  
26 til 50 medlemmer 3 tillitsvalgte  
over 50 medlemmer 4 tillitsvalgte.

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor ALT teller ikke med ved beregningen.

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

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

### **§ 5-3**

### **§ 5-4**

### **§ 5-5 Tillitsvalgte med spesielle oppgaver**

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. studie/opplæringstillitsvalgt, likestillingstillitsvalgt og datatillitsvalgt.

Før opplæring settes i gang, skal studietillitsvalgt tas med på råd.

### **§ 5-6 § 5-7 § 5-8**

### **§ 5-9 Valgregler**

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år. Tillitsvalgte bør være over 20 år, men også arbeidstakere over 18 kan velges hvis de har arbeidet i bedriften de siste to år.

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

Protokolltilførsel:

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

### **§ 5-10 Valgperioden**

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

### **§ 5-11 Melding om valg**

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte iht § 5-2 og § 5-9 med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

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

## **Kap. VI**

### **Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

#### **§ 6-1 Organisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte**

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

Organisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

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

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

## **§ 6-2 Arbeidstakernes representanter**

1. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.
2. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine kolleger før de tar standpunkt til spørsmålet.

Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

3. De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.
4. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

## **§ 6-3 Arbeidsgivers representant**

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

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

1. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger jfr. § 6-2 nr 2 og § 6-3.
2. Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere.

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

## **§ 6-5 Partenes opptreden**

1. De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
2. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.
3. Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.
4. De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

### **§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold**

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

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

**Merknad:**

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

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

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

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

3. Tillitsvalgte etter § 5-2 (inntil 3 personer (leder, nestleder og sekretær )) og § 5-5 skal ha uhindret adgang til bedriftens avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

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

## **§ 6-7 Møter i arbeidstiden**

### **1. Utvalgsmøter**

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

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

### **2. Medlemsmøter**

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

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

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

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

## **§ 6-8 Godtgjørelse**

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2-3, skal det for de tillitsvalgte ikke foretas trekk i lønn.

For den tid utenom forhandlingsmøter som medgår til de tillitsvalgtes arbeid etter § 6-6 nr 1 forholdes på samme måte.

Tilsvarende gjelder også for møter etter Hovedavtalens kap IX - for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg - samt for møter i arbeidsmiljøutvalg.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Overtid (for verneombud) skal betales som fastsatt i arbeidsmiljølovens § 6-5 nr. 3.

## **§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte**

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

Protokolltilførsel:

I følge ALT er de aktuelle møter og forhandlinger i forhold til § 6-9 og § 10-6 første ledd følgende:

Forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter(lederkonferanser), styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter § 2-3.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representant kan ta opp om bedriften skal dekke tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurset.

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

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

### **§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 6-12 Adgang til bedriften**

Når tillitsvalgte i ALT ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3, nr 3.

## **Kap. VII Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste**

### **§ 7-1 Verneombud**

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

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utøves av den tillitsvalgte.

### **§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg**

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

### **§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste**

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

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale.

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

## **Kap. VIII Permittering**

### **§ 8-1 Vilkårene for permittering.**

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

### **§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis**

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 8-3, nr. 1 og nr. 2, løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

### **§ 8-3 Varsel om permittering**

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 nr. 10, er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad.

Partene viste til protokoll av 9.juni 2009 mellom ALT og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

#### **§ 8-4 Varslets form og innhold**

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

#### **§ 8-5 Betinget varsel**

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

#### **§ 8-6 Oppsigelse under permittering**

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

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

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

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

### **§ 8-7 Spesielle bestemmelser**

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

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

### **§ 9-1 Målsetting**

Organisasjonene er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltsselskap og konsern.

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

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

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

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

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

## § 9-2 Organisering og gjennomføring

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.

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

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat.

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

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

## § 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

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

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

### **Protokolltilførsel: Om innleie av arbeidskraft m.v.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

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

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og forbundet hevder dette vil være tariffstridig, kan ALT uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

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

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

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

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt, § 9-4 og § 9-5.

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

### **§ 9-8 Eksterne rådgivere**

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.

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

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

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

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

### **§ 9-10 Kombinerte møter**

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

### **§ 9-11 Virkning av manglende informasjon**

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

### **§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning**

I de tilfeller hvor de tillitsvalgte mener bedriften ikke har tatt tilbørlig hensyn til ansienniteten, kan de innen 3 dager etter at bedriftens meddelelse vedrørende gjennomføringen av innskrenkningen foreligger, gi bedriften beskjed om at de ønsker organisasjonsmessige forhandlinger om saken. I så fall utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene. Personer som flyttes fra en kategori eller faggruppe til en annen, beholder sin ansiennitet fra ansettelsen i bedriften

### **§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak**

#### **1. Personellregistre**

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

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

#### **2. Kontrolltiltak**

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

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

#### **3. Fjernsynsovervåking.**

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

### **§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte**

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

### **§ 9-15 Ansettelse m.v.**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 9-17 § 9-18 §9-19**

## **Kap. X**

### **Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold**

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

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

#### **§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed**

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

### **§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede**

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

### **§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling**

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

### **§ 10-5**

### **§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere**

1. Arbeidstaker med tillitsverv i ALT gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 6-9.
2. Når forholdene ligger til rette, gis arbeidstaker som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i ALT, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

### **§ 10-7 Sluttattest**

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha sluttattest.

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

### **§ 10-8 § 10-9**

### **§ 10-10 Opparbeidelse av fridager**

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

### **§ 10-11 Permisjon for utdanning**

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon iht aml § 12-11.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften, så snart dette er praktisk mulig.

## **KAP XI**

### **Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent**

#### **§ 11-1**

#### **§ 11-2 Utlønning over bank**

Utlønning skal foregå over bank hvis bedriften ønsker det. I så fall gjelder følgende:

- a. Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.
- b. Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn overført til arbeidsgivers bank.
- c. Arbeidsgivers bank foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller arbeidstakeren.  
Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.  
  
Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker gi banken beskjed om overføring.
- d. Kontantuttak (uttak over skranke og/eller minibank) fra lønnskonto forutsettes å være gebyrfritt. Brytes denne forutsetning kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke

regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet kan § 11-2 og 3 sies opp med 3 måneders varsel.

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

### **§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent**

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

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

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

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, d.v.s. summen av beløp som oppgis i rubrikk 111 A i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Listene skal inneholde:

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

Meldinger, hvor følgende bør være med:

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

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

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

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

## **Del B**

## SAMARBEIDSAVTALE

I Hovedavtaler hvor NHO er part, inngår en samarbeidsavtale som del B. Samarbeidsavtalen gjelder for samtlige ansatte, uten hensyn til organisasjonstilknytning, og det kan derfor bare være en samarbeidsavtale på hver bedrift. Del B for ALT gjelder så lenge bedriften ikke er bundet av tariffavtale med LO.

-----

Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte og ledelsen i den enkelte bedrift. Den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens § 9-1 gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale.

Utviklingen i arbeidslivet med nye arbeids- og organisasjonsformer, internasjonalisering, bruk av ny teknologi m.m. stiller partene overfor nye krav om å utvikle gode og fleksible måter å organisere samarbeidet på som ivaretar avtalens målsetting.

Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organiseringen må ta hensyn til virksomhetens art, størrelse, teknologi, organisasjonsstruktur, beslutningssystem, geografisk lokalisering m.m.

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

-----

I tillegg til Hovedavtalen gjelder følgende tilleggsavtaler:

- Avtale om kontrolltiltak i bedriften
- Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

Oslo, mai 2010

**ALT**

Tom Thorstensen

**NHO**

Rolf Negård

## DEL C

### TILLEGSAVTALE

#### AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

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

Partene viste ellers til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

1. Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning man ved kontrolltiltak behandler personopplysninger manuelt eller elektronisk (herunder behandles slike opplysninger i form av bilde/film, tekst, magnetbånd etc.), skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes med de tillitsvalgte og klarlegges i samsvar med personopplysningsloven med tilhørende forskrifter
6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.
7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for organisasjonene.

## TILLEGSAVTALE

### Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

#### I. Formål

Å arbeide med likestilling er viktig for å *ta i bruk* de menneskelige ressursene og *for å fremme* verdiskapning.

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

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

*Partene konstaterer at*

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

#### II. Hovedorganisasjonenes plikter

#### III. Det lokale arbeid

##### 1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. *Likestilling kan oppnås* gjennom handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

##### 2. Organiseringen av arbeidet lokalt

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

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

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

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

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

#### **IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt**

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