

HOVEDAVTALEN

2010 – 2013

LO – MEF

med tilleggsavtaler

FORORD

Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) ble inngått første gang i 2000, dette i samarbeid med Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF). Denne hovedavtalen gjelder for samtlige avtaleforhold MEF har med de forskjellige LO forbund.

Hovedavtalen LO - MEF er i hovedtrekk bygget på hovedavtalen LO-NHO, men er forenklet og utarbeidet med tanke på små og mellomstore bedrifter og de forhold som er hensiktsmessige for denne type bedrifter. Del A er generell, mens hovedavtalens del B gir uttrykk for de spesielle forhold som gjør seg gjeldende i anleggsbransjen, og er utformet med bakgrunn i de erfaringer en har og de forutsetninger en vil legge til grunn for samarbeidet mellom LO og MEF. Hovedavtalens del C inneholder forskjellige tilleggsavtaler.

Oslo 9. februar 2010

Landsorganisasjonen i Norge

Maskinentreprenørenes Forbund

Innholdsfortegnelse

Del A

Kap. I	69
Partsforhold, virkeområde og varighet.....	69
§ 1-1 Partsforhold.....	69
§ 1-2 Virkeområde.....	69
§ 1-3 Varighet.....	69
Kap. II.....	69
Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål.....	69
§ 2-1 Organisasjonsretten.....	69
§ 2-2 Fredsplikt	70
§ 2-3 Forhandlinger	70
§ 2-4 Søksmål.....	70
Kap. III	70
Konflikter	70
§ 3-1 Kollektive oppsigelser.....	70
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt.....	71
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt	71
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler	71
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler	72
§ 3-6 Sympatiaksjoner.....	72
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden	72
§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale.....	73
§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF.....	73
§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter	73
§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte.....	74
§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner	74
Kap. IV.....	74
Særavtaler.....	74
§ 4-1 Særavtalers gyldighet.....	74
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler.....	74
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper	75
Kap. V	75
Tillitsvalgte, antall og valg	75
§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt.....	75
§ 5-2 Gruppevis valg	76
§ 5-3 Arbeidsutvalg.....	76
§ 5-4 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.....	76
§ 5-5 Valgregler.....	76
§ 5-6 Valgperioden.....	76
§ 5-7 Melding om valg	76

Kap. VI.....	77
Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.....	77
§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte.....	77
§ 6-2 Arbeidstakernes representanter.....	77
§ 6-3 Arbeidsgivers representant.....	77
§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger.....	77
§ 6-5 Partenes opptreden.....	78
§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold.....	78
§ 6-7 Møter i arbeidstiden.....	79
§ 6-8 Godtgjørelse.....	79
§ 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte.....	80
§ 6-10 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre.....	80
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.....	80
§ 6-12 Adgang til bedriften.....	81
Kap. VII.....	81
Vernearbeid og verne- og helsepersonale.....	81
§ 7-1 Verneombud.....	81
§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg.....	81
§ 7-3 Bedriftshelsetjeneste.....	82
Kap. VIII.....	82
Permittering.....	82
§ 8-1 Vilkårene for permittering.....	82
§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis.....	82
§ 8-3 Varsel om permittering.....	82
§ 8-4 Varslets form og innhold.....	83
§ 8-5 Betinget varsel.....	83
§ 8-6 Oppsigelse under permittering.....	84
§ 8-7 Spesielle bestemmelser.....	84
Kap. IX.....	84
Informasjon, samarbeid og medbestemmelse.....	84
§ 9-1 Målsetting.....	84
§ 9-2 Organisering og gjennomføring.....	85
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift.....	85
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften.....	85
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold.....	86
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon.....	86
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold.....	86
§ 9-8 Eksterne rådgivere.....	86
§ 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse.....	87
§ 9-10 Kombinerte møter.....	87
§ 9-11 Virkning av manglende informasjon.....	87
§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning.....	87
§ 9-13 Personellregistre og kontrolliltak.....	87
§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte.....	88
§ 9-15 Ansettelse m.v.....	88
§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap.....	88
§ 9-17 Drøftelser innen et konsern.....	88
§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap.....	89
§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser.....	89

Kap. X	90
Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold	90
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden.....	90
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed	90
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede	90
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling	90
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	90
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere	91
§ 10-7 Sluttattest.....	91
§ 10-8 Opparbeidelse av fridager	91
§ 10-9 Permisjon for utdanning	91
Kap XI	92
Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	92
§ 11-1 Månedlig utlønning	92
§ 11-2 Utlønning over bank.....	92
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent	92
Del B	93
Samarbeidsavtale og tilleggsavtale	93
§ 1 Innledning	93
§ 2 Formål	93
§ 3 Bedriftsutvalg – avdelingsutvalg – konsernutvalg - informasjon	93
§ 4 Kompetanseutvikling	94
§ 5 Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen	95
§ 6 Avtale om opplæring i helse/miljø og sikkerhetsarbeid.....	95
Del C	95
Tilleggsavtaler	95

HOVEDAVTALEN 2010–2013

DEL A

Kap. I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) med samtlige lokale avdelinger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med sine avdelinger.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er det overordnede regelverk for alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1-1 og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

Denne hovedavtale er etablert med henblikk på den særlige bedriftsstruktur blant MEFs medlemsbedrifter, og med felles ønske om en innskrenkning i omfang. I den utstrekning denne hovedavtale ikke har bestemmelser for situasjoner som oppstår i avtaleperioden, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

§ 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

LO og MEF anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

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

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

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

§ 2-2 Fredsplikt

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

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

§ 2-3 Forhandlinger

- 1 Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
- 2 Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte videreføres forhandlingene med medvirkning fra Forbund og MEF.
- 3 Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for LO og MEF.

§ 2-4 Søksmål

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

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt iht Arbeidstvistlovens § 8.

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

Kap. III Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. MEF og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner . 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 For bedrifter utenfor MEF som er bundet av tariffavtale av samme art plikter LO å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.
- 4 Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt

- 1 Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
- 2 Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

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

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

§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt

MEF og LO 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. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av MEF og LO.

§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

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

Dersom det er ønskelig kan en ved avstemninger innkalle de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. De ansvarlige tillitsvalgte i bedriften og lokalavdelingene sender LO en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen.

- 2
 - a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder
 - b) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
 - c) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.
- 3 Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning. Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.
- 4 Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. L lovene for LO.

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

§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

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

§ 3-6 Sympatiaksjoner

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

§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

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

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

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

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av MEF og at LO har organiserte arbeidstakere i bedriften.

Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO 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.

Overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

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

Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.

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

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

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

5. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forkjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
6. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale

1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller MEF.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av MEF eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av MEF i tariffperioden, skal MEF varsle LO om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av MEF i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen ut tariffperioden. (jfr. Arbeidstvistlovens § 3 nr. 4).

§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter

LO og MEF 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 MEF 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.

§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte

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

§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner

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

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

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

Kap. IV Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

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

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

- 1 Forhandlinger før oppsigelse De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.
- 2 Særavtaler med bestemt løpetid Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.
- 3 Særavtaler som gjelder inntil videre Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.
- 4 Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. Særavtale som det er avtalt eller forutsatt

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

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

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

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

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

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

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

Kap. V

Tillitsvalgte, antall og valg

§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

Det skal velges tillitsvalgt for de organiserte arbeidstakere og blant disse. Denne kan suppleres med flere tillitsvalgte eller plasstillitsvalgte etter følgende skala:

Inntil	25	arbeidstakere	2 tillitsvalgte
Fra	26 – 50	arbeidstakere	3 tillitsvalgte
	51 – 150	“	4 “
	151 – 300	“	6 “
Over	300	“	8 “

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

Der hvor det er flere tillitsvalgte i en bedrift kan disse ha spesielle oppgaver f. eks. likestilling, ungdomstillitsvalgt, studie/opplæringstillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre sosialtillitsvalgt som skal bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold i bedriften. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Tillitsvalgte etter tilleggsavtale IV og VI (Hovedavtalen LO – NHO) kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-1. Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

§ 5-2 Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes isteden foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 10 arbeidstakere, har rett til tillitsvalgt. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter § 5-1.

§ 5-3 Arbeidsutvalg

Ved flere tillitsvalgte etableres arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

§ 5-4 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.

Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

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

§ 5-5 Valgregler

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

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

Protokolltilførsel

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

§ 5-6 Valgperioden

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

§ 5-7 Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte i.h.t. § 5-1 og § 5-5 og § 5-3 dersom det etableres arbeidsutvalg.

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

Kap. VI

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

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

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

§ 6-2 Arbeidstakernes representanter

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

Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

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

§ 6-3 Arbeidsgivers representant

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

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

§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger

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

bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

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

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet 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.

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.

- 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, informasjon- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

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

- 3 I forbindelse med nedtrapping av et oppdrag, skal bedriften legge forholdene til rette for at tillitsvalgte kan beholdes på stedet så lenge som mulig i avslutningsperioden. Ved overføring til annet oppdrag, skal vedkommende ha rett til nytt arbeid i henhold til sine rettigheter etter lov og tariffavtale.
- 4 Arbeidsutvalget, bedriftstillitsvalgte og tillitsvalgte med spesielle oppgaver etter § 5-1 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 Møter for tillitsvalgte 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

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med tarifflønn uten overtid.

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

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

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

2. Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Samme bestemmelse gjelder kurs for bedriftens tillitsvalgte i regi LO.

Disse nye tillitsvalgte gis tapt arbeidsfortjeneste som er differanse mellom stipend og vanlig lønn. Bekreftelse fra kursledelsen for at vedkommende har gjennomført kurset med påført stipendiets størrelse leveres av kursdeltakeren til arbeidsgiver som reduserer neste lønning med tilsvarende beløp.

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

3. 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 MEF overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

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

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

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

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

§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

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

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke

arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

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

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

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

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

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

§ 6-12 Adgang til bedriften

Når tillitsvalgte i LO, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. I de tilfeller besøket omfatter samtaler/forhandlinger med bedriftsledelsen skal MEFs lokale representant informeres før en tar kontakt med bedriftsledelsen.

Kap. VII

Vernearbeid og verne- og helsepersonale

§ 7-1 Verneombud

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

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

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

§ 7-2 Arbeidsmiljøutvalg

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjetttramme 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.
- 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, jfr. lov om lønnsplikt ved permittering. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
- 4 Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte 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. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevede tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 8-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 8-3 Varsel om permittering

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

- 4 Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
- 5 Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
- 6 Hvis bedriften permitterer uten å overholde varsselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
- 7 Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler 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 viser til brev fra MEF av 19. juni 2009 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 varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 8-6 Oppsigelse under permittering

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

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

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 4 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

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

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere. Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens 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. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte. Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

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

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- 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.

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:

- 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:

- 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.

§ 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 LO hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med MEF spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

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

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

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

Ved innføring av 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 ses i sammenheng med del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

§ 9-11 Virkning av manglende informasjon

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

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

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 5 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak

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

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

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

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

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. Fjernsynsovervåking Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig

fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Merknad:

Fjernsynsovervåking kan også være et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å bedre sikkerheten for arbeidstakerne.

§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

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

§ 9-15 Ansettelse m.v.

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

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

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 Drøftelser innen et konsern

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med tillitsvalgte. På samme måte behandles spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansen skal det

settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap

I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag m.v.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

- 1 Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
- 2 Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.
- 3 Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
- 4 Dersom partene har slutført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
- 5 Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Bli partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.
- 6 Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

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

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

- 7 Boten skal tilfalle fellestiltak for bedriftsutvikling i bransjen.

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

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 AML § 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 fratrukke ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

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

§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

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

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommunelovens § 40 nr. 1 og AML § 12-13.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

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

§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere

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

§ 10-7 Sluttattest

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest:

Attesten skal bare inneholde:

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

Arbeidstaker som avskjediges har også rett til sluttattest.

§ 10-8 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.

§ 10-9 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 Månedlig utlønning

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.

§ 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.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

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

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

Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning. Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, 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.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

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

Meldinger, hvor følgende bør være med:

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

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

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

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

Del B**Samarbeidsavtale og tilleggsavtale****§ 1 Innledning**

MEF og NAF etablerte et tariffsamarbeide i 1951. Ved siden av tariffsamarbeid har næringspolitisk samarbeid vært sentralt. Dette samarbeidet har betydd langt mer for bransjen enn det antall medlemmer i NAF og antall medlemsbedrifter i MEF med tariffavtale tilsier. Derfor har begge parter vært opptatt av å øke fagorganiseringen som grunnlag for det videre samarbeid til bransjens beste. For å finne ut årsaken til den manglende oppslutning gikk partene sammen og finansierte forskningsrapporten “barrierer mot fagorganisering i maskinentreprenørbedrifter” i 1998. Med denne felles referanse er samarbeidet videreutviklet både sentralt og i distriktene. Gjennom felles informasjonsmateriell og god kontakt mellom tillitsvalgte og ansatte i organisasjonene vil en styrke og videreutvikle samarbeidet mellom partene. Det er hovedorganisasjonenes (LO-MEF) ønske at dette samarbeidet skal videreføres ved den nye hovedavtalen.

§ 2 Formål

Formålet med det som er nevnt innledningsvis og denne avtale er at en gjennom dette også vil styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte og ledelsen i den enkelte bedrift. Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best kan organiseres. Organisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter. Avtale om dette bør søkes inngått i den enkelte bedrift. Dersom enighet om slik avtale ikke oppnås, skal partenes representanter i distriktene og sentralt gjennom felles opptreden bidra til den nødvendige formalisering.

§ 3 Bedriftsutvalg – avdelingsutvalg – konsernutvalg - informasjon**Bedriftsutvalg**

I bedrifter med minst 100 ansatte skal det opprettes bedriftsutvalg med representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte. Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med

færre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partenes hovedorganisasjon er enig i det.

Avdelingsutvalg

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

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

Informasjonsmøter

Minst en gang pr. år skal det holdes informasjonsmøte for de ansatte i bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Finner bedriftsutvalget det ønskelig kan møte holdes oftere. For øvrig gjelder Hovedavtalen LO-NHO kapitlene XII, XIII, XIV og XV.

§ 4 Kompetanseutvikling

§ 4-1 Innledning

MEF og LO erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

§ 4-2 Etter- og videreutdanning

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

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

§ 4-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 4-4 dokumentasjon av realkompetanse

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

§ 5 Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

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

For øvrig gjelder Hovedavtalen LO-NHO kapittel XVII.

§ 6 Avtale om opplæring i helse/miljø og sikkerhetsarbeid

Avtalen er et eget vedlegg, vedlegg I.

Del C

Tilleggsavtaler

I den utstrekning denne hovedavtale ikke har tilsvarende tilleggsavtaler, gjelder tilleggsavtalene i Hovedavtalen LO-NHO del C. (Skal vi foreslå tatt inn tilleggsavtalene, da slipper de å ha to hovedavtaler tilgjengelig)

Tilleggsavtale 1:

Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge og Maskinentreprenørenes Forbund

Innledning

1. Opplæringens formål

Arbeidsmiljøopplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har som verneombud og som arbeidsgivernes representanter. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften.

2. Hvem omfattes av avtalen

Verneombud, arbeidstakerepresentanter i arbeidsmiljøutvalg og førstelinjes arbeidsleder innen for hvert verneområde omfattes av denne avtale.

3. Grunnopplæring innhold og varighet

Alle som har en funksjon i bedriftens HMS- organisasjon har behov for en felles grunnopplæring. Dette gjelder også arbeidsledere (jfr. AMLs. § 2-3 (3), bedriftsledere og tillitsvalgte. En forutsetter at grunnopplæringen legges opp slik at den er med å utvikle samarbeidsforhold innen bedriften (HMS-organisasjon). Bedriftens ledelse er ansvarlig for at opplæring skjer i henhold til denne avtale. Det er også ønskelig at øvrige ansatte engasjerer seg i HMS-opplæring til fordel for en positiv utvikling av samarbeidsforholdene innen bedriften (jfr. AMLs. § 2-3).

Grunnopplæringen skal gjennomføres innenfor et 40 timers program. Det forutsettes at den

enkelte som deltar på kurset skal få grunnleggende kunnskap om hvordan en løser sine HMS-problemer. Rammeprogrammet skal baseres på bransjerettet kursmateriell, samt nødvendige forskrifter til AML.

Emneområder omfatter da:

- 1 Arbeidsmiljøloven
- 2 Internkontroll
- 3 HMS-arbeide, praktisk vernearbeid
- 4 Ulykker, årsaker og forebygging
- 5 Trivsel, ledelse/samarbeide
- 6 Helsefarer, støy/kjemisk/klima
- 7 Ergonomi

Det administrative ansvaret for gjennomføringen av det enkelte kurs avtales mellom partene lokalt. Begge parter skal være med under gjennomføringen. HMS-opplæringen skal gjennomføres så tidlig som mulig i funksjonsperioden, fortrinnsvis innen 3 måneder etter at nyvalg har funnet sted.

Partene skal i fellesskap sørge for nødvendige endringer i rammeprogram og at kursmaterialet er i samsvar med utviklingen i samfunnet. Dette er ikke til hinder for at nødvendig opplæring kan gjennomføres ved kurs arrangert av andre, jfr AML § 6-5. Utgiftene i forbindelse med opplæring bæres av arbeidsgiver.

Det opprettes en sentral styringsgruppe med en representant fra MEF og en representant fra LO som har det overordnede ansvar ved gjennomføringen av opplæringen. Alle gjennomførte kurs skal innrapporteres til denne styringsgruppen. Videre skal styringsgruppen foreta de nødvendige endringer i rammeprogram og kursmateriell i forhold til utviklingen i samfunnet.

4. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Hvilken videreopplæring som er nødvendig må fastsettes bl.a. på bakgrunn av bedriftens spesielle arbeidsmiljøproblemer og aktuelle problemstillinger som f.eks. større endringer i produksjonen. Bedriftens verneombud og bedriftsledelsen har ansvaret for slik opplæring.

Generell videreopplæring utover 40-timerskurset vurderes og ved behov utarbeides fagplan og egen avtale om dette. Partene kan eventuelt hen vise til allerede eksisterende kurs som kan være hensiktsmessige.

5. Tvister

Ved uenighet om tolking av denne avtale, kan saken bringes inn for partene sentralt.