Hovedavtale Spekter - SAN 2026-2029

1.1.2026 – 31.12.2029

Innledning:

Den norske modellen er basert på samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Arbeidslivets parter og myndighetene samarbeider for å håndtere interessemotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.

Et seriøst og velfungerende arbeidsliv forutsetter samarbeid i den enkelte virksomhet. Hovedavtalen er det viktigste verktøyet for å sikre dette samspillet mellom arbeidslivets parter. Etterlevelse av bestemmelsene i hovedavtalen er derfor av stor betydning for både ansatte og virksomhetene.

Partene er enige om at den norske modellen bidrar til å trygge arbeidsplasser og et velfungerende samfunn, og vil sammen arbeide for at oppslutningen om det organiserte arbeidslivet skal styrkes.

Hovedavtalen består av 3 deler:

- Del I Om opprettelse og revisjon av tariffavtaler. Denne delen danner grunnlaget for og gir regler om forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler, basert på arbeidstvistlovens bestemmelser.

- Del II Om samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling. Denne delen danner grunnlag for samarbeidstiltak i virksomheten, og bygger på en felles forståelse om at medvirkning fra medarbeidere med kompetanse om virksomheten og arbeidsprosessene har avgjørende betydning for at virksomheten når sine mål.

- Del III Om tillitsvalgte og ledelse – rettigheter og plikter. Denne delen fastsetter rettigheter og plikter for at samarbeidsprosessene skal bli best mulig.

Hovedavtalen

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsytere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling, sikkerhet og beredskap og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.

- Anerkjenner de tillitsvalgte, og forutsetter at samarbeidet skal være basert på tillit og respekt mellom partene på alle nivåer.

- Vektlegger en felles plikt for ledelse og tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt medvirke til at samarbeid skjer.

- Skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomheten med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partssamarbeidet.

- Skal gi grunnlag for ansattes kompetanseutvikling med utgangspunkt i virksomhetens mål.

Opplæring

Partene har over noen år samarbeidet om utvikling av materiell som kan legges til grunn for opplæringsaktiviteter om Hovedavtalen. Dette er et godt grunnlag for gjennomføring av opplæring for ledere og tillitsvalgte, både i fellesskap og hos partene hver for seg.

Del I

Kap I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1 Partsforhold

Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og SAN og dens medlemmer.

§ 2 Virkeområde m.v.

Denne hovedavtalen skal sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlaget og gi regler for forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte virksomhet.

Hovedavtalen er første del av de overenskomster eller andre tariffavtaler som blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1 og deres medlemmer.

Med “virksomhet” forstås i denne hovedavtalen enhver juridisk person som et aksjeselskap, en stiftelse, et statsforetak, et helseforetak eller et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, eller lignende enheter.

§ 3 Varighet

Denne avtale gjelder fra 1. januar 2026 – 31. desember 2029. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6-seks måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

Kap II

Forhandling om inngåelse og endring av overenskomst - interessetvist - partsforhold

§ 4 Overenskomst

Virksomhetene i Spekter inndeles i overenskomstområder som kan bestå av en eller flere virksomheter.

Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten inngås mellom Spekter og SAN og bestå av to deler, A og B.

Del A- Overenskomstens generelle del forhandles mellom Spekter og SAN og er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde.

Del B- Overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom en virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening under SAN som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5.

> *Merknad:*
> *For virksomheter som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som inngår i overenskomstområde helse, er det inngått en egen avtale om forhandlingssystem som har samme varighet og oppsigelsesfrist som denne hovedavtalen.*

§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst

Når et forbund eller en forening tilsluttet SAN har minst 800 medlemmer i Spekter-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

I tillegg til de forhandlingsberettigede forbund/foreninger etter første ledd, kan inntil 2 forbund/foreninger under SAN kreve opptatt forhandlinger om overenskomst del B under forutsetning av at de hver har minst 5 medlemmer i virksomheten.

Forbund/foreninger under SAN kan opptre som en gruppe og kreve opptatt forhandlinger om overenskomst del B dersom de til sammen har minst 5 medlemmer i virksomheten.

Antallet forhandlingsberettigede forbund/foreninger under SAN skal ikke overstige 5 i hver virksomhet.

Partene er enige om at forbund/foreninger/grupper under SAN kan opptre med felles forhandlingsutvalg ved opprettelse av eller forhandling om overenskomst i virksomheten.

§ 6 Opprettelse av overenskomst

Krav om opprettelse av overenskomst utveksles mellom SAN og Spekter. Det skal innkalles til forhandlingsmøte innen 1 måned etter at krav er mottatt.

Ved forhandlinger om nye overenskomster gjelder bestemmelsen i § 7 tilsvarende**.**

Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt**,** men slik at hovedavtalen mellom Spekter og SAN kap. I - V gjøres gjeldende.

Dersom det kreves opprettet overenskomst som følge av at en nyinnmeldt virksomhet i løpet av overenskomstperioden ikke lenger er bundet av tariffavtale, skal partene først ta stilling til hvilke bestemmelser i Spekters avtaleverk som skal gjelde i overgangsperioden frem til forhandlingene om ny overenskomst er avsluttet. Tilsvarende gjelder ved fusjoner, fisjoner eller oppkjøp mellom virksomheter som allerede er omfattet av overenskomst i Spekter.

> *Merknad*:
> *Partene er opptatt av å sikre at det ikke oppstår utilsiktede konsekvenser i overgangsperioden til ny tariffavtale er opprettet, herunder ansattes fortsatte tilknytning til AFP-ordningen og medvirkning etter Hovedavtalens del II og III.*

Når en virksomhet meldes inn i Spekter, skal Spekter så snart som mulig varsle SAN om innmeldelsen.

Dersom en virksomhet trer ut av Spekter i overenskomstperioden, skal Spekter så snart som mulig varsle SAN dersom SAN er part i overenskomst som gjelder i virksomheten.

§ 7 Forhandling om revisjon av overenskomst

Spekter skal senest 2 måneder før overenskomstene utløper gi oversikt over hvilke overenskomster som gjelder. SAN skal innen samme frist gi varsel om nye virksomheter det kreves opptatt overenskomstforhandlinger for.

Forhandlingene om overenskomst skal starte med den generelle delen (del A). De sentrale parter skal, dersom ikke annet avtales, jf. § 4 annet ledd, deretter sende prinsipper og premisser for gjennomføring av forhandlingene om overenskomstens del B til de lokale parter i den enkelte virksomhet, som innen en gitt frist, jf. tredje ledd, må avslutte sine forhandlinger.

Før forhandlingene om overenskomstens del B starter, skal de sentrale parter fastsette en fremdriftsplan med tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene.

Dersom de lokale parter mener det er sannsynlig at forhandlingene ikke vil føre frem til enighet innen fristens utløp, skal de underrette Spekter og SAN, som kan bistå under avslutningen av forhandlingene. Før de lokale forhandlingene avsluttes uten at enighet er oppnådd, skal de sentrale parter drøfte situasjonen med sine respektive parter, og gi råd og annen hensiktsmessig veiledning om hvordan forhandlingene kan videreføres med sikte på å oppnå enighet. Veilederne skal representere de sentrale parter og skal selv ikke ha deltatt i de lokale forhandlingene i virksomheten.

Resultatet av de lokale forhandlingene sendes innen fristens utløp til de sentrale parter, som ved å forhandle om utestående spørsmål fra de innledende forhandlingene om del A og forhandlingene om del B avslutter forhandlingene om overenskomst.

I forbindelse med de avsluttende sentrale forhandlingene skal partene også søke å finne en løsning der de lokale partene ikke er blitt enige i sine forhandlinger.

Dersom de sentrale parter ikke oppnår enighet i de sentrale forhandlingene etter annet, eventuelt femte ledd, kan Spekter og SAN si opp plassene etter reglene i § 9.

> *Merknad:*
> *De sentrale parter har ansvar for at de lokale parter redigerer overenskomstene som gjelder i den enkelte virksomhet. Dette arbeidet gjøres etter at overenskomsten er vedtatt.*

§ 8 Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler

Ved avstemning over forslag til overenskomst, deltar de medlemmer av Spekter og av forbund/forening tilsluttet SAN innen overenskomstområdet som forslaget gjelder for. Avstemningen skal være hemmelig og foretas i henhold til organisasjonens vedtekter.

I den enkelte virksomhet skal det stemmes under ett over den spesielle delen (del B) og den generelle delen (del A). Deretter skal resultatene fra de enkelte virksomheter slås sammen til et samlet resultat for overenskomstområdet, jfr. § 4. Et forslag er vedtatt når både Spekter og SAN har vedtatt det i henhold til sine vedtekter.

Resultatet av avstemningen skal ikke frigis før organisasjonene har meddelt resultatet.

§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout)

I forbindelse med revisjon av gjeldende overenskomster eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven, er partene enige om å anerkjenne kollektiv plassoppsigelse utvekslet mellom SAN og Spekter som gyldig oppsigelse. Oppsigelsen skal varsles minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i overensstemmelse med arbeidstvistlovens § 16.

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

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

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

Dersom en arbeidsstans avsluttes som følge av et meklingsforslag eller et forhandlingsresultat, kan ny plassoppsigelse og plassfratredelse gis med 4 dagers varsel dersom forslaget eller resultatet forkastes. Slike varsel kan gis før svarfristens utløp.

§ 10 Arbeid i forbindelse med konflikt

Partene forutsetter at det i de virksomheter hvor det er behov for det, i god tid før overenskomsten utløper, sluttes avtaler som sikrer at driften kan avsluttes og gjenopptas på en teknisk forsvarlig måte, og at hensynet til arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse, eller betydelig materiell skade, blir ivaretatt.

Dersom det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan spørsmålet bringes inn for de sentrale parter.

Avtaler om arbeid i forbindelse med konflikt gjelder frem til ny overenskomst trer i kraft.

Ansvar og prosedyrer for behandling av dispensasjonssøknader avtales mellom de sentrale partene.

§ 11 Sympatiaksjoner

Bestemmelsene om fredsplikt i overenskomstperioden innskrenker ikke Spekters og SANs rett til å iverksette arbeidsstans til støtte for annen lovlig konflikt i Spekter-området. Før slik konflikt varsles skal det være ført forhandlinger mellom Spekter og SAN om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandling skal holdes innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varsel om arbeidsstans skal gis som bestemt i § 9. Ved sympatistreik i virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter som ikke er tilsluttet Spekter, er varslingsfristen 3 uker.

Hvis SAN erklærer sympatistreik blant ansatte hos Spekters medlemmer på grunn av lovlig konflikt i virksomheter som ikke er medlem av Spekter, skal SAN samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter (hvis slike finnes). Antallet ansatte som medtas i sympatistreiken i virksomheter utenfor Spekter skal motsvare det omtrentlige antall ansatte i virksomheter i Spekter. Partene kan bli enige om unntak fra denne regelen. SAN kan unnta stat og kommuner.

Den adgang SAN har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter utenfor Spekter, er avhengig av at kravene ikke går ut over det som følger av de overenskomster som gjelder i de aktuelle virksomheter i Spekter.

Kap III

Fredsplikt og behandling av rettstvister

§ 12 Fredsplikt

Hvor det er overenskomst, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted så lenge overenskomsten gjelder.

§ 13 Forhandlinger om rettstvister

Tvist om forståelse av denne hovedavtalen, en overenskomsts del A eller annen tariffavtale inngått mellom Spekter og SAN, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de samme organisasjoner.

Tvist om forståelse av en overenskomst del B eller en særavtale, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de lokale parter som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom avtalepartene i forhandlinger som nevnt i annet ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for Spekter og SAN.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte kontakt med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt.

§ 14 Søksmål

Tvister om forståelse av denne hovedavtale kan bringes inn for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Spekter og SAN.

Det samme gjelder søksmål i anledning annen tariffavtale med mindre søksmålsretten er overdradd i henhold til arbeidstvistlovens § 35 (2).

Spekter og SAN skal varsle den annen part om søksmål fra annen tariffpart om likelydende bestemmelser.

Kap IV

Særavtaler

§ 15 Særavtaler

En særavtale er en tariffavtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår og andre arbeidsforhold som ikke er regulert i overenskomst eller som overenskomsten forutsetter kan reguleres i særavtale.

Særavtaler binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør, jfr. § 16. Dette gjelder ikke for særavtaler som er i strid med den overenskomst som gjelder i virksomheten.

Spekter og SAN kan bistå de lokale parter ved uenighet.

§ 16 Oppsigelse og bortfall av særavtale

Før oppsigelse av særavtale finner sted skal særavtalens parter føre forhandlinger. Eventuelt kan oppsigelse finne sted når forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager etter at kravet ble fremsatt.

S1 Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid, med mindre annet er avtalt. Blir en avtale ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen, med samme oppsigelsesfrist.

S2 Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal løpe inntil videre, kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.

S3 Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge den overenskomst virksomheten er bundet av løper, gjelder videre for neste overenskomstperiode, dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har en særavtale samme varighet som den overenskomst virksomheten er bundet av, kan det i overenskomstperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, kan saken bringes inn for Spekter og SAN. Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt. Oppnås det fortsatt ikke enighet, kan hver av de lokale parter, med samme oppsigelsestid som overenskomsten, bringe særavtalen til opphør ved overenskomstens utløpstid.

§ 17 Virkningen av at særavtaler utløper

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

Arbeidstvistlovens § 8 (3) gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens overenskomst. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny overenskomst pågår.

Kap V

Permittering

§ 18 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

Permittering i henhold til første ledd kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene i nytt møte er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Krav om møte angående avvik fra ansiennitetsprinsippet, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

§ 19 Plikt til å drøfte før varsel gis

Før varsel gis skal saken drøftes med de tillitsvalgte. Fra møtet settes opp en protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 20 første og annet ledd løper først etter at møtet er avholdt.

§ 20 Varsel om permittering

Permittering gis med 14 dagers varsel.

Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 15-3 (10) første setning, er varslingsfristen 2 dager og ved brann er fristen 14 dager.

Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet, tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter allikevel å gi varsel med den frist som er mulig.

Fristen gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 1. mars 1999.

Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne utbetales normalt forventet lønn fram til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i annet ledd utbetales ordinær lønn.

§ 21 Varselets form og innhold

Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker.

Ved betinget permittering etter § 22 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

Varslet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis partene ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver. Bekreftelsen skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde. Etter 3 mnd. skal arbeidstaker orienteres om situasjonen.

Dersom det er gitt ubetinget varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbekreftelse.

§ 22 Betinget varsel

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

§ 23 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke formelt er 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 den grunn bort, bortfaller retten til lønn i 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.

§ 24 Spesielle bestemmelser

Ved typisk sesongarbeid gjelder kap. V med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis.

Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

§ 18 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

I de virksomheter i Spekter- sektoren der arbeidstakerne ikke vil ha krav på dagpenger under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en ytelse til de permitterte tilsvarende dagpenger.

Kap VI

Forskjellige bestemmelser

§ 25 Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent

Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales over bank en gang pr. måned.

Vanlig uttak av lønn, forutsettes dette å kunne skje gebyrfritt. Brytes denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandling om hvilke regler som skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan denne paragraf sies opp med en måneds varsel.

Virksomheten skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte ansatte, og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet.

De tillitsvalgtes organisasjoner har ansvaret for at virksomheten får oversendt oppgave over de organiserte ansatte trekkordningen skal gjelde for. De skal videre levere oppgaver over kontingentens og forsikringskontingentens størrelse samt opplysninger om en konto hvor trukket beløp skal overføres. De lokale parter kan avtale at trukket beløp skal overføres på annen måte. De tillitsvalgte og deres organisasjoner er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Praktiske retningslinjer for gjennomføring av trekk av kontingent fastsettes av virksomheten etter at de tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg.

§ 26 Tjenestefri for ansatte

Ansatte skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i

a. forhandlinger i Spekter
b. kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon,
c. faglige delegasjoner, eller
d. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte
e. representantskapsmøter

For forhandlinger i Spekter gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b-e gis inntil 6 dagers tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon.

Når en ansatt blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonene/hovedorganisasjonen innvilges permisjon uten lønn.

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatte som ansettes i fagorganisasjonen permisjon uten lønn i inntil 3 år. Ytterligere permisjon kan gis etter en konkret vurdering.

§ 27 Offentlige verv

Ansatte som har offentlige verv skal gis tjenestefri i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet når det kan skje uten at virksomheten blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Forsåvidt gjelder kommunale og fylkeskommunale verv vises til kommunelovens § 8-2. For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 12-13.

Del II

Kap VII

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 28 Mål

Spekter og SAN er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomhetene, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

§ 29 Organisering og gjennomføring

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

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurranseevne og verdiskapning, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen virksomheten, slik at de som arbeider innenfor den enkelte enhet gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten, som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

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

Innenfor Spekter er det ulike virksomheter både i forhold til oppgaver og organisering. For den enkelte virksomhet er det derfor av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. Dette skal gjøres i egen avtale i virksomheten (tilpasningsavtale) dersom en av partene krever det. De lokale partene kan be om bistand fra Spekter og SAN.

I de lokale avtalene kan partene i tillegg etablere et kontaktforum mellom ledelsen og de tillitsvalgte som representerer forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett etter § 5. Hensikten med forumet er å etablere en møteplass hvor en jevnlig og gjensidig kan kommunisere om samarbeidsspørsmål.

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal blant annet drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling,
- innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft,
- tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling.

- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. Det samme gjelder virksomhetens miljøregnskap der dette foreligger.

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig gi relevant informasjon og drøfte med de tillitsvalgte:

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

Før virksomheten treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter. Finner virksomhetens ledelse ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom virksomheten ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og SAN og berørt forbund/forening hevder dette vil være tariffstridig, kan SAN ta opp med Spekter spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Spekter og SAN er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

> *Merknad*:
> *Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting skal drøftes etter bestemmelsene ovenfor når det fører til omlegging som er av viktighet for arbeidstakerne eller deres arbeidsforhold, eller gjelder sysselsettingsspørsmål.*

Er drøftingsplikten ikke oppfylt, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders normal forventet lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders normal forventet lønn.

§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

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

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

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

Når beslutningen er av viktighet for arbeidstakerne i flere virksomheter kan de tillitsvalgte i berørte virksomheter i forståelse med virksomhetenes ledelser holde felles tillitsvalgtmøter.

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

§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse

Dersom forbund/forening som organiserer minst 10 % av de ansatte i virksomheten, gjør gjeldende at det foreligger grovt brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse i §§ 30, 31 eller 32, skal saken først behandles etter reglene i § 13.

Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlinger som nevnt i første ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for en tvistenemnd bestående av 5 medlemmer. Hver av partene, Spekter og SAN utpeker to medlemmer. Nemndas leder oppnevnes av Riksmekler. Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning. Utgiftene til nemndsbehandlingen dekkes etter reglene om saksomkostninger i tvistemålsloven.

Dersom nemnda konstaterer at det foreligger grovt brudd som nevnt i første ledd, vil Spekter og SAN i fellesskap drøfte saken med virksomheten og de tillitsvalgte. Målet med drøftelsene skal være å finne frem til en praktisering som ivaretar hovedavtalens krav til informasjon og drøftelse. Spekter og SAN kan i forståelse med de lokale parter iverksette hensiktsmessige tiltak for å fremme forståelsen av hovedavtalens regler om informasjon og drøftelse, og for å sikre en hensiktsmessig praktisering av dem.

§ 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

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

§ 35 Eksterne rådgivere

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

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

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

§ 36 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis virksomheten 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 Spekter og SAN. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter drøftelser med ledelsen gir virksomheten beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene. For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens §§ 15-1 og 15-4 (1) og arbeidsmiljølovens § 15-2 (2) første til fjerde setning.

Arbeidstaker som i medhold av arbeidsmiljølovens § 14-2 har fortrinnsrett til stilling i virksomheten, beholder tidligere opparbeidet ansiennitet ved gjeninntreden.

§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

1) Personalarkiv

De lokale parter skal drøfte hvilke personalopplysninger virksomheten kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes.

På anmodning kan de tillitsvalgte få utlevert en liste over ansatte. Listen skal inneholde opplysninger om navn, arbeidssted, stillingsprosent og ansettelsestidspunkt.

2) Kontrolltiltak

Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten. Med jevne mellomrom skal partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Hvis direkte og kontinuerlig overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking må bare skje i den utstrekning det er tvingende nødvendig jfr. personopplysningsregelverket.

3) Innsyn i e-post

Innsyn i ansattes e-post kan bare skje i overensstemmelse med gjeldende lovgivning.

Når det foretas innsyn i ansattes e-post, skal vedkommende arbeidstaker og dennes tillitsvalgte informeres om innsynet og årsaken til det, og så vidt mulig gis anledning til å være til stede.

Dersom umiddelbart innsyn ikke er påkrevd, skal spørsmålet om innsyn, årsaken til det og betydning for den ansatte, drøftes på forhånd.

Partene anbefaler at det i den enkelte virksomhet utarbeides retningslinjer for innsyn i ansattes e-post. Retningslinjene skal drøftes med de tillitsvalgte før de iverksettes.

§ 38 Ansettelser

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er representert i virksomheten, samt hvem som er tillitsvalgt. Det bør utarbeides retningslinjer for introduksjon og oppfølging av nyansatte.

§ 39 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.

§ 40 Allmøter og oppslag

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

§ 41 Informasjonsmøter

En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i virksomheten eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om virksomhetens forhold og fremtidsutsikter.

I virksomhet med styre 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 virksomheten 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. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

§ 42 Drøftelser innen et konsern

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med de tillitsvalgte, uten hensyn til om virksomhetene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomi og utvikling. Tillitsvalgte skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgte anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes.

§ 43 Konsernutvalg - konserntillitsvalgte

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som nevnt i hovedavtalen § 42. De lokale parter, med eventuell bistand fra Spekter og SAN, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

a. at det i konserner med flere virksomheter etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og virksomhetsledelsen, eller

b. at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Partene er enige om at det i større konserner kan være behov for ordning med en konserntillitsvalgt fra SAN. Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets virksomheter også kan inneha denne funksjonen.

Dersom de lokale parter, eventuelt etter bistand fra Spekter og SAN ikke blir enige om etablering av en ordning med konserntillitsvalgt, kan spørsmålet bringes inn for Spekter og SAN.

Konserntillitsvalgte ivaretar de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som har betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jfr. § 42. Konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i, eller erstatte partenes rettigheter og plikter på virksomhetsnivå.

Rettigheter og plikter for konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene om tillitsvalgte i hovedavtalens del III. Utfyllende bestemmelser om rettigheter og plikter kan avtales på konsernnivå.

”Avtale om Europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer” opprettet mellom NHO og LO 30. november 1995, er allmenngjort ved Kgl. res. av 18. oktober 1996.

Kap VIII

Kompetanseutvikling

§ 44 Kompetanseutvikling

Spekter og SAN erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

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

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at virksomheten skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i målene til virksomheten.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse som er nødvendig for de oppgaver arbeidstakeren har, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten.

Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

Del III Tillitsvalgte

Kap IX

Tillitsvalgte, antall og valg

§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser

Spekter og SAN er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med styrende organer i sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.

De forbund/foreninger/gruppe som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.

Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.

Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan saken bringes inn for partene i denne avtalen. De sentrale parter skal i slike tilfelle bl.a legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivaretatt (jfr. del II).

§ 46 Valgregler

Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbarheten avklares etter drøftelser.

Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.

§ 47 Delegasjoner

I møter mellom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse skal delegasjonene begrenses mest mulig, og i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.

Når de tillitsvalgte har behov for bistand fra andre medlemmer i virksomheten, eventuelt fra tillitsvalgt/saksbehandler i forening/forbund/SAN, kan disse tas med i delegasjonen, jfr. første ledd. Virksomhetens ledelse skal på forhånd orienteres.

Ansatte som deltar i møter med ledelsen etter første og annet ledd, har rett til tjenestefri og godtgjørelse etter § 51.

Kap X

Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 48 Gjensidige plikter

Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til § 46.

En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntrer ikke før melding er mottatt av ledelsen.

Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.

§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant.

Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a. protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon og nødvendig kommunikasjonsutstyr.

De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere. Vervet som tillitsvalgt skal aldri brukes mot vedkommende ansatte i den videre tjeneste og karriere.

§ 50 Møter i arbeidstiden

Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder:

- medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper
- medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående
- Fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter, jf Hovedavtalen § 32.4 ledd

Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel.

§ 51 Godtgjørelse

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter.

Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens del II. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. Arbeidsgiver og tillitsvalgt kan bli enige om at tilsvarende antall timer gis som fritid dersom tjenesten/driften tillater det. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.

§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

a. forhandlinger i Spekter
b. forbunds-, forenings- eller SANs styremøter/rådsmøter, representantskapsmøter, kongresser, landsmøter og landsforeningsmøter
c. kurs for tillitsvalgte, organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon eller opplysningsorganisasjon
d. faglige delegasjoner,
e. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs/konferanser for tillitsvalgte.

For punktene a, og b gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene c til og med e, gis det samlet inntil 12 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

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

§ 53 Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre

Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Spekter overfor SAN, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til § 46.

Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen, kan SAN overfor Spekter kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen 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 representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet.

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

§ 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten.

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

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

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

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med vedkommende forbund/forening, hvis ikke vedkommende motsetter seg det.

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