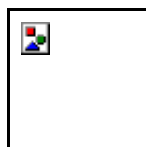


H O V E D A V T A L E

2006 - 2009



FORORD

Denne hovedavtalen som gjelder fra 01.03.2006 – 31.12.2009 er likelydende avtaler – parallellavtale - inngått mellom HSH og en rekke arbeidstakerorganisasjoner.

Parallellavtalen er del I av partenes tariffavtaler. Del II, overenskomstene, trykkes som egne dokumenter.

Parallellavtalen er per 01.03.2006 inngått mellom HSH og følgende arbeidstakerorganisasjoner:

Den Norske kirkes presteforening
Den norske lægeforening
Den norske tannlegeforening
Det Norske Diakonforbund
Norsk Folkehøgskolelag
Noregs Kristelige Folkehøgskolelag
Norges Ingeniørorganisasjon NITO
Norges Juristforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Forskerforbund
Norsk Psykologforening
Norsk Sykepleierforbund
Norske Fysioterapeuters Forbund
Utdanningsforbundet
Universitets- og Høgskoleutdannedes Forbund UHF
Luftfartens Funksjonærforening
Arkitektenes Fagforbund
Siviløkonomene
Samfunnsviternes Fagforening
ALT – Organisasjonen for Administrative, Ledende og Tekniske stillinger
TEKNA – Teknisk Naturvitenskapelig Forening

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	2
DEL A	6
KAP. I	6
Partsforhold og varighet	6
§ 1-1 Partsforhold	6
§ 1-2 Virkeområde.....	6
§ 1-3 Varighet.....	6
§ 1-4 Virksomheter som i løpet av tariffperioden melder seg inn i HSH	6
KAP. II	8
Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålsrett	8
§ 2-1 Organisasjonsretten.....	8
§ 2-2 Fredsplikt	8
§ 2-3 Tvisters behandling	8
§ 2-4 Søksmålsrett.....	8
KAP. III	9
Konflikter	9
§ 3-1 Kollektive oppsigelser.....	9
§ 3-2 Avtaler ved konflikter	9
§ 3-3 Sympatiaksjoner.....	9
§ 3-4 Politiske demonstrasjonsaksjoner	10
KAP. IV	10
Særavtaler	10
§ 4-1 Særavtalens gyldighet.....	10
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler.....	10
§ 4-3 Særavtaler med bestemt løpetid	10
§ 4-4 Særavtaler som gjelder inntil videre	10
§ 4-5 Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale	11
§ 4-6 Virkning av at særavtale utløper	11
KAP. V	11
Tillitsvalgte	11
§ 5-1	11
§ 5-2	12
§ 5-3	12

KAP. VI	13
Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	13
§ 6-1	13
§ 6-2.....	13
§ 6-3.....	13
§ 6-4.....	13
§ 6-5.....	13
§ 6-6.....	13
§ 6-7.....	14
§ 6-8.....	14
 KAP. VII	 14
Sentrale tillitsvalgte	14
§ 7-1	14
 KAP. VIII	 15
Permittering	15
§ 8-1 Vilkårene for permittering	15
§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel.....	15
§ 8-3 Varsel om permittering	15
§ 8-4 Varslets form og innhold	15
§ 8-5 Betinget varsel.....	16
§ 8-6 Oppsigelse under permittering	16
§ 8-7 Spesielle bestemmelser	16
 KAP. IX	 16
Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	16
§ 9-1	16
§ 9-2.....	17
§ 9-3.....	17
§ 9-4.....	17
 KAP. X	 18
Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	18
§ 10-1	18
§ 10-2.....	19
 DEL B	 20
 RAMMEAFTALER	 20
Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse.....	20
1.1. Innledning	20
1.2. Etter- og videreutdanning.....	20
1.3. Permisjon for utdanning.....	21

2. Datamaskinbaserte systemer.....	21
3. Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte virksomhet.....	22
4. Avtale om kontrolltiltak i bedriften	22
5. Likestilling	23
6. Deltidsarbeid	24

DEL A

KAP. I

Partsforhold og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom HSH og forbundet.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er opprettet mellom HSH og forbundet.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. mars 2006 gjelder til 31. desember 2009 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks måneders varsel.

§ 1-4 Virksomheter som i løpet av tariffperioden melder seg inn i HSH

Ny tariffavtale

- a) Forbundet og HSH kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtalen skal gjelde medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene når forbundet organiserer 10% eller mer av de fast ansatte i bedriften.
- b) Dersom det tidligere er inngått tariffavtale i virksomheten med andre organisasjoner, og forbundet krever det, skal det opprettes tariffavtale dersom forbundet organiserer mer enn 10% av de organisasjonsmulige i sitt forbund.
- c) Tariffavtale kan opprettes uavhengig av kravet om organisasjonsprosent der hvor partene er enige om det.
- d) Avtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt dersom vilkårene for å opprette avtale er til stede. Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i HSH, gjelder denne til den er brakt til utløp dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Dersom virksomheten ved innmeldelse er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan HSH og forbundet bli enige om at Hovedavtalen HSH- enkeltforbundene skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.

- e) Medfører overgangen til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
- f) Behandling av krav om ny tariffavtale:

1. Krav om gjennomføring av avtale etter § 1-4 a og b fremsettes skriftlig av forbundet eller HSH.
2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av HSH eller forbundet, skal gis motparten snarest mulig og innen 1 måned fra kravet er mottatt.
3. Dersom kravet bestrides skal det føres forhandlinger mellom forbundet og HSH 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.

g) 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. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnda.

h) Tvistenemnda:

1. Tvistenemnda skal bestå av en representant fra henholdsvis forbundet og HSH 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 arbeidstvistslovens § 6 nr. 3.

3. Ved vurderingen av virksomhetens art skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Virksomhetens 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 virksomheten.

i) Virksomheter som trer ut av HSH / Overføring av ansvar:

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av HSH i tariffperioden skal HSH varsle forbundet om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av HSH i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jf. arbeidstvistslovens § 3 nr. 4.).

Partene kan unntaksvis bli enige om å slette overenskomst for enkeltbedrifter i tariffperioden.

KAP. II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålsrett

§ 2-1 Organisasjonsretten

HSH og forbundet anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

Hvor tariffavtale er etablert, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted i avtalens gyldighetstid.

§ 2-3 Tvisters behandling

1. Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal først søkes løst ved lokale forhandlinger. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
2. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, kan begge parter bringe tvisten inn for HSH og vedkommende forbund. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
3. Forhandlingsmøte skal lokalt og sentralt holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmålsrett

Tvist om forståelsen og gyldigheten av tariffavtalen kan innbringes for Arbeidsretten dersom partene ikke blir enige om å la den avgjøres ved Voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen, hvis det i enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning. Søksmålsrett etter avtalen har HSH og forbundet.

KAP. III

Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

Ved opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom HSH og Forbundet. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

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

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

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

§ 3-2 Avtaler ved konflikter

HSH og forbundet vil anbefale at det på den enkelte virksomhet slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.

Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av HSH og forbundet. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av HSH og forbundet.

§ 3-3 Sympatiaksjoner

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 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon eller forbundet.

Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1.

Ved sympatistreik hos medlemmer av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker.

Hvis forbundet erklærer sympatistreik blant HSH-medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, skal forbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet kan bli enige om unntak fra denne regel. Forbundet kan unnta stat og kommune.

Den adgang forbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjons tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

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 arbeidstakerne er organisert i forbundet. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har forbundet rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

§ 3-4 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. Varselet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

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

KAP. IV

Særavtaler

§ 4-1 Særavtalens gyldighet

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

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

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.

§ 4-3 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.

§ 4-4 Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtaler 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.

§ 4-5 Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale

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

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

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene, jf Hovedavtalen § 2-3 og 2-4. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

§ 4-6 Virkning av at særavtale utløper

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

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

KAP. V

Tillitsvalgte

§ 5-1

1. Ved hver virksomhet skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis virksomheten eller arbeidstakerne forlanger det.
2. Ved hver virksomhet som har inntil 25 organiserte arbeidstakere i forbundet, kan det velges 1 tillitsvalgt til å ivareta de oppgaver som fremkommer av denne avtale. Det kan inngås lokal avtale mellom de ulike arbeidstakerorganisasjonene om felles tillitsvalgt.

Ved virksomheter som har:

Fra	26 - 50	organiserte arbeidstakere	2	tillitsvalgte
"	51 - 150	"	3	"
"	151 - 300	"	4	"
"	301 - 500	"	6	"
"	501 - 750	"	8	"
Over	750	"	10	"

Det er adgang til å velge flere tillitsvalgte enn nevnt ovenfor hvis det inngås skriftlig avtale herom mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon har flere lokale tillitsvalgte i en virksomhet, kan det av og blant disse opprettes et utvalg.

Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling i større virksomhetsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Ved vurdering av slik representasjon, skal det tas hensyn til virksomhetens oppbygging.

§ 5-2

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ansatte ved virksomheten, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ansatte som har arbeidet i virksomheten de to siste år.

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

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

Tillitsvalgte kan ikke opptre i rollen som tillitsvalgt når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til den tillitsvalgtes upartiskhet, for eksempel at saken angår egne personlige interesser eller interessene til noen en har personlig tilknytning til.

§ 5-3

Virksomheten skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

KAP. VI

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1

De tillitsvalgte godkjennes som representanter for de arbeidstakerne i virksomheten som er organisert i forbundet.

De tillitsvalgte har rett og plikt til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte ansatt mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte ansatte.

§ 6-2

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

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

§ 6-3

Virksomhetens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/ drøftelser.

§ 6-4

De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

§ 6-5

Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sin oppgaver i henhold til Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet i virksomheten innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til virksomhetens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

§ 6-6

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.

§ 6-7

Tillitsvalgte i virksomheten og ansatte med tillitsverv innen forbundet skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ansatte som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

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

§ 6-8

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 virksomheten.

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 arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-14 og kap. 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis forbundet 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 virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med forbundet 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 HSH, 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 virksomhet, når forbundet hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

KAP. VII

Sentrale tillitsvalgte

§ 7-1

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på beste måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i virksomheten etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

KAP. VIII

Permittering

§ 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.
2. Ved permittering utover 6 måneder skal nødvendigheten av fortsatt permittering drøftes med tillitsvalgte.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

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

§ 8-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i aml § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselsfristen skal arbeidstakerne betales ordinær lønn til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær timelønn.

§ 8-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 8-5 Betinget varsel

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

§ 8-6 Oppsigelse under permittering

Reglene i § 8 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

§ 8-7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
2. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

KAP. IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1

Forbundet og HSH er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom virksomheten og arbeidstakerne.

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

Målsettingen i dette kapittel er bindende når det gjelder samarbeid på virksomheten og skal også være veiledende for partene på den enkelte virksomhet ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2

Det er en felles plikt for virksomhetens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at virksomhetsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I virksomheter hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan f.eks. gjøres ved at virksomhetsledelsen og representanter for ansatte avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Virksomheten innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til sakslisten. Det kan videre formaliseres at man f. eks. en gang hvert kvartal drøfter virksomhetens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter, tjenesteutførelse m.v.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

§ 9-3

1. Virksomheten skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med forbundets tillitsvalgte:

- a) Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling.
- b) Omlegginger og omorganiseringer som vil få betydning for forbundets medlemmer og deres arbeidsforhold.
- c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
- d) Endringer i virksomhetens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform.

I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.

2. Før virksomheten tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom virksomheten ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.
3. Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønssystemer i virksomheten som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.

§ 9-4

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan f.eks. gjøres ved at konsernledelsen og forbundets lokale tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

I virksomheter hvor man har opprettet avtale om samarbeid på konsern nivå skal planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og forbundets lokale tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte virksomheter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i virksomheten.

Dersom det i medhold av annen Hovedavtale innen HSH-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med forbundets lokale tillitsvalgte.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

KAP. X

Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 10-1

Virksomheten foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/ virksomhet er enige om ved skriftlig avtale.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttoløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.

Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles trekk eller andre trekk etter oppgave fra virksomheten eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham/henne på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at virksomheten eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte virksomhet og hans/hennes bankforbindelse.

§ 10-2

Hvor virksomheten har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til forbundet blir trukket i medlemmenes lønn enten av virksomhetens bankforbindelse eller direkte av virksomheten. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

DEL B

Rammeavtaler

1. Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse

1.1. Innledning

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, videreutdanning og omskolering.

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

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene. Konkurransesevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige virksomheter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for virksomhetens omstillings- og konkurranseevne.

Virksomhetenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for virksomhetene, de ansatte og samfunnet at virksomhetene har et høyt faglig nivå.

Kompetansehevende tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Virksomheten og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Det er virksomhetenes ansvar å vurdere kompetansebehovet. Dette bør i størst mulig utstrekning skje gjennom lokale drøftinger. Arbeidsgiver oppfordres til å utarbeide planer for kompetansehevende tiltak innenfor virksomhetens målsetting.

1.2. Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

1.3. Dokumentasjon av realkompetanse

Virksomheter oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet.

1.4. Permisjon for utdanning

- a) Hvis det i forbindelse med etter- eller videreutdanning, jf. pkt. 2, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- b) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon i henhold til aml. § 12-11.
- c) Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
- d) Søknad om permisjon må fremmes så tidlig som mulig og bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
- e) Ved innvilgelse av utdanningspermisjon bør det før permisjonen påbegynnes inngås skriftlig avtale bl.a. om:
 - permisjonens varighet
 - gjenopptagelse av arbeid etter avsluttet permisjon, og
 - gjenopptagelse etter eventuelt avbrudd av utdanningen.

Dersom slik avtale ikke er inngått gjelder følgende:

Når en ansatt kommer tilbake til virksomheten etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte, dersom dette er praktisk mulig, rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.

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.

2. Datamaskinbaserte systemer

Under henvisning til arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd, og med utgangspunkt i at det foreligger "Rammeavtale" på dette området for andre grupper i virksomhetene, konstaterte man enighet om å anbefale at partene i den enkelte virksomhet søker å finne fram til hensiktsmessige samarbeidsformer med alle grupper i virksomheten som berøres av de saker som omhandles i arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd.

Partene drøftet også lagring, bearbeiding og bruk av persondata, også på bakgrunn av Lov om personopplysninger med forskrifter, og konstaterte enighet om at der hvor det foreligger instruks e.l. for dette, informeres tillitsvalgte om innholdet. Hvor det ikke foreligger reglement, instruks e.l., utarbeides dette i samarbeid med tillitsvalgte.

3. Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte virksomhet

Partene vil søke nærmere samarbeid om virksomhetsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av forbundet og deres medvirkning til virksomhetens videre utvikling.

Det er i de ansattes, virksomhetenes og samfunnets interesse at virksomhetene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme virksomhetens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av virksomhetens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og virksomheten. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom virksomhetsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i virksomheten. Når eventuelle problemområder er kartlagt kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra virksomhet til virksomhet tilpasset den enkelte virksomhets situasjon og behov.

Virksomhetsledelsen og de ansatte i den enkelte virksomhet må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid. Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stillet til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av forbundet.

4. Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten. Den primære hensikt med kontrolltiltak i bedriften skal være å forebygge misligheter. Kontrollen bør i størst mulig utstrekning være åpen.

1. Behov for forskjellige kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i forskjellige forhold, tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, samt andre sosiale og organisatoriske forhold. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte innen den gruppe som blir omfattet av den kontroll som gjennomføres i h.h.t. til pkt. 1, skal tilles likt.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuelt, skal hensikt og behov klarlegges.

Slik overvåking bør i størst mulig grad unngås. For øvrig vises det til lov om personopplysninger med forskrifter.

4. Forklaring fra ansatte som mistenkes for uregelmessigheter i en eller annen form, kan som hovedregel bare kreves av bedriftens leder eller en ansatt som av ledelsen er bemyndiget til dette.

Vedkommende skal gjøres kjent med sin rett til å kreve at den tillitsvalgte eller en annen person, som er valgt av personalet til dette verv, skal være tilstede når forklaringen eventuelt gis.

5. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir itt de ansatte.

6. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, video, tekst, magnetbånd, etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, sikring, makulering etc., drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i lov om personregistre m.v. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter. Med jevne mellomrom bør partene revurdere igangsatte kontrolltiltak.
7. Kontroll utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser kan utføres av bedriftens egne ansatte eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfatter lov om vaktelskaper skal det benyttes godkjente vaktelskaper i henhold til samme lov. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.
8. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.
9. Ovennevnte retningslinjer gjelder ikke for arbeidsrutiner og ordensforskrifter i bedriften.

5. Likestilling

Generelt

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å kunne fremme verdiskapning. Som ledd i å oppnå likestilling og likeverd må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning.

Lov om likestilling inneholder sentrale bestemmelser om likestillingsspørsmål. I den forbindelse er det viktig for partene at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Lønnsspørsmål er en del av likestillingsarbeidet
- Likestilling kan nedfelles i strategi- og plandokumenter, herunder i konkrete handlingsplaner med tilhørende tiltak

Partene lokalt

I arbeidet med likestillingsspørsmål skal partene lokalt i tillegg spesielt legge vekt på:

Tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende oppgaver på lik linje med menn

Tiltak for at kvinner blir gitt mulighet for avansement i virksomheten på lik linje med menn

Tiltak for rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå

Partene anbefaler at virksomheten igangsetter arbeidet med lokale handlingsplaner for likestilling. Slike planer skal bl.a. beskrive de utfordringer virksomheten står overfor og foreslå tiltak. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid og at dette også kommer til uttrykk i virksomhetens strategi- og øvrige plandokumenter der slike finnes.

Det er viktig at arbeidet med planer skjer i samarbeid med de lokale tillitsvalgte. Hvordan dette best mulig kan skje drøftes i virksomheten. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelsen, som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen.

Tvist om forståelse av lokal avtale kan bringes inn for organisasjonene sentralt.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvist om forståelse av denne rammeavtale behandles etter Hovedavtalen § 2-3.

Merknad nr. 1

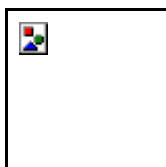
Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplaner for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Merknad nr. 2

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i HSH/Unio-regi og HSH/Akademikerne-regi prioriterer oppfølgingen av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivsparter CEEP, UNICE/UEAMPE og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidstid, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

6. Deltidsarbeid

1. HSH og forbundet er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidarbeid.
- 2 a) Overenskomstene bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår for de deltidsansatte.
- 2 b) Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.
3. Partene legger til grunn at overenskomster likestiller hel- og deltidsansatte i tråd med Rådskdirektiv 97/81 EF (Deltidsdirektivet).



Postadresse: Boks 2900 Solli, 0230 OSLO
Besøksadresse: Henrik Ibsensgate 90, OSLO
Telefon: 22 54 17 00
Telefax: 22 56 17 00
Internett: www.hsh-org.no