

Vedlegg 9

Hovedavtalen kapittel IX om informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 Målsetting

Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkelt-selskap og konsern.

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

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse ¹⁾ på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. ²⁾

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

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

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

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

ere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.

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

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. ⁴⁾

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

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

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. ⁵⁾

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig ⁶⁾ og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

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

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig ⁷⁾ drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.⁸⁾
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.⁸⁾

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

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

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.⁹⁾

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.¹⁰⁾

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

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

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

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

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

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.¹¹⁾

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

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

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.¹²⁾

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt, 9-4 og 9-5.¹³⁾

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

§ 9-8 Eksterne rådgivere

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.¹⁴⁾

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med bedriften 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.¹⁵⁾

§ 9-9 Bedriftsavdelinger med egen ledelse

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.¹⁶⁾

§ 9-10 Kombinerte møter

De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. IX kan kombineres med de møter som er nevnt i § 12-7 og § 13-4 i del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter del A.¹⁷⁾

§ 9-11 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen,¹⁸⁾ har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste¹⁹⁾ fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt.²⁰⁾ Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalen-

dermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

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

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.²¹⁾

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.²²⁾

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

Bygg/anlegg/offshore

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

§ 9-13 Personellregistre og kontrolltiltak

1. Personellregistre

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter, eventuell personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.²³⁾

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak

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

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale V i Del C.²⁴⁾

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. Fjernsynsovervåking

Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen

er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personoppløsningsloven med forskrifter.

§ 9-14 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ønsker å informere arbeidsstokken om. ²⁵⁾

§ 9-15 Ansettelse mv.

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

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

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

Bygg/anlegg/offshore

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

§ 9-16 Eierskifte i aksjeselskap

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

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

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

§ 9-17 Drøftelser innen et konsern ²⁶⁾

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter § 14-1 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. ²⁷⁾

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

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

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

Protokolltilførsel:

Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeide mv. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i bedrifter og konserner.

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

På denne bakgrunn er man enige om at det utvalg som er oppnevnt angående kap. III løpende følger utviklingen og påser at vår tradisjon på dette område videreføres.

§ 9-18 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap

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

reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.²⁸⁾

§ 9-19 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser²⁹⁾

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.³⁰⁾

2. Ved grovt brudd³¹⁾ på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.³²⁾

3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.

4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.

5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.

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

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

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

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.³⁴⁾

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfaller Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling (HF-B).

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.

Kommentar:

1) Dette kan ikke påberopes som hjemmel for å kreve en spesiell representasjon i en konkret situasjon i bedriften eller generell representasjon på forskjellige nivåer, dersom det ikke er regulert i andre spesielle bestemmelser. Begrepet «reell innflytelse» i målsetnings-sammenheng må forstås som beskrivelse av en generell tilstand og ikke som en foreskrivelse av en konkret løsning.

2) Se også § 6-5 nr. 1.

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

4) Bestemmelsen er styrket fra 1998. Den innebærer at de tillitsvalgte så vel ved etablering som når det gjelder sammensetning og mandat i alle fall skal tas med på drøftelser om disse spørsmålene, og at de tillitsvalgtes begrunnede standpunkt skal være en del av grunnlaget for bedriftens beslutning.

5) Med «de alminnelige lønns- og arbeidsforhold» menes gjennomsnittsfortjeneste, spesifisert på de enkelte avdelinger som omfattes av LOs overenskomstforhold. Denne definisjonen var inntatt i teksten i Hovedavtalen av 1986, men partene var enige om at det ikke var nødvendig å beholde definisjonen i selve avtaleteksten.

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

7) Bedriftsledelsen må kunne foreta forberedende undersøkelser og

vurderinger uten at dette i seg selv utløser noen drøftelsesplikt. Se for øvrig § 9-6.

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

Plikten til å drøfte slike spørsmål med de tillitsvalgte kan likevel ikke trekkes så langt at den kommer i strid med andre lover og regler f.eks. børsforskriftene.

Informasjon er en viktig del av slike drøftelser. Det fremgår av § 9-6 nr. 2 hva det som et minimum skal informeres om.

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

10) Dersom det er en reell ny eier som overtar virksomheten følger ikke tariffavtalen automatisk med, men den nye eier kan tre inn i avtalen om han ønsker det. Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens §§ 73A–73E om arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av virksomhet.

11) Dette innebærer at LO kan ta opp spørsmålet om hvorvidt planlagte endringer av arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold rammes av «resignasjonsplikt». D.v.s. at bedriften må vente med å gjennomføre slike endringer inntil det rettslige spørsmål om hvorvidt endringen er tariffstridig eller ikke er avgjort gjennom forhandlinger eller dom i Arbeidsretten. At LO reiser et slikt spørsmål medfører ingen plikt for NHO eller bedriften til å etterkomme kravet.

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

12) Det dreier seg om bedriftens offisielle regnskaper.

13) Det vises til note 8). Også her må øvrige lover og regler respekteres. De tillitsvalgte kan om nødvendig pålegges taushetsplikt i

forbindelse med innsyn i bedriftens økonomiske forhold. Det presiseres at innsyn ikke innebærer rett til å få kopier av dokumenter.

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

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

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

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

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

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

20) Skjer informasjonen til de tillitsvalgte i god tid før oppsigelsene blir gitt, (men altså etter at beslutningen om innskrenkningen er truffet) vil denne bestemmelsen få liten betydning. For arbeidstakere med 3 måneders oppsigelsesfrist vil bestemmelsen være uten betydning.

Dersom en oppsagt arbeidstaker i en slik situasjon blir stående i stillingen etter utløpet av oppsigelsesfristen fordi vedkommende har gått til søksmål mot bedriften og påstår oppsigelsen kjent ugyldig, vil også det innebære at ekstra betaling etter § 9-11 faller bort.

At bedriften må betale lønn ut over den gjeldende oppsigelsesfrist medfører ikke at fratredelsestidspunktet endres. Betaling ut over fratredelsestidspunktet vil måtte sees som en «straff». En slik utbetaling skal likevel behandles på samme måte som lønn for øvrig. Det skal trekkes skatt og betales arbeidsgiveravgift. Det skal også betales feriepenger av beløpet.

21) Teksten ble endret fra 1994 fra «Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansienniteten, under ellers like

vilkår, følges». Det er slått fast i en protokolltilførsel at dette ikke var ment som en rettslig endring. Ordlyden er i overensstemmelse med det som gjelder ved permittering, jfr. § 8-1 nr. 3.

Bestemmelsen innebærer ikke at man ved oppsigelser som følge av innskrenkninger e.l. er forpliktet til å følge ansienniteten, men at tjenestetid er et av de momenter som skal tas med ved vurderingen. Ansiennitet er med andre ord et (av flere) saklige utvelgelseskriterier. Formell kompetanse, personlig dyktighet, anvendelighet og sosiale forhold (alder, forsørgelsesbyrde, muligheter for annet arbeid mv.) er eksempler på andre saklige kriterier. Utvelgelsen må foretas ut fra en samlet vurdering av alle saklige forhold.

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

Begrepet «ansiennitet» er ikke nærmere definert. Det er ikke noe entydig svar på hvordan man skal vurdere deltid i forhold til full tid, heller ikke på hvilken betydning eventuelle permisjoner skal ha for beregning av tjenestetiden eller hvilken vekt man skal legge på «avbrudd», altså at vedkommende har fratrudd stillingen for så senere å bli ansatt på nytt. I utgangspunktet er det vanlig å regne ansiennitet som «sammenhengende ansettelse», men det foreligger rettsavgjørelser som ser bort fra et kortvarig avbrudd i en lang ansettelsesperiode. Under alle omstendigheter vil også et tidligere langvarig ansettelsesforhold være et saklig og relevant moment ved vurderingen. Ansiennitet kan beregnes for hele bedriften eller bare for en avgrenset del, avdeling e.l. Det vil her være avgjørende hva som er hensiktsmessig og fornuftig (saklig) og ikke minst hvilke prinsipper man tidligere har lagt til grunn ved permitteringer og oppsigelser. Dersom partene lokalt kan bli enige om hvorledes ansienniteten i denne forbindelse skal håndteres, vil det selvsagt være av stor betydning.

Ansiennitetens betydning er i alle tilfelle relativ. Er tjenestetiden kort og forskjellene små (f.eks. noen måneder) vil betydningen av ansienniteten være vesentlig mindre enn om forskjellen er på mange år. En viss veiledning kan man få i en høyesterettsdom inntatt i Rt. 1986 s. 879 (Hillesland-dommen). Høyesterett karakteriserte en

ansettelsestid på 4 til 8 år som «ikke særlig lenge» og forskjeller på 1 til 3 år som «ikke betydelige forskjeller». Det må likevel bemerkes at den aktuelle bedrift ikke var omfattet av Hovedavtalen.

Man bør imidlertid også være oppmerksom på at ansiennitet er det eneste kriteriet som fremstår som «objektivt» og som derfor er lettest å forstå og akseptere for de tillitsvalgte og for den som rammes.

22) Før oppsigelsene finner sted plikter bedriften å drøfte disse med de tillitsvalgte (og med den enkelte arbeidstaker), jfr. § 10-2 og arbeidsmiljølovens § 57.

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

Organisasjonsmessig møte vil i denne sammenheng i praksis si møte mellom landsforening og fagforbund.

23) Det vises til tilleggsavtale IV og til Lov om personopplysninger med forskrifter.

24) Innenfor rammen av personopplysningsloven med forskrifter er det i siste omgang bedriften som bestemmer hvilke kontrolltiltak som skal innføres, men saksbehandlingen i tilleggsavtale V må følges.

Etterforskning av en konkret mistanke om et rettsstridig forhold faller utenfor Hovedavtalens regler om kontrolltiltak.

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

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

27) Det vises til § 9-4 med noter og til kap XIV.

Bestemmelsen gir de tillitsvalgte for de LO-organiserte arbeidstakerne i bedriftene innenfor konsernet en eksklusiv rett til å drøfte de nevnte forhold med konsernledelsen.

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

28) Bestemmelsen har først og fremst interesse ved bedrifter hvor de ansatte ikke har representanter i styret.

Det er ikke sagt noe om hyppigheten av slike møter. Møte skal holdes når en av partene ber om det. Tidligere bestemmelse om at det skulle holdes minst et slikt møte i året har falt bort (fra 1978).

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

30) Dette regelverket kommer i tillegg til bestemmelsene i § 9-11 og medfører i motsetning til § 9-11 ikke konkrete rettigheter for den enkelte arbeidstaker.

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

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

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

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