

**SAMFO**

**lederne**

---

# Hovedavtale

mellom Samfo og Lederne

**2018 – 2021**

---

## **HOVEDAVTALEN**

2018 - 2021

mellom SAMFO og Lederne

# INNHOOLD

<b>§ 1</b>	<b>Partsforhold, virkeområde og varighet</b>	<b>4</b>
<b>§ 2</b>	<b>Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål</b>	<b>4</b>
<b>§ 3</b>	<b>Ny tariffavtale i tariffperioden</b>	<b>6</b>
<b>§ 4</b>	<b>Særavtaler</b>	<b>6</b>
<b>§ 5</b>	<b>Tillitsvalgte, valg og antall</b>	<b>7</b>
<b>§ 6</b>	<b>Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter</b>	<b>8</b>
<b>§ 7</b>	<b>Sentrale tillitsvalgte</b>	<b>10</b>
<b>§ 8</b>	<b>Permittering</b>	<b>10</b>
<b>§ 9</b>	<b>Informasjon, samarbeid og medbestemmelse</b>	<b>12</b>
<b>§ 10</b>	<b>Drøftelser før oppsigelse eller avskjed</b>	<b>15</b>
<b>§ 11</b>	<b>Likestilling</b>	<b>15</b>
<b>§ 12</b>	<b>Seniorpolitikk</b>	<b>16</b>

# § 1 Partsforhold, virkeområde og varighet

## § 1-1 PARTSFORHOLD

Denne Hovedavtale gjelder for SAMFO og dens medlemmer på den ene side og Lederne og dets medlemmer på den annen side. I enkelte sammenhenger vil Ledernes medlemmer kunne opptre som arbeidsgivers representant.

## § 1-2 VIRKEOMRÅDE

Hovedavtalen skal være første del av de tariffavtaler som inngås mellom SAMFO og Lederne. Partene og deres medlemmer er ansvarlige for at avtalene blir oppfylt.

## § 1-3 VARIGHET

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

# § 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

## § 2-1 ORGANISASJONSRETTE

SAMFO og Lederne anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

## § 2-2 FREDSPLIKT

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

## § 2-3 FORHANDLINGER

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i overenskomstene eller i bedriftsvise særavtaler mellom bedrift og ledere skal søkes løst mellom de lokale parter. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Ved uenighet skal partenes syn fremgå av protokollen som undertegnes av begge parter.

2. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
3. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter punkt 1, kan hver av partene bringe tvisten inn for SAMFO og Lederne.
4. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

## **§ 2-4 SØKSMÅL IHT. § 2-3**

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom SAMFO og Lederne ikke blir enige om å la den avgjøre ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen, hvis ikke Lederne og SAMFO blir enige om en annen sammensetning.

Saksbehandling skjer i samsvar med bestemmelsene i Lov om voldgift.

## **§ 2-5 INTERESSETVISTER**

En interesselvist er tvist om opprettelse eller revisjon av tariffavtale.

Blir partene ikke enige om løsning av en interesselvist etter at forhandlinger har vært ført, skal tvisten avgjøres med bindende virkning av en nemnd på 5 medlemmer.

Nemndas leder oppnevnes av SAMFO og Lederne i fellesskap. Blir organisasjonene ikke enige, skal Riksmekleren eller den han oppnevner være leder. SAMFO og Lederne oppnevner to medlemmer hver.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som tariffavtale. Så lenge tvisten ikke er avgjort av nemnda eller løst på annen måte, skal den tariffavtale som gjaldt ved tvistens utbrudd stå ved makt, hvis ikke partene blir enige om noe annet.

Henvendelse til nemnda skal skje direkte til lederen, som innkaller til møte senest 14 dager etter at henvendelsen er kommet.

Nemndas forhandlinger er ikke offentlige. For øvrig får reglene i arbeidstvistlovens §§ 42, 44, 45, 48, 50, 55 og 56 tilsvarende anvendelse for saksbehandlingen for nemnda.

Felleskostnader i samband med nemndas møter skal bæres i fellesskap fordelt med en halvpart hver på Lederne og SAMFO. Hver av partene bærer sine kostnader i forbindelse med nemndas møter.

## § 3 Ny tariffavtale i tariffperioden

### § 3-1 NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN

Lederne og SAMFO kan - i tariffperioden - kreve forhandlinger om ny overenskomst for medlemsgrupper som ikke har vært omfattet av overenskomst mellom organisasjonene.

Vilkåret for å kreve en overenskomst gjennomført, er at bedriften er medlem av SAMFO og at Lederne har minst 10 % av vedkommende arbeidstakergruppe som medlemmer.

### § 3-2 OVERSIKTSLISTER OVER TARIFFBUNDNE BEDRIFTER

Lederne og SAMFO skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 1. februar over tariffbundne bedrifter.

## § 4 Særavtaler

### § 4-1 SÆRAVTALERS GYLDIGHET

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

### § 4-2 OPPSIGELSE AV SÆRAVTALER

#### 1. Forhandlinger for oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

#### 2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

### 3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

### 4. Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge Overenskomsten løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres. Har særavtale samme varighet som Overenskomsten, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

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

### 5. Rett til forhandling og voldgift

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

## § 4-3 VIRKNINGEN AV AT SÆRAVTALE UTLØPER

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

Arbeidstvistlovens § 8 tredje ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger Overenskomsten. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og voldgiftsbehandling om ny Overenskomst pågår.

# § 5 Tillitsvalgte, valg og antall

## § 5-1 REPRESENTASJON

Dersom ikke annet er avtalt på bedriften, kan Ledernes medlemmer velge inntil:

- 2 tillitsvalgte (overenskomst for butikksjefer m.fl.)
- 1 tillitsvalgt (overenskomst for daglig leder, administrative ledere og varehussjefer)

## § 5-2 VALGREGLER

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ledere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ledere som har arbeidet (som leder) i bedriften de to siste år.

Ledere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt. Hvis vedkommende ikke aksepterer bedriftens anmodning, kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3.

## § 5-3 MELDING OM VALG

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

# § 6 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

## § 6-1 ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER

Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte leder mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte leder.

## § 6-2 ARBEIDSGIVERENS REPRESENTANT

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede i bedriften 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 til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

## § 6-3 PARTENES REPRESENTANTER VED FORHANDLINGER

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



## § 6-4 PARTENES FELLES ANSVAR

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

## § 6-5 TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD

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

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

*Merknad:*

*Det kan opptas drøftelser om plasseringen av ekstrakostnader som følge av tillitsvalgtes møter med bedriften.*

## § 6-6 MEDLEMSMØTER

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående, eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

*Merknad:*

*Lederne ser at det ved behov kan være hensiktsmessig å legge til rette for gjennomføring av medlemsmøter i forbindelse med f.eks. butikksjefssamlinger.*

## § 6-7 SENTRALT TILLITSVALGTARBEID OG OPPLÆRING

Tillitsvalgte i bedriften og ledere med tillitsverv innen Lederne skal ikke nektes tjenestefri 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. Ledere 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.

## § 6-8 OPPSIGELSE AV TILLITSVALGTE

I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

## § 7 Sentrale tillitsvalgte

### § 7-1 SENTRALE TILLITSVALGTE

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

De sentrale tillitsvalgte i Lederne er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom SAMFO og Lederne skal fungere best mulig.

## § 8 Permittering

### § 8-1 VILKÅRENE FOR PERMITTERING

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

### § 8-2 PLIKT TIL Å KONFERERE FØR VARSEL GIS

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

### § 8-3 VARSEL OM PERMITTERING

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3, nr 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 bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift

- eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
  6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær timelønn.
  7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 6 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

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

## § 8-5 BETINGET VARSEL

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

## § 8-6 OPPSIGELSE UNDER PERMITTERING

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringsperioden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

## § 8-7 SPESIELLE BESTEMMELSER

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd 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.

# § 9 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

## § 9-1 MÅLSETTING

Lederne og SAMFO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne.

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

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

## § 9-2 ORGANISERING OG GJENNOMFØRING

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

I bedrifter 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 bedriftsledelsen og representanter for ledere avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Bedriften 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 bedriftens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter m.v.

### § 9-3 DRØFTELSE OM BEDRIFTENS ORDINÆRE DRIFT

Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Lederne tillitsvalgte:

- bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften, herunder informasjon om nyansettelser.

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

### § 9-4 DRØFTELSE VEDRØRENDE OMLEGGING AV DRIFTEN

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

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

### § 9-5 DRØFTELSE OM SELSKAPSRETTLIGE FORHOLD

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

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

Det skal sørges for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

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

### § 9-6 NÆRMERE OM DRØFTELSE OG INFORMASJON

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

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

Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler, skal den grunnliggende syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

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

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

## **§ 9-7 INNSYN I REGNSKAPER OG ØKONOMISKE FORHOLD**

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

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

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

## **§ 9-8 BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTELSE**

Lederne og SAMFO understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes.

Når en av partene på bedriften krever det, skal det opptas sentrale drøftinger med sikte på å avklare om det er begått grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens § 9. Dersom det blir slått fast at grovt brudd foreligger, skal organisasjonene drøfte behovet for særskilte tiltak for å hindre gjentatte brudd.

## **§ 9-9 DRIFTSINNSKREKNINGER**

Partene en enig om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser i selskapet.

Dersom bemanningsreduksjoner blir nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig ordnes ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner selskapet ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal ledelsen grunngi sitt syn. Det settes opp en protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter.

Bestemmer ledelsen at bemanningsreduksjoner må foretas, skal ledelsen drøfte med de tillitsvalgte med sikte på å:

- begrense omfanget av oppsigelser
- avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene

En mulig måte å avhjelpe skadevirkningene på, vil kunne være å avtale en sluttpakke for de berørte ansatte.

## **§ 9-10 FORHÅNDSINFORMASJON TIL TILLITSVALGTE**

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

## **§ 10 Drøftelser før oppsigelse eller avskjed**

Før bedriften beslutter å si opp eller avskjedige et medlem av Lederne, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det.

## **§ 11 Likestilling**

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønnplassering, avansment og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

De lokale parter oppfordres til å drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - skal gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansment.

## § 12 Seniorpolitikk

Det enkelte samvirke­lag skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til normal pensjonsalder (67 år). Derved kan det enkelte samvirke­lag beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Fra det år medarbeideren fyller 57 år skal det gjennomføres en årlig seniorsamtale dersom en av partene krever det. Samtalen skal være fortrolig og ha som mål å kartlegge den enkelte ansattes ønsker, ambisjoner, fremtidsutsikter og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal danne grunnlag for planlegging av den videre arbeidssituasjonen.

Oslo, 21. mars 2018

Audun Ingvartsen  
Forbundsleder  
Lederne

Torgeir Kroken  
Direktør  
SAMFO







# Notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





A series of 25 horizontal blue lines for writing, spanning the width of the page.

.....



 **lederne**

Storgata 25  
0184 Oslo  
Tlf.: 22 54 51 50

E-post: [lederne@lederne.no](mailto:lederne@lederne.no)



**SAMFO**

Bryggetorget 7  
0250 Oslo  
Tlf.: 47 47 76 77

E-post: [samfo@samfo.no](mailto:samfo@samfo.no)