

Hovedavtale 2018 – 2021
mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Mediebedriftenes Landsforening
på den ene side og
Norsk Journalistlag
på den annen side

NHO-avtale nr. 464

INNHOOLD

DEL A	1
INNLEDNING	1
KAPITTEL I	2
PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET	2
§ 1-1 Partsforhold	2
§ 1-2 Virkeområde	2
§ 1-3 Varighet	2
KAPITTEL II	3
ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL	3
§ 2-1 Organisasjonsretten	3
§ 2-2 Fredsplikt	3
§ 2-3 Forhandlinger	3
§ 2-4 Søksmål	4
KAPITTEL III	5
KONFLIKTER	5
§ 3-1 Kollektive oppsigelser	5
§ 3-6 Sympatiaksjoner	7
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden	7
§ 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold	8
§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale	8
§ 3-10 Den faste tvistenemnd	9
§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO	10
§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter	11
§ 3-13 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte	11
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner	12
KAPITTEL IV	13
SÆRAVTALER (LOKALAVTALER)	13
§ 4-1 Særavtalers gyldighet	13
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler	13
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper	14
KAPITTEL V	15
BESTEMMELSER OM TILLITSVALGTE OG BEDRIFTENS REPRESENTANTER	15
§ 5-1 Målsetting og opptreden	15
§ 5-2 Innledende bestemmelser	15
§ 5-3 Valg av tillitsvalgte	16
§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte	18
§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften	18
§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold	18
§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte	20
§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte	21
§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre	22
§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte	22
§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte	22
KAPITTEL VI	24
VERNEARBEID OG VERNE- OG HELSEPERSONALE	24
§ 6-1 Verneombud	24
§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg	24
§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste	24
KAPITTEL VII	25
PERMITTERING	25
§ 7-1 Vilkårene for permittering	25
§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis	25
§ 7-3 Varsel om permittering	25
§ 7-4 Varslets form og innhold	27
§ 7-5 Betinget varsel	27
§ 7-6 Oppsigelse under permittering	27

§ 7-7	Spesielle bestemmelser	28
KAPITTEL VIII		29
INDIVIDUELLE FORHOLD		29
§ 8-1	Ansettelse mv.	29
§ 8-2	Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning	29
§ 8-3	Virkning av manglende informasjon	29
KAPITTEL IX		31
INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE		31
§ 9-1	Målsetting	31
§ 9-2	Organisering og gjennomføring	31
§ 9-3	Drøftelser om bedriftens ordinære drift	33
§ 9-4	Drøftelser vedrørende omlegging av driften	33
§ 9-5	Drøftelser om selskapsrettslige forhold	33
§ 9-6	Nærmere om drøftelse og informasjon	34
§ 9-7	Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	35
§ 9-8	Eksterne rådgivere	35
§ 9-9	Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte	35
§ 9-10	Eierskifte i aksjeselskap	36
§ 9-11	Personellregistre og kontrolltiltak	37
§ 9-12	Drøftelser innen konsern mv.	37
§ 9-13	Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret	38
§ 9-14	Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	39
§ 9-15	Ansettelse m.v	40
KAPITTEL X		41
BESTEMMELSER VEDRØRENDE INDIVIDUELLE ANSETTELSESFORHOLD		41
§ 10-1	Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden	41
§ 10-2	Drøftelse før oppsigelse eller avskjed	41
§ 10-3	Tiltak for yrkeshemmede	41
§ 10-4	Fortrinnsrett til ny stilling	41
§ 10-5	Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	42
§ 10-6	Tjenestefri for arbeidstakere	43
§ 10-7	Sluttattest	43
§ 10-10	Opparbeidelse av fridager	43
§ 10-11	Permisjon for utdanning	44
§ 10-12	Kompetanse	44
KAPITTEL XI		45
MÅNEDLIG UTLØNNING, LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT		45
§ 11-1	Månedlig utlønning	45
§ 11-2	Utlønning over bank	45
§ 11-3	Trekk av fagforeningskontingent	45
DEL B		47
SAMARBEIDSAVTALE		47
KAPITTEL XII INNLEDENDE BESTEMMELSER		47
§ 12-1	Omfang og formål	47
KAPITTEL XV AVDELINGSUTVALG/REDAKSJONSUTVALG		48
§ 15-1	Opprettelse og myndighet	48
§ 15-2	Sammensetning, valg og stemmerett	48
§ 15-3	Funksjonstid	48
§ 15-4	Ledelse	48
§ 15-5	Møter	49
§ 15-6	Arbeidsområde	50
§ 15-7	Saksbehandling	50
§ 15-8	Informasjonsmøter	51
§ 15-9	Lønns- og arbeidstidsspørsmål	51
KAPITTEL XVI KONSERNBESTEMMELSER		52
§ 16-1	Hva forstås med konsern mv.	52
§ 16-2	Konsernutvalg	52
§ 16-3	Konserntillitsvalgt	54
§ 16-4	Tillitsvalgtes godtgjørelse	54
§ 16-5	Europeiske samarbeidsutvalg	54
§ 16-6	Bærekraftig arbeidsliv	55

DEL C.....	56
TILLEGGSAVTALER.....	56
TILLEGGSAVTALE I	56
TILLEGGSAVTALE II	56
RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET	56
I. Formål	56
II. Organisasjonenes plikter	57
III. Det lokale arbeid.....	57
IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	58
TILLEGGSAVTALE III	59
TILLEGGSAVTALE IV	59
RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER	59
I. Generelle bestemmelser.....	59
II. Informasjon	60
III. Medvirkning	60
IV. Tillitsvalgte	61
V. Opplæring.....	62
VI. Behandling av personopplysninger	62
VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT).....	63
VIII. Samarbeidsformer og lokale særavtaler	63
IX. Partenes forpliktelser	64
TILLEGGSAVTALE V	64
TILLEGGSAVTALE VI	64
TILLEGGSAVTALE VII.....	64
Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer	64
§ 1 Formål	64
§ 2 Definisjoner og anvendelsesområde	64
§ 3 Opprettelse av samarbeidsordning	66
§ 4 Fremgangsmåten ved ordningens etablering	67
§ 5 Avtalens innhold	69
§ 6 ESUs praktiske arbeid	70
§ 7 Taushetsplikt.....	73
§ 8 Tilpasning og reforhandlinger.....	73
§ 9 Frister for forhandlingenes avslutning mv	73
§ 10 Tvistebehandling.....	74
§ 11 Forholdet til andre avtaler	75
PROTOKOLLTILFØRSEL VED REVISJON 2013	76
Mangfold og integrering	76

DEL A INNLEDNING

Det ansvar som følger av Grunnloven og straffeloven, og som er utdypet i Redaktørplakaten, sikrer norsk presses uavhengighet, den journalistiske integritet, mediebedriftens grunnsyn og almenhetens interesser. Norske redaksjoner må derfor ledes på grunnlag av forutsetningen om redaktørens ansvar for mediet. Innen dette mønster bør redaksjonen organiseres slik at det blir god kommunikasjon mellom redaksjonspersonalet og redaksjonsledelsen.

Samarbeidet i redaksjonen må bygge på følgende forutsetninger:

- At mediebedriftens formål og grunnsyn aksepteres, at redaktøransvaret og den journalistiske integritet respekteres og at også de tillitsvalgte har et medansvar for bedriftens tarv. I det journalistiske arbeidet skal Vær-varsom-plakaten etterleves.
- Partene er enige om at bedriften og de ansatte gjennom samarbeid legger forholdene til rette for mediebedriftens fortsatte utvikling, for journalistisk effektivitet og kvalitet, og for trygge og trivelige arbeidsplasser.
- Partene i denne avtale er enige om at mediebedrifter skal drives etter anerkjente, sunne økonomiske prinsipper og i overensstemmelse med anerkjente demokratiske prinsipper i samfunnet. Disse bestemmelser skal ikke berøre formål, grunnsyn eller politiske plattform. Formålet med denne avtale er å utvikle et godt og tillitsfullt samarbeid mellom medarbeiderne og utgiverne/ledelsen.

Avtalen er inngått i erkjennelse av at gjensidig tillit og samarbeid er en forutsetning for trivsel på arbeidsplassen og dermed for effektivitet og fremgang.

Merknad:

Partene er enige om at redaksjonsledelsen skal delta når redaksjonelle spørsmål drøftes mellom tillitsvalgte og bedrift/konsern.

KAPITTEL I

PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og enkeltbedrifter, og Norsk Journalistlag (NJ).

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalens del A er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom NHO/MBL og NJ og/eller deres medlemmer.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2018 og gjelder til 31. desember 2021 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks – måneders varsel.

KAPITTEL II ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL

§ 2-1 Organisasjonsretten

NHO/MBL og NJ anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

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

Protokolltilførsel

Begge parter har interesse av at tvistesaker behandles både raskt og grundig. Pr i dag er saksbehandlingen for langsam.

Partene vil hver på sin side gjennomgå sine rutiner og bestrebe seg på å oppnå en raskere saksbehandling på alle stadier, fra det kreves forhandlingsmøte lokalt via organisasjonsmessige forhandlinger og fram til tvistens behandling for Arbeidsretten.

Innen hovedavtaleperiodens utløp vil partene i felleskap evaluere utviklingen.

§ 2-4 Søksmål

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

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

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

KAPITTEL III KONFLIKTER

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. NHO og NJ 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 § 16.

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

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

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

3. For bedrifter utenfor NHO som er bundet av tariffavtale av samme art plikter NJ å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.
4. For bedrifter utenfor NHO som er bundet av overenskomst gjennom direkte avtale med NJ (såkalte «tilslutningsavtaler», «tiltredelsesavtaler», «hengeavtaler» eller «erklæringsavtaler»), der partene er enige om å tiltre «den til enhver tid gjeldende overenskomst», gjelder følgende:

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

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

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

NJ har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret.

Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

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

§ 3-2 (Gjelder bare LO/NHO)

§ 3-3 (Gjelder bare LO/NHO)

§ 3-4 (Gjelder bare LO/NHO)

§ 3-5 (Gjelder bare LO/NHO)

§ 3-6 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO eller NJ. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det.
2. Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedriftene som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være tre uker.
3. Hvis NJ erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal NJ 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. Organisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.
4. Den adgang NJ har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.
5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av de redaksjonelle medarbeiderne er organisert i NJ. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har NJ rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden

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

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

Når NJ har fremsatt krav om tariffavtale overfor bedrift som ikke er medlem av NHO og bedriften deretter trer inn som medlem, skal NHO/MBL uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemskapet til NJ. Samtidig skal NHO/MBL ta stilling til tariffkravet.
2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/MBL og at NJ har organiserte arbeidstakere i bedriften.

3. (Gjelder bare NHO - LO)
4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom NJ og NHO som gjelder for bedrifter av samme art.

Det tilligger NJ og NHO å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. MBL er ikke legitimert til å binde NHO.

Protokolltilførsel:

Partene vil i avtaleperioden følge utviklingen med hensyn til hvordan virksomhetsoverdragelse i henhold til Aml. kap 16 påvirker tariffavtalebindingen i NHOs medlemsbedrifter

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

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

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

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

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

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

§ 3-9 Behandling av krav om ny tariffavtale

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

2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av NHO eller NJ, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.
3. Dersom kravet bestrides, jf. § 3-7 pkt. 2, skal det føres forhandlinger mellom NJ og NHO for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

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

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

Protokolltilførsel:

Partene har interesse av at krav om gjennomføring av tariffavtale iht HA § 3-9 blir behandlet raskt og korrekt. Enkelte saker tar i dag for lang tid. Partene vil hver på sin side gjennomgå sine rutiner og bestrebe seg på å oppnå en raskere saksbehandling.

§ 3-10 Den faste tvistenemnd

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

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

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

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

4. Der vedkommende tariffavtales lønssatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2-3. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 1 foran. Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønssatser for enkelte kategorier ved bedriften, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevd å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende.
5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er mekling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønssatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønssatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere avtale utløp.
6. Hvis arbeidstakere ved bedriften tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. NHO kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2-3, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 1 foran.

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

Merknad:

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

§ 3-11 Bedrifter som trer ut av NHO

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO/MBL varsle NJ om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jfr. arbeidstvistslovens § 7).

§ 3-12 Oversikt over tariffbundne bedrifter

NJ og NHO/MBL skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister per 01.02 over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten per 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 NJ 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 skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet og eventuell etterfølgende drøfting er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

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

KAPITTEL IV

SÆRAVTALER (LOKALAVTALER)

§ 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. (Gjelder bare LO og NHO)

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

KAPITTEL V

BESTEMMELSER OM TILLITSVALGTE OG BEDRIFTENS REPRESENTANTER

§ 5-1 Målsetting og opptreden

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

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

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

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

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

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

§ 5-2 Innledende bestemmelser

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

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

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

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

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

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

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

3. Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til.

Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

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

4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

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

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, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter.

§ 5-3 Valg av tillitsvalgte

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

Protokolltilførsel:

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

2. Gruppevis valg

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

3. Antall tillitsvalgte som velges

I hver(t) bedrift/publikasjon/medium som har inntil 25 medarbeidere i redaksjonen kan det velges 1 - 3 tillitsvalgte.

I medier som har

fra 26 - 50 medarbeidere: inntil 4 tillitsvalgte

fra 51 - 75 medarbeidere: inntil 5 tillitsvalgte

over 76 medarbeidere: inntil 6 tillitsvalgte.

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor NJ 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 større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette.

4. Valgperioden

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

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

5. Melding om valg

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

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

§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte

1. (Gjelder kun LO/NHO)

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

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

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

3. (Gjelder kun LO/NHO)

4. Konsernutvalg

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

5. (Gjelder kun LO/NHO)

§ 5-5 Spesielt om endringer i bedriften

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

Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eiere fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan arbeidstakerne innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.

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

§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Tid til tillitsvalgtes arbeid

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

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. Utstyr til de tillitsvalgte

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

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

3. Adgang til bedriften og avdelinger

Når tillitsvalgte i NJ, samt ledere i deres underavdelinger ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.

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

4. Møter i arbeidstiden

Utvalgsmøter

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

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

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.

§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Møter etter § 2-3 skal søkes avholdt i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid og godtgjøres som tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med ordinær timelønn.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-6 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 arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3.

§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte på bedriften og ansatt med tillitsverv i NJ skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de blir innkalt til forhandlinger og møter i sin organisasjon.

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

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

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

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

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor NJ kreve at vedkommende fratre 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 NJ 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.

§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte

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

§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte

1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

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

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 NJ 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 NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når NJ hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

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

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

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

§ 5-12 (Gjelder kun LO/NHO)

KAPITTEL VI

VERNEARBEID OG VERNE- OG HELSEPERSONALE

§ 6-1 Verneombud

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

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 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.

§ 6-2 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.

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

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

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

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

KAPITTEL VII

PERMITTERING

§ 7-1 **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. 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 arbeidsutvalget har i bedriften.

§ 7-2 **Plikt til å konferere før varsel gis**

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene.

Varselsfristen i § 7-3 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.

§ 7-3 **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 varselfristen 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 mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

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

§ 7-4 Varslets form og innhold

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

§ 7-5 Betinget varsel

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

§ 7-6 Oppsigelse under permittering

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

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

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

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

§ 7-7 Spesielle bestemmelser

1. (Gjelder bare LO/NHO)
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. (Gjelder bare LO/NHO)

KAPITTEL VIII

INDIVIDUELLE FORHOLD

§ 8-1 Ansettelse mv.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere leder i redaksjonsklubben 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 redaksjonsklubben 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.

§ 8-2 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 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

§ 8-3 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 6 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt.

KAPITTEL IX

INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 9-1 Målsetting

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

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

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

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

Organisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

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

Det er partenes forutsetning at drøftelser med tillitsvalgte ikke skal omfatte avisens/bladets innhold, stoffopplegg, stoffvurdering og redigering.

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

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

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

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

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

Det er en forutsetning at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor utgiver og kolleger, men også overfor avisen/ bladet som helhet.

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

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

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

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte

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

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

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

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

Protokolltilførsel

Partene understreker betydningen av at bruk av midlertidige ansettelse og frilansere foregår innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen 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

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

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

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

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

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

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

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

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

Dersom ledelsen ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og NJ hevder dette vil være tariffstridig, kan NJ uten ugrunnet opphold ta opp med NHO/MBL 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 ledelsens disposisjoner. I saker som omhandler forhold omfattet av § 9-4 og § 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

Protokolltilførsel til §§ 9-5 og 9-6:

Partene er enige om at språklige endringer som er gjort i §§ 9-5 og 9-6 – herunder at «bedriften» er erstattet med «ledelsen» – ikke skal innebære realitetsendringer.

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

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

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

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

Merknad:

Redaksjonsledelsen skal også så tidlig som mulig orientere de tillitsvalgte om redaksjonens budsjettforslag og det bedriftsøkonomiske grunnlag som dette bygger på.

§ 9-8 Eksterne rådgivere

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

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

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

§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

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

§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap

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

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

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

§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak

1. 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 og eventuell personaldatainstruks.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak

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

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. (Gjelder kun LO/NHO)

§ 9-12 Drøftelser innen konsern mv.

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

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

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

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

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

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

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

§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret

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

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

Partene kan bli enige om andre ordninger.

Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

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

§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
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 sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.
6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av 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 Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF).
8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Protokolltilførsel:

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

§ 9-15 Ansettelse m.v

A. Ansettelser som foretas av utgiver eller av det organ utgiver bemyndiger

Ansettelser som berører mediebedriftens redaksjonelle ledelse og/eller grunnsyn for øvrig tilligger utgiver eller det organ utgiver bemyndiger.

Under henvisning til de spesielle arbeidsforhold som er i redaksjonen skal de tillitsvalgte ved ansettelse av redaktør og redaksjonelle ledere gis anledning til å gi uttrykk for sin oppfatning ut fra tillitsvalgtes egne vurderinger og eget ansvar. Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt.

De tillitsvalgte skal avgi uttalelse til utgiver eller lederen av det organ som foretar ansettelsen. Uttalelsen skal følge med til ansettelsesmyndigheten.

B. Ansettelser som redaktøren foretar

Ved ansettelser som tilligger redaktøren, skal de tillitsvalgte gis anledning til å uttale seg i rimelig tid før redaktørens endelige avgjørelse foreligger.

Før avgjørelse blir tatt skal de redaksjonelle medarbeiderne gjennom sine tillitsvalgte ha rett til å uttale seg ved alle ansettelser av redaksjonelt personale, herunder vikariater av lengre varighet (minst 6 måneder).

Uttalelse avgis skriftlig. De tillitsvalgte skal ha adgang til alle søknader og relevante opplysninger om søkerne.

Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt.

Når søkerlisten er gjennomgått av redaktør/utgiver og de tillitsvalgte, skal de tillitsvalgte bli orientert om hvilke søkere som skal innkalles til konferanse, og til hvilke tidspunkter. De tillitsvalgte skal i samråd med redaktør/utgiver gis anledning til å møte aktuelle søkere. I rimelig tid før ansettelsen finner sted, skal de tillitsvalgte og redaktør/utgiver møtes og utveksle synspunkter og eventuelt også vurdere om ny utlysning kan være aktuelt.

C. Utlysning av ledige stillinger

Alle ledige stillinger i redaksjonen, unntatt vikariater av kortere varighet enn 6 måneder, bekjentgjøres offentlig med mindre avisledelsen og de tillitsvalgte er enige om at intern bekjentgjøring er tilstrekkelig.

Merknad fra 1992:

Norsk Journalistlag viser til riksmeklingsmannens møtebok fra tariffrevisjonen 1978 der følgende er inntatt: Under meklingen har spørsmålet om avertering av ledige stillinger i fagbladet Journalisten vært drøftet. Riksmeklingsmannen henstiller om at ledige stillinger blir kunngjort i nevnte fagblad når dette er praktisk mulig.

KAPITTEL 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 § 23.

§ 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 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 kommuneloven og arbeidsmiljøloven. 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. En medarbeider som blir valgt som fastlønnet leder eller nestleder i Norsk Journalistlag, har krav på permisjon uten lønn i den tid vedkommende innehar tillitsvervet. Ansiennitetsopptjening avbrytes ikke ved slik permisjon.
2. En medarbeider som blir valgt til heldags tillitsverv for øvrig i NJ eller dets avdelinger, har krav på permisjon uten lønn i inntil 24 måneder. Retten til permisjon er avhengig av at den ikke skaper vesentlige vanskeligheter for avisen/bladet på grunn av bemanningssituasjonen.

Ansiennitetsopptjening avbrytes ikke ved slik permisjon. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften

§ 10-7 Sluttattest

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal inneholde:

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

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

§ 10-8 Gjelder bare LO/NHO)

§ 10-9 (Gjelder bare LO/NHO)

§ 10-10 Opparbeidelse av fridager

Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av fridager ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidbetaling 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 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 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 to års varighet, har den ansatte – dersom dette er praktisk mulig – rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

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

§ 10-12 Kompetanse

Partene erkjenner den store betydning kompetanseheving har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnsoppdraget mediene har. Dette gjelder både etter- og videreutdanning.

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

KAPITTEL 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.

Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/ arbeidstaker skriftlig avtaler.

Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.

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

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

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis de tillitsvalgte eller - hvor tillitsvalgte ikke er valgt - deres forbund krever det.

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

Som hovedregel overføres trukne beløp for hver lønningsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføringen. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers faste lønn (se merknad) eller det beregningsgrunnlag som er fastsatt av NJ. Bedriften skriver ut lister over trukket fagforeningskontingent for den periode som de direkte tariffparter fastsetter.

Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for organisasjonene til avgjørelse.

Merknad: Fast lønn består av grunnlønn, alderstillegg, personlig tillegg og stillingstillegg.

Protokolltilførsel:

Det er enighet om at HA § 11-3 vedrørende trekk av fagforeningskontingent forsøkes tilpasses ny teknologi uten materielle endringer.

DEL B SAMARBEIDSAVTALE

KAPITTEL XII INNLEDENDE BESTEMMELSER

§ 12-1 Omfang og formål

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

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

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

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg kap. XIII (Gjelder bare LO/NHO)
Kombinert BU/AMU kap. XIV (Gjelder bare LO/NHO)
Avdelingsutvalg/Redaksjonsutvalg kap. XV
Konsernutvalg, kap. XVI

KAPITTEL XV AVDELINGSUTVALG/REDAKSJONSUTVALG

§ 15-1 Opprettelse og myndighet

I redaksjoner der partene er enige om det kan det opprettes avdelingsutvalg i samsvar med dette kapittel. Utvalgene skal ha rådgivende status med unntak av § 15-6 punkt c. Hvis partene er enige om det, kan en i små redaksjoner finne andre samarbeidsformer enn avdelingsutvalg.

§ 15-2 Sammensetning, valg og stemmerett

Utvalget kan ha inntil seks medlemmer som oppnevnes/velges fra redaksjonen med like mange fra ledelsen og redaksjonsklubben. Den ansvarlige redaktør og formannen for redaksjonsklubben skal være med i utvalget.

Redaksjonsledelsen oppnevner selv sine øvrige representanter. Valg av medarbeidernes representanter skjer under ledelse av redaksjonsklubben slik at alle ansatte i avdelingen kan avgi stemme. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse har dog ikke stemmerett.

§ 15-3 Funksjonstid

Valg skal finne sted innen utgangen av februar. Funksjonstiden for dem som ikke er selvskrevne medlemmer er to år. Ved første gangs opprettelse av utvalget trer det i funksjon umiddelbart etter valget. Hvis et medlem av utvalget går over i en stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget.

§ 15-4 Ledelse

Utvalget ledes av en leder og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for ett år av gangen. Leder og sekretær velges vekselvis av redaksjonsledelsen og medarbeiderne med mindre partene er enige om noe annet.

§ 15-5 Møter

Møte holdes minst en gang pr. måned med mindre de selvsikrevne medlemmer av utvalget er enige om noe annet. Sakslste til møtene utarbeides minst tre dager før møtet skal avholdes. Det skal føres protokoll. Ved uenighet skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

§ 15-6 Arbeidsområde

Utvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i avdelingen. Utvalget skal bare behandle spørsmål som angår avdelingen.

Arbeidsområdet er:

- a. Orienterende og fortrolige meddelelser fra redaksjonsledelsen om økonomiske og andre forhold for avdelingen som er av betydning for produksjonsvilkårene og opplagsutviklingen. Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse i samme omfang som normalt gis den ansvarlige redaktør.
- b. Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår redaksjonens virksomhet større investeringer, endringer i produksjonsopplegg og metoder, viktige spørsmål av betydning for avisas kvalitet, samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegginger skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelsen.

Redegjørrelser for bedriftens virksomhet som berører redaksjonen og planer, herunder reportasjeplaner, som foreligger med hensyn til redaksjonens drift i den nærmeste framtid. Utvalget gis anledning til å fremme forslag under forberedelse av planer eller budsjetter for redaksjonen. Slike redegjørrelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at den kan få innflytelse på den endelige avgjørelse. Hvis saker som er nevnt i dette punkt skal behandles i bedriftens styrende organer skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det dreier seg om saker i henhold til Redaktørplakaten, eller hvis det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

- c. Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring/etterutdanning for de redaksjonelle medarbeidere som utvalgets medlemmer er enige om.

§ 15-7 Saksbehandling

Når utvalget har fremmet forslag eller avgitt uttalelse i en sak skal redaksjonsledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om avgjørelsen i første utvalgsmøte etter at avgjørelsen er truffet.

Utvalget har krav på ledelsens begrunnede standpunkt til saken. Når saker som er nevnt under punkt a) og b) i § 1 blir tatt opp til behandling skal opplysninger som blir gitt av ledelsen være underlagt taushetsplikt i den utstrekning ledelsen krever dette.

§ 15-8 Informasjonsmøter

Når utvalget finner det ønskelig kan det anmode om at det arrangeres informasjonsmøter for å fremme økt forståelse og innsikt i bedriftens stilling og oppgaver. Det kan være aktuelt å gi informasjon fra saker som behandles på årsmøte, av styret eller forretningsutvalg eller av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg og andre avdelingsutvalg.

§ 15-9 Lønns- og arbeidstidsspørsmål

Utvalget skal ikke behandle lønns- og arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller andre arbeidsavtaler. Saker av denne art behandles etter vanlige regler.

KAPITTEL XVI KONSERNBESTEMMELSER

§ 16-1 Hva forstås med konsern mv.

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

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

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

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

§ 16-2 Konsernutvalg

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

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

Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

- a) at det i konsern med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsernledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 13-2 i Hovedavtalen mellom LO og NHO kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 13-8 i Hovedavtalen mellom LO og NHO og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

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

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

§ 16-3 Konserntillitsvalgt

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

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

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

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

Den konserntillitsvalgtes øvrige arbeidsforhold reguleres i avtale med konsernet.

Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

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

§ 16-4 Tillitsvalgtes godtgjørelse

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

§16-5 Europeiske samarbeidsutvalg

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale til denne hovedavtale.

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

§ 16-6 Bærekraftig arbeidsliv

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

Kap. XVII (Gjelder bare LO/NHO)

Kap. XVIII (Gjelder bare LO/NHO)

Kap. XIX (Gjelder bare LO/NHO)

Kap XX (Gjelder bare LO/NHO)

DEL C

TILLEGGSAVTALER

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

Tilleggsavtale I (Gjelder bare LO/NHO)

Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

Tilleggsavtale III (Gjelder bare LO/NHO)

Tilleggsavtale IV Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

Tilleggsavtale V (Gjelder bare LO/NHO)

Tilleggsavtale VI (Gjelder bare LO-NHO)

Tilleggsavtale VII Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

TILLEGGSAVTALE I

(Gjelder bare LO/NHO)

TILLEGGSAVTALE II

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 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. Organisasjonenes plikter

Organisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

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

Organisasjonene forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/ konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling.

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

III. Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

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

2. Organiseringen av arbeid 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 HA § 2.

Merknad 1:

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

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene.

TILLEGGSAVTALE III

(Gjelder bare LO-NHO)

TILLEGGSAVTALE IV

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

I. Generelle bestemmelser

NHO/MBL og NJ er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalens kap. IX.

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

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

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte ved den enkelte bedrift. Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person, jfr. personopplysningsloven § 2 nr. 1.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold. Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

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

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

II. Informasjon

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

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

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

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

III. Medvirkning

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

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

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

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

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

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

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

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

IV. Tillitsvalgte

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

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

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

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

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

V. Opplæring

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

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

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

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

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt-og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr.

Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI. Behandling av personopplysninger

Vedrørende systemer for lagring og bruk av personopplysninger som gjelder de ansatte i bedriften vises det til personopplysningsloven med forskrifter. Innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger skal ikke skje uten at dette er saklig begrunnet ut fra bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer personopplysninger som vedrører de ansatte og som samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr/elektroniske hjelpemidler. Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata. Slik instruks må ta behørig hensyn til behovet for å beskytte redaksjonens kilder.

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

VII. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

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

Protokolltilførsel fra NHO:

NHOs forutsetning for bestemmelsen ovenfor er at myndighetene anser de tillitsvalgte selv som behandlingsansvarlig i henhold til personopplysningsloven § 2 nr. 4.

VIII. Samarbeidsformer og lokale særavtaler

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på bedriften, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

IX. Partenes forpliktelser

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

TILLEGGSAVTALE V

(Gjelder bare LO-NHO)

TILLEGGSAVTALE VI

(Gjelder bare LO-NHO)

TILLEGGSAVTALE VII

Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

§ 1 Formål

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

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

§ 2 Definisjoner og anvendelsesområde

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

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

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

Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtale, gjelder avtalen fullt ut for datterselskapet.

I tilfelle utenlandsk hovedadministrasjon/kontrollerende selskap ligger utenfor EØS og det ikke er utpekt en representant med ansvar for gjennomføringen av denne avtale, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant virksomhetene innenfor EØS.

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

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

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

Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.

I denne avtalen skal begrepet «informasjon» bety de opplysninger arbeidsgiver gir arbeidstakernes representanter for at de kan sette seg inn i saken og undersøke den. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene, og ved behov forberede konsultasjon med det relevante organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere EØS-land.

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

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

§ 3 Opprettelse av samarbeidsordning

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

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

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

Forhandlingene skal omfatte alle ansatte i virksomheter eller datterselskaper i EØS-land, også dem med færre enn 150 ansatte der dette ikke er i strid med annet lands nasjonale lover eller avtaler, når vilkårene ellers etter § 2 er oppfylt.

Ledelsen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordning partene kommer frem til, jf. § 6 nr. 6.

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

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

§ 4 Fremgangsmåten ved ordningens etablering

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

- a) Representanter for de ansatte i Norge og i de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.
- b) Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i hver EU/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.
- c) Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:
 - o ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens § 12-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven.

Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda.
 - o Ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.
- d) Det særlige forhandlingsutvalg skal underrette ledelsen om sammensetningen av utvalget.
- e) Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning.

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

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

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

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

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

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

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

§ 5 **Avtalens innhold**

- a) Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som er av grenseoverskridende natur.

Informasjon og konsultasjon skal skje på et relevant ledelsesnivå ut fra hvilke emner som behandles.

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

- b) Avtalen mellom partene skal være skriftlig, og i det minste
1. Angi de land og selskapsenheter som omfattes.
 2. Fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes.
 3. Fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter.
 4. Inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet.
 5. Angi utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.
 6. Sammensetning av, fremgangsmåte for oppnevning, virkemåte og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen som opprettes innen ESU, der slik oppnevnes.
 7. Avtalens ikrafttredelse og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen, vilkår for reforhandling, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretak med virksomhet i flere EØS-stater.

§ 6 ESUs praktiske arbeid

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

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

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

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

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

1. På møtene behandles:
 - o fellesskapsforetakets/konsernets struktur
 - o den økonomiske og finansielle situasjon
 - o forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salg-, sysselsettingssituasjonen og dens antatte utvikling
 - o investeringer
 - o vesentlige endringer i konsernets organisasjon
 - o innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
 - o planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
 - o masseoppsigelser.
2. I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken.

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

Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under den videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.
3. Dersom partene har avtalt formøter i henhold til § 5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er til stede.
4. Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.
5. ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.
6. Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivare tatt.

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

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

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

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

§ 7 Taushetsplikt

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

Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

§ 8 Tilpasning og reforhandlinger

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

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

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

§ 9 Frister for forhandlingenes avslutning mv

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

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

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

Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til § 5 og § 6.

§ 10 Tvistebehandling

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

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

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

§ 11 Forholdet til andre avtaler

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

De gjelder heller ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som er inngått eller revidert mellom 5. juni 2009 og 5. juni 2011.

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

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

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

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

PROTOKOLLTILFØRSEL VED REVISJON 2013

Mangfold og integrering

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

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