

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Håndbok for tillitsvalgte

Versjon 8 – 1.9.2022



Innledning

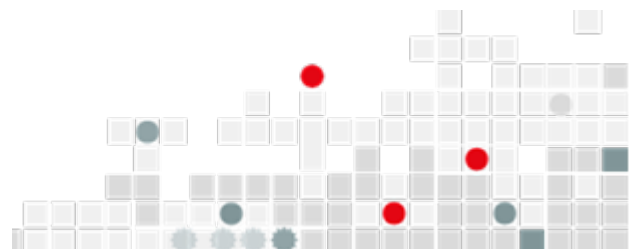
Denne håndboken er ment å være en enkel innføring i hva det vil si å være tillitsvalgt og hvordan man håndterer utfordringer som dukker opp. Del 1 av dokumentet tar for seg viktige ting for en klubbleder å sette seg inn i. Del 2 tar for seg konkrete problemstillinger med tips til hvordan ting skal håndteres. Del 2 kan brukes som ett oppslagsverk. På vår hjemmeside vil du også finne en egen side for tillitsvalgte hvor vi har samlet en del nyttige verktøy, nnn.no/tillitsvalgt/

Nyttige linker:

- Alle overenskomster i NNN: [Overenskomster | NNN](#)
- Vedtekter for NNN: [Vedtekter 2021 - 2025](#)
- Hovedavtalen LO – NHO (HA): [Hovedavtalen LO-NHO](#)
- Ferieloven: <http://www.lovdatabasen.no/all/nl-19880429-021.html>
- Arbeidsmiljøloven: <http://www.lovdatabasen.no/all/hl-20050617-062.html>
- Folketrygdloven: [Lovdata - Lov om folketrygd](#)
- LOs utdanningsfond: [LOs utdanningsfond - LO](#)
- Veileder for konflikter: [Informasjon - Konflikt](#)
- Innmeldingsskjema: [Innmeldingsskjema | NNN](#)
- Kurstilbud: [Kurstilbud](#)

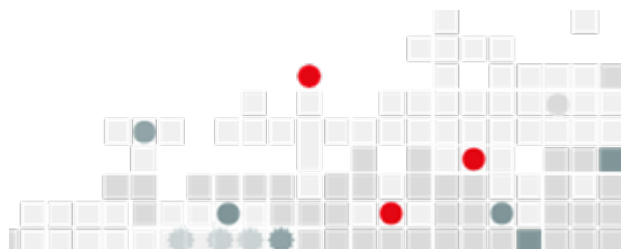
Tips:

I Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven finnes det kommentarer til bestemmelsene. I Hovedavtalen er det LO sine kommentarer, som sier noe om hva LO mener er riktig. Her finnes kommentarene på side 139 i papirutgaven. I Arbeidsmiljøloven er det rettspraksis som ligger til grunn for kommentarene, og her følger kommentaren fortløpende etter paragrafene.

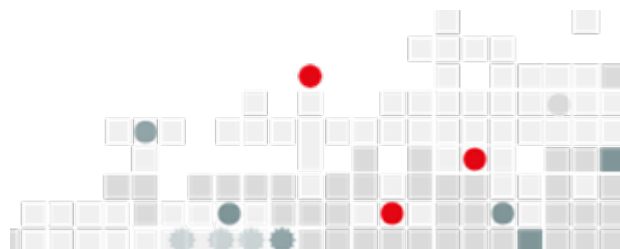


Innhold

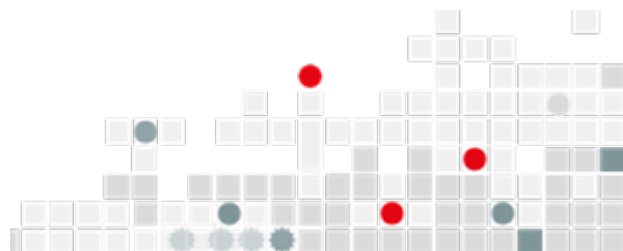
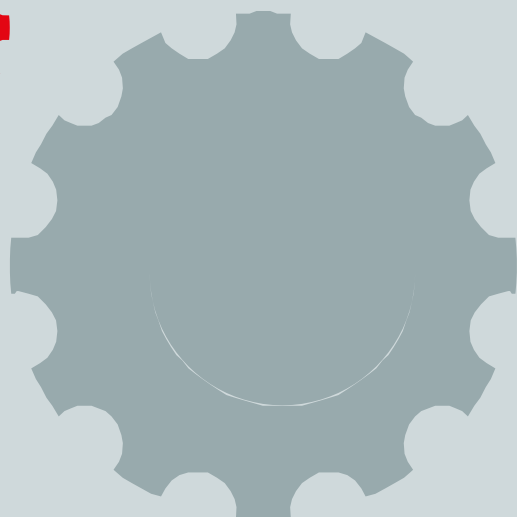
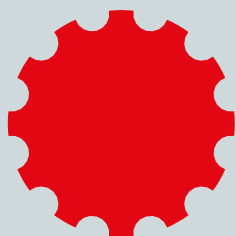
<u>Del 1</u>	4
<u>Klubbarbeidet</u>	5
<u>Tillitsvalgtes arbeidsforhold</u>	5
<u>Kommunikasjon med medlemmene i klubben</u>	5
<u>Verving</u>	6
<u>Drøftelser med ledelsen</u>	6
<u>Forhandlingsmøter</u>	6
<u>Klubbstyremøter</u>	7
<u>Forholdet til forbundet</u>	7
<u>Klubb- og avdelingslederkonferanser</u>	7
<u>Melding om valg i klubb og avdeling</u>	7
<u>Medlemsmøte og årsmøte i avdelingen (NNNs vedtekter del B § 10)</u>	7
<u>Oppbygging av forbundet</u>	8
<u>Rutiner i forbindelse med medlemsregister</u>	8
<u>Del 2</u>	9
<u>Kompetanseutvikling</u>	10
<u>LOs utdanningsfond</u>	10
<u>Permitteringer</u>	11
<u>Oppsigelser</u>	11
<u>Drøfting før oppsigelse</u>	12
<u>Oppsigelsens form og innhold</u>	12
<u>Masseoppsigelser</u>	12
<u>Oppsigelsesfrister</u>	12
<u>Ferie i oppsigelsestiden</u>	13
<u>Oppsigelse under sykdom</u>	13
<u>Rett til å kreve forhandlinger etter at oppsigelse er gitt</u>	13
<u>Innleie og utleie</u>	13
<u>Innleie fra bemanningsforetak</u>	14
<u>Likebehandlingsprinsippet</u>	14
<u>Opplysningsplikt og innsynsrett</u>	14
<u>Solidaransvar</u>	14
<u>Lønnsforhandlinger</u>	14



Hovedoppgjør	14
Mellomoppgjør	14
Lokale lønnsforhandlinger	14
Ansettelsesforhold	15
Arbeidskontrakt	15
Faste ansettelser/midlertidige ansettelser	15
Arbeidsreglement	15
Arbeidstid	15
Overtid	16
Lærlinger og overtid	16
Hviletid	16
Vaktordning	17
Ferie	17
Helligdagsgodtgjørelse	17
Sykelønn	18
Sykt barn	18
Streik/konflikt/lockout	18
Ferie under en konflikt	18
Uorganiserte	18
Velferdspermisjoner	19
Pensjon	19
Avtalefestet pensjon (AFP)	19
OTP – obligatorisk tjenstepensjon	20
Tillitsvalgtskolering	20
Trinn I - Grunnkurs	20
Trinn II – Lover og avtaler	21
Trinn III – Organisasjonskunnskap	21
Trinn IV – Forhandlingsteknikk	21
Temakonferansen	21
Ungdomskonferansen	22
Helgekurs/kortkurs	22
MoTo – medlems og tillitsvalgtopplæring	22
AOFs toppskolering	22
Vedlegg	24



Del 1



Del 1

Klubbarbeidet

På arbeidsplasser hvor NNN har medlemmer, organiseres medlemmene i en bedriftsklubb. Klubbens oppgave er å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen, dvs. bistå medlemmene i tvistesaker, forhandle med ledelsen o.l.

Klubben skal avholde årsmøte en gang i året for å velge et klubbstyre. Hovedavtalen har regler om hvor mange som kan velges. Hovedavtalen har også regler om rett til å avholde klubbstyremøter og medlemsmøter i arbeidstiden.

Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Tillitsvalgte som er valgt i henhold til hovedavtalen (HA Kap. V), har rett til å bruke nødvendig tid til å utføre sitt verv (HA § 5-6.1). Det er mulig å avtale faste ordninger for bruk av tid til tillitsvalgtarbeid, men blir man ikke enig, kan nødvendig tid benyttes. Tillitsvalgte vurderer selv hva som er nødvendig tid.

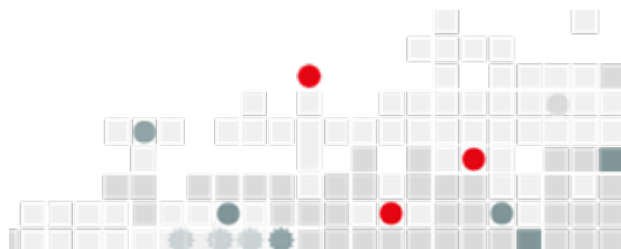
Tillitsvalgte skal minst ha låsbart skap, og tilgang til telefon (HA § 5-6.2). Det kan forhandles med bedriften om eget kontor, pc, telefon og andre aktuelle verktøy.

Kommunikasjon med medlemmene i klubben

Mye informasjonen fra forbund og fagforening kommer både i posten og på e-post. Klubbstyret bør derfor ha egne oppslagstavler og mulighet for å nå klubbens medlemmer med e-post.

Informasjon fra klubbstyret bør også sendes ut med jevne mellomrom. Det kan være informasjon klubbstyret får gjennom møter med ledelsen, eller møter i avdelingen.

Det bør med jevne mellomrom avholdes klubbmøter (medlemsmøter), der alle klubbens medlemmer kan få sagt hva de mener om aktuelle saker. Husk å skrive protokoll fra møtene, som sier hva som ble vedtatt (eksempel på protokoll på siste side).



Verving

Nye ansatte og lærlinger som starter i bedriften bør så fort som mulig få spørsmål om de ønsker å melde seg inn i NNN. Bedriften plikter i henhold til Hovedavtalen § 8-1 å presentere nye ansatte for de tillitsvalgte. Det er i den sammenheng lurt å fortelle litt om hva det vil si å være medlem.

Lenke til HA § 8-1: [Hovedavtalen LO-NHO](#)

Lenke til innmeldingsskjema: [Innmeldingsskjema | NNN](#)

Drøftelser med ledelsen (Hovedavtalen § 9-3)

Bedriftens ledelse skal minst en gang i måneden drøfte bedriftens ordinære drift med klubbens forhandlingsutvalg.

Forhandlingsutvalget består som regel av leder, nestleder og sekretær i klubben. Husk: Forhandle aldri alene!

Tema i slike møter kan være:

- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling (hvordan er økonomien, har vi nok arbeid, kan det bli permitteringer osv.)
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift. (Er alt som det bør være? Er det ting som kunne vært gjort bedre i bedriften? Har medlemmene i klubben kommet med innspill?)
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. (Er noe uavklart i forhold til lønn, akkord, overtid, ansettelse osv.?)

Husk å skrive protokoll. Protokollene må oppbevares forsvarlig.

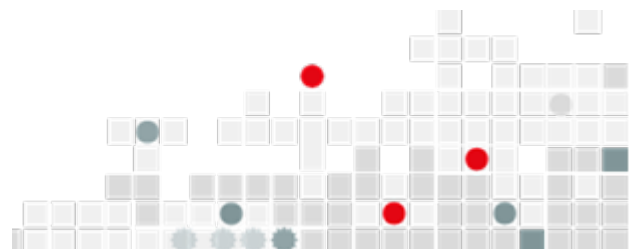
Lenke til HA § 9-3: [Hovedavtalen LO-NHO](#)

Forhandlingsmøter (Hovedavtalen § 2-3)

Ved uenigheter mellom bedrift og klubb skal man forsøke å løse i forhandlinger på bedriften. Det skal skrives protokoll fra alle forhandlingsmøter. Protokollen oppbevares forsvarlig. Protokollen skal inneholde både bedriftens og klubbens syn. Blir man enige skrives også hva man ble enige om. Blir man ikke enige må dette fremgå av protokollen. Begge parter må alltid skrive under protokollen.

Blir man ikke enige, kan saken diskuteres på flere møter. Blir man fremdeles ikke enige kan saken sendes videre til forbundet.

Det kan være lurt å be om råd fra en forbundssekretær tidlig i prosessen og før saken eventuelt sendes til forbundet.



Tillitsvalgte kan be om forhandlingsmøte når de mener det er nødvendig. Møtet skal avholdes senest åtte dager etter at klubben skriftlig har bedt om det. (Hovedavtalen § 2-3.5) Samme frist gjelder hvis bedriften ber om forhandlingsmøte.

Lenke til HA § 2-3: [Hovedavtalen LO-NHO](#)

Husk at protokoller fra lønnsforhandlinger alltid skal sendes til forbundet.

Klubbstyremøter

Klubbstyremøter brukes til å forberede saker til klubbmøter (medlemsmøter), forhandlingsmøter og drøftingsmøter. I tillegg behandler klubbstyret saker som kommer fra medlemmene.

Forholdet til forbundet

Klubb- og avdelingslederkonferanser

Forbundet arrangerer årlig konferanse for avdelingsledere og klubbledere i alle fylker. På disse konferansene diskuteres dagsaktuelle saker. Slike konferanser er en fin arena å møte andre klubbledere for å utveksle erfaringer. Hvis klubbleder er forhindret fra å delta, bør nestleder eller en annen fra klubbstyret delta.

Melding om valg i klubb og avdeling

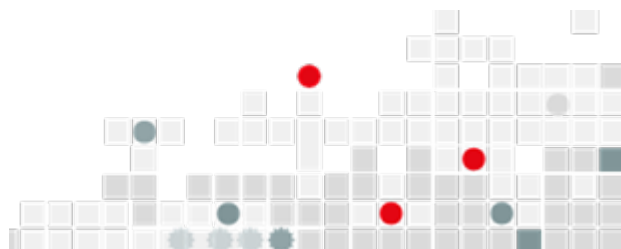
Når klubben/avdelingen har avholdt årsmøte, er det viktig at forbundet får melding om hvem som er valgt. Endringer kan gjøres av klubbleder eller kasserer på [Min side](#) eller bruk skjema som blir sendt ut fra forbundet i årsmøtesesongen, og returneres med kontaktinfo. Skjema ligger også under [her](#).

Medlemsmøte og årsmøte i avdelingen

På medlemsmøte og årsmøte har alle medlemmer møte-, tale- og forslagsrett.

På årsmøte vedtas blant annet budsjett og regnskap. Styret i avdelingen velges også på årsmøtet.

- Årsmøte kunngjøres til medlemmene minst 7 dager før møtet.
- Dagsorden skal gå fram av kunngjøringen
- Eksempel på standard dagsorden:
 - Konstituering (valg av møteleder, protokollskriver og minst to til å godkjenne protokollen)
 - Årsberetning (skrives av klubbstyret, og beskriver hva klubben har gjort det siste året)



- Godkjenning av regnskap
- Vedta budsjett
- Innkomne forslag
- Valg
- Årsmøte skal normalt være avholdt innen utgangen av april.

Husk å skrive protokoll fra årsmøte (se vedlagt eksempel). Protokollen må oppbevares forsvarlig.

Avdelingene og klubbene har ansvar for aktivitet som er rettet mot medlemmene.

Lenke til NNNs vedtekter: [Vedtekter 2021 - 2025](#)

Oppbygging av forbundet

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund er en sammenslutning av lønnstakere innen alle områder av nærings- og nytelsesmiddelindustrien i hele landet. Forbundet er tilsluttet LO og har over 28 000 medlemmer. NNN består av 38 lokale avdelinger og ca. 520 klubber.

Forbundets organer:

- Landsmøte (øverste organ, avholdes hvert 4. år)
- Landsstyre (møtes 2 g. pr. år)
- Forbundsstyre (møtes minst 4 ganger i året)

Rutiner i forbindelse med medlemsregister

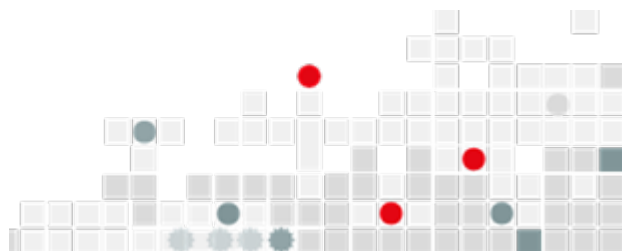
Når det skjer endringer i arbeidsforholdet til medlemmer, må forbundet få beskjed om dette. Det kan være endring av adresse, sykdom, permittering, militærtjeneste, pensjonering, svangerskapspermisjon osv.

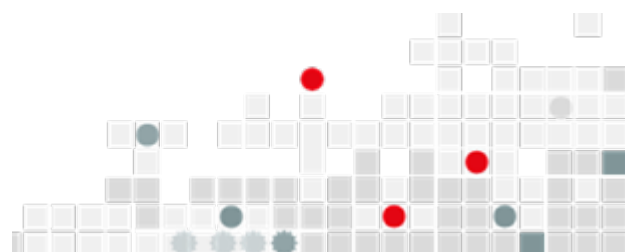
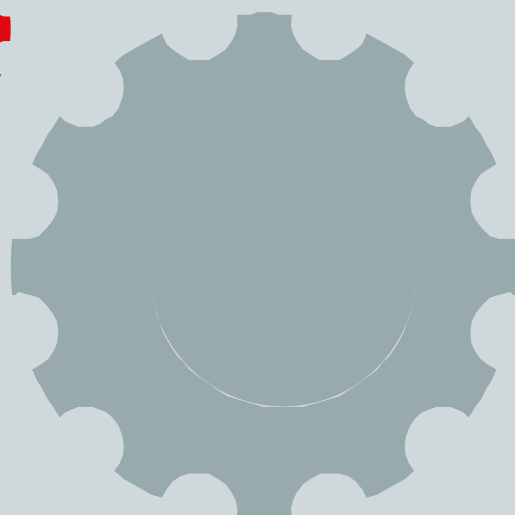
Min side

Alle medlemmer har tilgang på «Min side» som du finner på nnn.no. Som medlem vil du ha mulighet for å se en rekke ting; innmeldingsdato, klubben din på bedriften med kontaktinformasjon til de tillitsvalgte, kurs du har deltatt på, hvor mange du har vervet og hvor mange vervepremier som du har spart opp, og hvilke forsikringer du har og om du er ajour med kontingentinnbetaling.

Informasjon som du enkelt kan endre selv er; ny adresse, nytt telefonnummer, e-post eller om du skifter navn.

Som klubbleder, avdelingsleder eller kasserer kan du endre styresammensetning i ditt klubb- eller avdelingsstyre, etter årsmøtevalg eller andre skifter.





Del 2

Kompetanseutvikling (I alle overenskomster)

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Partene er enige om at den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utvikler hensiktsmessige samarbeidsformer hvor økt kompetanse vil være med å sikre bedriftens konkurranseevne.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger og slik at de har størst mulig bredde i sin kompetanse i bedriften.

- Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til kompetanse
- Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle kompetanseutviklingsplaner for de ansatte
- Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse
- Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet som øvrige

Les hele teksten i [Overenskomster | NNN](#)

LOs utdanningsfond

Los utdanningsfond har som formål å støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for medlemmer og tillitsvalgte. Fondet yter støtte til

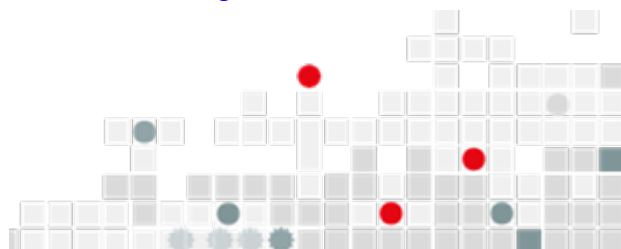
- helårstudium (2 semester) på hel- eller deltid
- teori til fagbrev (praksiskandidater etter § 3-5 i Opplæringsloven)
- utdanning av kortere varighet (min. 30 timer)
- lese- og skriveopplæring med datatekniske hjelpemidler (eget AOF kurs)
- grunnleggende dataopplæring og datakortet

Satser for skoleåret 2019-2020

- Helsårstudium på hel- eller deltid, inntil kr. 13 500,- pr. studieår
- Praksiskandidat § 3,5 (fagbrev), inntil kr. 10 500,- pr. skoleår
- Kortere kurs, inntil kr. 3 500,-
- AOFs lese- og skriveopplæring, inntil kr. 10 500,-

Det kreves 1 års medlemskap i LO for å få støtte til fagbrev og 3 års medlemskap for andre studier/kurs.

Lenke til fullstendige retningslinjer og søknadsskjema: [LOs utdanningsfond](#)



Permitteringer

Jevnlige drøftingsmøter med ledelsen vil forhindre at permitteringer kommer brått på klubbstyret (se overskriften ”Drøftelser med ledelsen”).

Bedriften skal diskutere med de tillitsvalgte før permitteringer iverksettes. Og det skal lages protokoll fra møtet. Varsel om permittering er ikke gyldig før ett slikt møte er avholdt.

Permitteringer kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften. Saklig grunn kan være for lite oppdrag (økonomi er ikke saklig grunn).

Den enkelte skal ha 14 dagers skriftlig varsel før permittering (ved råstoffmangel i fiskeindustrien er varslingsfristen 3 dager).

Perioden man kan permittere uten lønn er 26 uker (i fiskeindustrien er det maksimalt 52 uker).

Arbeidsgiverperioden ved starten av en permittering er 15 arbeidsdager med lønn.

I arbeidsgiverperioden får man lønn uten å jobbe. Etter arbeidsgiverperioden er det 3 ventedager før NAV overtar utbetalingene.

I fiskeindustrien har arbeidsgiver ikke lønnsplikt.

Arbeidstaker må minst være 50 % permittert for å ha rett på stønad fra NAV (i fiskeindustrien er det 40 %).

Den permitterte må oppsøke NAV med permitteringsvarsel og kopi av arbeidskontrakt for å søke om stønad (dagpenger).

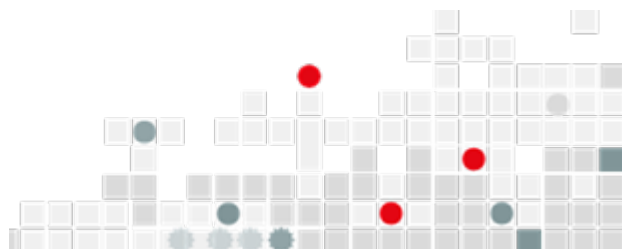
Lenke til HA kapittel VII om permitteringer: [Hovedavtalen LO-NHO](#)

Oppsigelser (Arbeidsmiljøloven (AML) §§ 15 og 17, og Hovedavtalen (HA) § 10-2) Hovedavtalen § 10-2 slår fast at det skal drøftes med de tillitsvalgte i så god tid som mulig før oppsigelse eller avskjed (med mindre arbeidstaker som skal sies opp ikke ønsker det). Ved innskrenkninger skal det alltid drøftes (HA § 9-4).

Hovedregel ved oppsigelser er at den med kortest ansiennitet skal sies opp først. Dette kan fravikes ved saklig grunn. Saklig grunn kan f.eks. være store forskjeller i kompetanse. For å avgjøre om en oppsigelse er usaklig eller ikke, er det nødvendig å vite hvilken begrunnelse arbeidsgiveren bruker for oppsigelsen. Hvis man forlanger det, har arbeidsgiveren plikt til å begrunne oppsigelsen. Sørg for å få begrunnelsen skriftlig.

Kontakt din forbundssekretær for utdyping.

Lenke til HA kapittel X: [Hovedavtalen LO-NHO](#)



Drøfting før oppsigelse (Arbeidsmiljøloven § 15-1)

AML § 15-1 slår fast at arbeidsgiver skal drøfte oppsigelsen med den det gjelder og dens tillitsvalgt før oppsigelsen gis. Arbeidstaker kan velge å ha med tillitsvalgt eller andre i dette møtet. Både grunnlag for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes i ett slikt møte.

Et av formålene med dette møtet er at arbeidstakeren får lagt frem sine argumenter for at han/hun ikke skal sies opp.

Lenke til AML § 15-1: <http://www.lovdatab.no/all/tl-20050617-062-015.html#15-1>

Oppsigelsens form og innhold (Arbeidsmiljøloven § 15-4)

Oppsigelsen skal være skriftlig, personlig og oppsigelsestiden gjelder fra den 1. i måneden etter oppsigelsen er mottatt. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om den oppsagtes rettigheter i forhold til AML § 17-3, om de frister som gjelder for å kreve forhandlinger, reise søksmål, fortsette i stilling og opplysninger om eventuell fortrinnsrett.

Lenke til AML § 15-4: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§15-4>

Masseoppsigelser (Arbeidsmiljøloven § 15-2)

Masseoppsigelser er når minst 10 arbeidstakere blir sagt opp i løpet av en periode på 30 dager. I slike tilfeller gjelder egne regler for informasjon og drøftelser.

Lenke til AML § 15-2: <http://www.lovdatab.no/all/tl-20050617-062-015.html#15-2>

Oppsigelsesfrister (Arbeidsmiljøloven § 15-3)

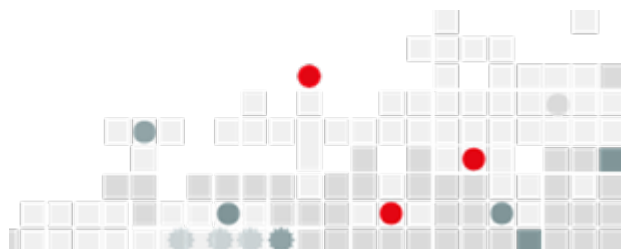
Oppsigelsesfrister kan avtales i arbeidskontrakt. Hvis ikke det er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Hvis det ikke er avtalt spesielle oppsigelsesfrister i arbeidskontrakten gjelder følgende:

- 5 år sammenhengende i samme bedrift = to måneder oppsigelsesfrist
- 10 år sammenhengende i samme bedrift = tre måneder oppsigelsesfrist
- 10 år sammenhengende + over 50 år = fire måneder oppsigelsesfrist
- 10 år sammenhengende + over 55 år = fem måneder oppsigelsesfrist
- 10 år sammenhengende + over 60 år = seks måneder oppsigelsesfrist

Oppsigelsesfrister løper fra den 1. i måned etter at oppsigelsen er mottatt.

Oppsigelsestiden i prøveperiode er normalt 14 dager.

Lenke til AML § 15-3: <http://www.lovdatab.no/all/tl-20050617-062-015.html#15-3>



Ferie i oppsigelsestiden

Dersom det er arbeidsgiveren som går til oppsigelse av deg og oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder, kan ikke arbeidsgiveren kreve at du avvikler ferie du har til gode i oppsigelsestiden. Ferieloven gir deg også rett til å motsette deg at ferie som allerede er fastsatt avvikles i oppsigelsestiden.

Lenke til Ferieloven § 8: <https://lovdata.no/lov/1988-04-29-21/§8>

Oppsigelse under sykdom (Arbeidsmiljøloven § 15-8)

Arbeidsmiljøloven § 15-8 sier at hvis du har vært borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom, kan ikke fraværet brukes som en begrunnelse for å si deg opp de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Lenke til AML § 15-8: [Lovdata - Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\).](https://lovdata.no/lov/1988-04-29-21/§15-8)

Rett til å kreve forhandlinger etter at oppsigelse er gitt

(Arbeidsmiljøloven § 17-3)

Hvis arbeidstaker mener at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet kan vedkommende kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Fristen for å kreve forhandlinger er to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Denne fristen er absolutt. I en slik prosess bistår forbundet. Ta kontakt med forbundssekretæren din så fort som mulig.

Lenke til AML § 17-3: <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-017.html#17-3>

Innleie og Utleie

Det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

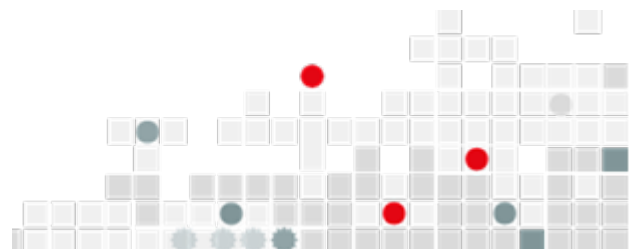
Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang AML § 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i AML § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmønsteret som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

Er bedriften bundet av tariffavtale, kan tillitsvalgte likevel avtale innleie fra bemanningsforetak.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om innleie, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.



Innleie fra bemanningsforetak, AML § 14-12: <http://www.lovddata.no/all/tl-20050617-062-014.html#14-12>

Likebehandlingsprinsippet (AML § 14-12a)

Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak. Bestemmelsene finnes også i overenskomstene.

Innleide fra bemanningsbyrå skal ha minst like gode lønns og arbeidsvilkår som de ville hatt hvis de var ansatt i innleiebedriften, pensjon omfattes ikke.

Lenke til AML § 14-12a: <http://www.lovddata.no/all/tl-20050617-062-014.html#14-12a>

Opplysningsplikt og innsynsrett (AML § 14-12b)

Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak.

Lenke til AML § 14-12b: <http://www.lovddata.no/all/tl-20050617-062-014.html#14-12b>

Solidaransvar (AML § 14-12c)

Solidaransvar for innleier.

Hvis innleide arbeidere ikke blir likebehandlet (får like lønns og arbeidsvilkår som faste ansatte) kan de kreve innleiebedriften for manglende lønn for eksempel.

Lenke til AML § 14-12c: <http://www.lovddata.no/all/tl-20050617-062-014.html#14-12c>

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie og utleie finnes også i alle overenskomstene.

Lønnsforhandlinger

Hovedoppgjør

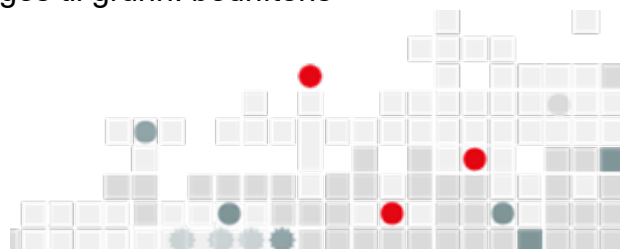
Hovedoppgjør er annethvert år. Forhandlingene finner sted en gang på våren. Hvilke krav som skal stilles ovenfor arbeidsgiverne bestemmes på en landsdekkende tariffkonferanse i januar før hovedoppgjøret. Klubbene sender inn sine forslag til endringer i tariffavtalen med kopi til avdelingen. I forbindelse med hovedoppgjør, kan det blir aktuelt med streik. (se eget punkt om streik/konflikt)

Mellomoppgjør

Mellomoppgjør er de årene det ikke er hovedoppgjør. Da forhandler hovedorganisasjonene på vegne av alle forbundene.

Lokale lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger skal gjennomføres hvert år. Det skal føres reelle forhandlinger og det er de fire kriteriene som skal legges til grunn: bedriftens



økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Tidspunkt for forhandlinger avtales mellom bedriften og tillitsvalgte. Husk at protokollen fra forhandlingene skal sendes inn til forbundet.

Ansettelsesforhold

Arbeidskontrakt (Arbeidsmiljøloven § 14-5)

Alle ansatte skal ha ansettelseskontrakt. Det er lovfestet i AML § 14-5.

Lenke til AML § 14-5: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§14-5>

Fast og midlertidig ansettelse (Arbeidsmiljøloven § 14-9)

Hovedregelen i arbeidslivet er at arbeidstaker skal ansettes fast.

Midlertidige ansettelser er tillatt når:

- når arbeidet er av midlertidig karakter
- for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- for praksisarbeid,
- deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

OBS! Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Lenke til AML § 14-9: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§14-9>

Arbeidsreglement (Arbeidsmiljøloven §§ 14-16 og 14-20)

Ved opprettelse eller endring av arbeidsreglement skal tillitsvalgte forhandle med bedriften om dette.

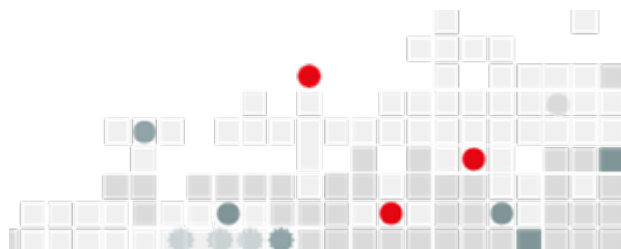
Arbeidsreglementet skal deles ut til alle ansatte.

Lenke til AML § 14-16: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§14-16>

Arbeidstid (Arbeidsmiljøloven Kap. 10)

Se også overenskomsten, som gjelder i din bedrift, for utfyllende bestemmelser om arbeidstid og inndeling av arbeidstid.

Ordinær arbeidstid skal ikke overstige 40 timer per uke (37,5 timer for bedrifter med tariffavtale).



Alt arbeid ut over 40 timer per uke, skal det betales overtidstillegg for (37,5 timer for bedrifter med tariffavtale).

Overtid (Arbeidsmiljøloven § 10-6)

Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Grensen for overtid er fastsatt i AML § 10-6 pkt. 4:

- Overtidsarbeid må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.
AML § 10-6 pkt. 5 gir virksomheter som er bundet av tariffavtaler mulighet til å avtale en høyere grense for overtidbruk med de tillitsvalgte:
- Inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at overtidarbeidet ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må her ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

Arbeidstilsynet kan i spesielle tilfeller godkjenne enda større bruk av overtid.

AML tar utgangspunkt i en arbeidstid på 40 timer per uke. Det vil si at vi som har avtalt 37,5 timer per uke, kan jobbe 12,5 timer per uke uten at bedriften avtaler med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver kan pålegge overtid, inntil grensen i AML § 10-6 pkt. 4. Men arbeidstaker skal fritas for overtidarbeid hvis det foreligger særlig personlige, eller helsemessige grunner (AML § 10-6 pkt. 10). Arbeidstaker har ikke plikt til å informere arbeidsgiver om hvilke grunner det her er snakk om.

Tillitsvalgte skal påse at det ikke blir jobbet for mye overtid. Bedriften skal når tillitsvalgte ber om det legge frem lister som viser hvor mye overtid den enkelte har arbeidet. (AML § 10-7)

Lenke til AML kapittel 10: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§10-1>

Lærlinger og overtid

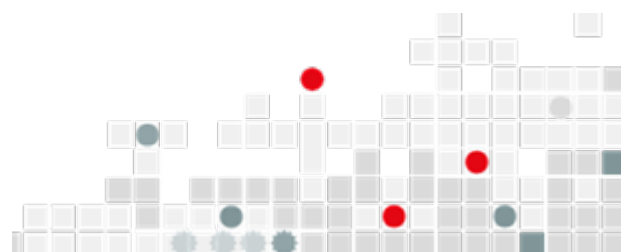
Lærlinger som arbeider overtid skal ha lønn og overtidssats som arbeidstakere uten fagbrev.

Hviletid (Arbeidsmiljøloven § 10-8)

Arbeidstaker skal minst ha 11 timer hvile i løpet av 24 timer (AML § 10-8).

Eksempel: Hvis en arbeidstaker jobber overtid til kl. 22.00, skal vedkommende ikke komme på jobb før kl. 09.00 dagen etter. Hvis arbeidsdagen normalt starter kl. 07.00, skal arbeidstakeren ha ordinær lønn fra kl. 07.00 og avslutte dagen som normalt kl. 15.00.

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager. Fortrinnsvis skal dette legges til søndag.



Arbeidstaker som har jobbet søndag, skal ha fri neste søndag. Det er altså ikke tillat å jobbe to søndager etter hverandre (AML § 10-8 pkt. 4).

Lenke til AML § 10-8: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§10-8>

Vaktordning (AML § 10-4.3)

Vaktordning skal avtales mellom klubben og bedriften.

Som hovedregel skal 1/5 av vakten regnes som vanlig arbeidstid, og dermed avspaseres.

Ferie (Ferieloven)

Etter ferieloven har du rett til 25 virkedager ferie hvert år (fire uker pluss en dag). Er du over 60 år har du rett til en ekstra ferieuke. Tariffavtalt ferie er 4 dager i tillegg til ferielovens bestemmelser. Du kan kreve at 18 virkedager (=3uker) av ferien avvikles sammenhengende i hovedperioden mellom 1. juni og 30. september. Du kan også kreve at de resterende 7 virkedagene (restferie) skal avvikles sammenhengende innenfor ferieåret.

Feriepenger skal utbetales siste lønningsdag før ferie, senest en uke før ferien. Feriepenger utgjør 10,2 % av brutto lønn året før (12 % for bedrifter med tariffavtale).

Arbeidstaker har plikt til å ta ferie, men kan likevel skriftlig avtale med arbeidsgiver å overføre inntil to uker. (Ferieloven § 7)

I henhold til ferieloven blir feriepenge for overført ferie utbetalt først når overført ferie tas (ferieloven § 12.2), men mange bedrifter praktiserer utbetaling av feriepenge på et avtalt tidspunkt (for eksempel i juni).

Feriepenge for ferie som på grunn av sykdom eller permisjon ikke blir brukt, utbetales første vanlige lønningsdag året etter (ferieloven § 12.2).

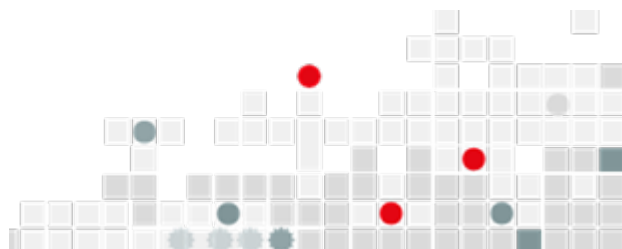
Lenke til ferieloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21>

Helligdagsgodtgjørelse (bilag 2 i overenskomstene)

Helligdagsgodtgjørelse utbetales for alle bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai, når disse faller på dager som normalt er virkedag i bedriften. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode, for de øvrige bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Disse bestemmelsene er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.



Sykelønn

Du har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år, hvis du har jobbet fire uker hos samme arbeidsgiver. Maksimal utbetaling av sykelønn er begrenset til 6G. Det eneste du må sørge for er å ha sykemelding. Hvis det er snakk om kortvarig sykdom (inntil 3 dager) kan du benytte egenmelding. For å ha rett til å bruke egenmelding ved sykdom må du ha vært ansatt i bedriften i to måneder. Du kan bruke egenmelding inntil fire ganger i løpet av en periode på 12 måneder.

Bedrifter med IA-avtale (inkluderende arbeidsliv) har egne regler på utvidet bruk av egenmelding iht. avtale.

Lenke til Folketrygdloven Kap. 8: [Lovdata - Lov om folketrygd \(folketrygdloven\)](#).

Sykt barn (AML § 12-9)

Hvert kalenderår har du rett på inntil 10 dager fri med full lønn for å passe barnet ditt hvis det er sykt. Denne retten gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Har du mer enn 2 barn øker dette til 15 dager. Er du alene om omsorgen har du rett på inntil 20 dager fri, eller 30 dager hvis du er alene om omsorgen for mer enn 2 barn under 12 år. Vær oppmerksom på at det gjelder spesielle regler hvis barnet ditt er kronisk sykt eller funksjonshemmet. Det samme gjelder hvis barnet er innlagt på sykehus. Disse rettighetene som er nevnt her gjelder også hvis det er den som til daglig har omsorgen for barnet som er syk.

Lenke til AML § 12-9: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§12-9>

Streik/konflikt/lockout

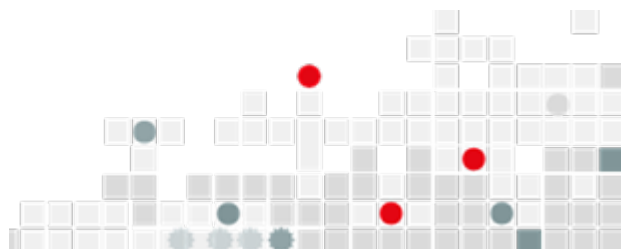
Tariffavtalene (overenskomstene) revideres hvert annet år av arbeidslivets parter, f.eks. av NNN og landsforeningene i NHO eller andre arbeidsgiverforeninger. Dersom partene i forbindelse med slik revisjon ikke kommer til enighet og meklings har vært forsøkt uten resultat, – eller et forslag har vært til uravstemning og blitt nedstemt, – kan medlemmene tas ut i streik. Arbeidsgiverne kan varsle lockout eller utestengning og må følge samme regler som ved streik.

Ferie under en konflikt

Avtalt ferie skal avvikles som normalt under en konflikt. Feriepenger for ferie som er avtalt før konflikten skal også utbetales som normalt.

Uorganiserte

Ved en eventuell konflikt, vil arbeidstakere som ikke er organisert ikke ha rett på stønad fra NAV hvis de blir permittert eller blir nektet å jobbe (for eksempel ved lockout). De får selvfølgelig ikke streikestøtte fra forbundet/avdelingen heller. Det er lurt å informere de uorganiserte om dette i god tid før en eventuell konflikt.



Lenke til veileder ved konflikter: [Informasjon - Konflikt](#)

Velferdspermisjoner

På alle bedrifter skal det inngås avtale om korte velferdspermisjoner. Ordningen skal minst omfatte følgende velferdspermisjoner:

- Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie
- Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege når dette ikke kan legges på utsiden av arbeidstiden
- Permisjon for resten av arbeidsdagen når arbeidstaker blir syk
- Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen
- Kvinner som ammer har rett til den tid hun trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller kreve arbeidsdagen redusert med inntil 1 time pr. dag. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år
- Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet
- Permisjon for ektefelle/samboer ved fødsel
- Permisjon ved flytting til ny bopel
- Permisjon i forbindelse med blodgivning, dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstid
- Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon
- Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, inntil 2 timer
- Permisjon for oppmøte på sesjon

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Se utfyllende informasjon i bilag 7 i overenskomstene.

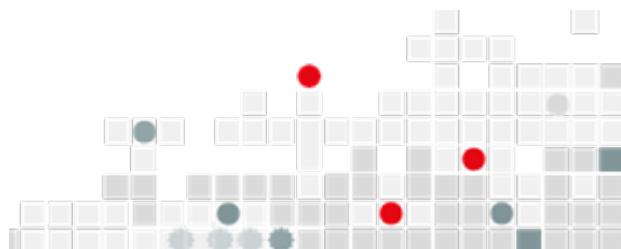
Pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP er en tidligpensjonsordning som er forhandlet fram mellom partene i arbeidslivet. Den gjelder derfor bare for ansatte i bedrifter med tariffavtale. I tillegg til å være ansatt i en bedrift med tariffavtale, må du ha tilstrekkelig ansiennitet i en eller flere medlemsbedrifter. For å kunne få rett til AFP, må du i 7 av de siste 9 årene, før du fyller 62 år, ha jobbet i bedrift(er) som er tilsluttet Fellesordningen for AFP.

Bedriften(e) må ha vært tilsluttet ordningen i samme periode. For deg som er født i årene 1944 til 1954 er ansiennitetskravet mindre strengt:

- 1944 til 1951: 3 av 5 år



- 1952: 4 av 6 år
- 1953: 5 av 7 år
- 1954: 6 av 8 år

Det er mulighet for å jobbe så mye man vil uten avkortning i pensjon. For å få beregnet din pensjon kan du gå inn på www.nav.no og bestille en serviceberegning.

Lenke til Fellesordningen for AFP: [Afp - Fellesordningen for AFP](#)

OTP – obligatorisk tjenstepensjon

Alle arbeidsgivere har en lovpålagt plikt til å ha en pensjonsordning for sine ansatte. Det skilles mellom to typer pensjonsordninger, innskuddsbasert ordning eller ytelsesbasert ordning. For å få mer informasjon om hva slags pensjonsordning som finnes på din arbeidsplass kan du kontakte din tillitsvalgte eller arbeidsgiver.

Lenke til OTP-loven: [Lovdata - Lov om obligatorisk tjenstepensjon \[OTP-loven\]](#).

Tillitsvalgtskolering

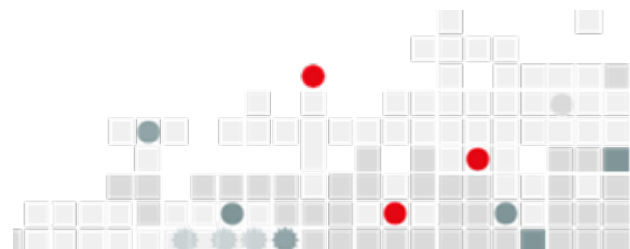
Lær deg å mestre arbeidslivets lover og avtaler. Unn deg selv og dine kollegaer å kunne dine rettigheter. NNNs tillitsvalgtskolering består av fire trinn og er den grunnleggende skolering for tillitsvalgte. Kursene vil gi deg nødvendig kunnskap og ferdigheter du trenger som NNN-tillitsvalgt. Målet for kursene er å skape trygghet, motivasjon og inspirasjon i din rolle som tillitsvalgt.

Kursene avholdes på Sørmarka Konferansehotell og er internatkurs. Alle kursene er gratis og du får dekket reise og tappt arbeidsfortjeneste ifølge AOFs satser. Invitasjoner til slike kurs sendes ut til alle avdelinger og klubber. I tillegg til at kursene er faglig nyttig for tillitsvalgte, er det også en fin arena å bli kjent med andre tillitsvalgte.

Trinn I - Grunnkurs

Trinn I er det første kurset i vår tillitsvalgtskolering. Kurset gir deltakerne en innføring i NNNs historie og organisasjon, får kjennskap til hva tillitsvalgtrollen innebærer, vite forskjellen på lov- og avtaleverk og få kjennskap til innhold i protokoller og referat.

Gjennomføring: Kurset er på 30 timer, med start mandag kl. 11.00 til torsdag kl. 13.30.



Trinn II – Lover og avtaler

Trinn II vil gi deltakerne innsikt i og forståelse for lover og avtaler i arbeidslivet, få kjennskap om IA-avtalen og tilrettelegging, samt innleiebestemmelser og sosial dumping.

Hvem kan delta: søkere må ha gjennomført trinn I – Grunnkurs.

Gjennomføring: Kurset er på 30 timer, med start mandag kl. 11.00 til torsdag kl. 13.30.

Trinn III – Organisasjonskunnskap

Trinn III skal gi deltakerne økt innsikt og forståelse for grunnleggende organisasjonskunnskap og skape trygghet for selvstendig handling. Deltakerne skal forstå samspeillet i et klubbstyre, møteledelse, taleteknikk og protokollskrivning.

Hvem kan delta: søkere må ha gjennomført trinn II – Lover og avtaler.

Gjennomføring: Kurset er på 30 timer, med start mandag kl. 11.00 til torsdag kl. 13.30.

Trinn IV – Forhandlingsteknikk

Trinn IV vektlegger temaene forhandlinger, økonomi og kommunikasjon. Det blir satt fokus på forhandlingenes tre faser: forberedelsene, forhandlingene og evalueringen. Kommunikasjonsferdigheter trenes ved gjennomføring av øvelser i forhandlinger.

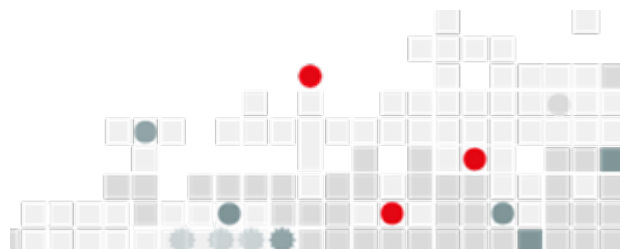
Hvem kan delta: søkere må ha gjennomført trinn III – Organisasjonskunnskap.

Gjennomføring: Kurset er på 32 timer, med start mandag kl. 11.00 til fredag kl. 13.30.

Temakonferansen

Konferansen vil ta opp aktuelle næringspolitiske temaer og aktuelle temaer innenfor fagbevegelsen. Vi benytter både eksterne og interne innledere med etterfølgende debatt og plenumsdiskusjoner.

Hvem kan delta: skal være fortrinnsvis avdelingsledere og hovedtillitsvalgte med god skolering og/eller erfaring som tillitsvalgt. Hovedverneombud og andre tillitsvalgte kan også søke.



Ungdomskonferansen

Hvert år arrangerer NNNs sentrale ungdomsutvalg ungdomskonferanse. Dette er et tilbud til ungdom som er nysgjerrige på NNN og LO. Målsettingen er å vekke interesse for faglig arbeid blant våre unge medlemmer. Vi benytter både interne og eksterne innledere.

I tillegg velges medlemmer til det sentrale ungdomsutvalget på denne konferansen.

Hvem kan delta: Ungdomskontakter i klubb og avdeling, NNN-representanter i LOs ungdomsutvalg, andre unge tillitsvalgte og for øvrig alle unge arbeidstakere og lærlinger under 35 år. Det forutsetter ingen krav til forkunnskaper.

[Søknad om kurs | NNN](#)

Helgekurs/kortkurs

Flere klubber, avdelinger og fylker avholder egne kurs. Ta kontakt med din lokale tillitsvalgt for mer informasjon.

MoTo – medlems og tillitsvalgtopplæring

Utover forbundets egne kurs tilbyr AOF en rekke korte kurs gjennom MOTO. AOF avdelingene rundt om i landet gjennomfører kurs som tilbys NNNs medlemmer.

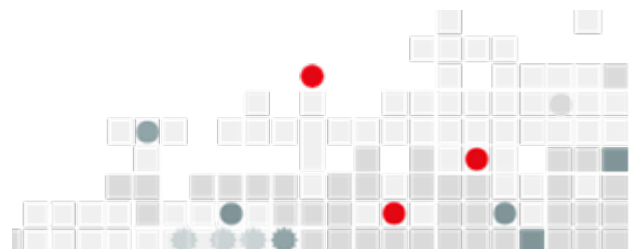
Oversikt over disse tilbudene finner du på www.aof.no. Du melder deg på kurs hos AOF avdelingen i ditt fylke, og de sender søknad om stipend til oss, som vurderer tilsagn for stipend.

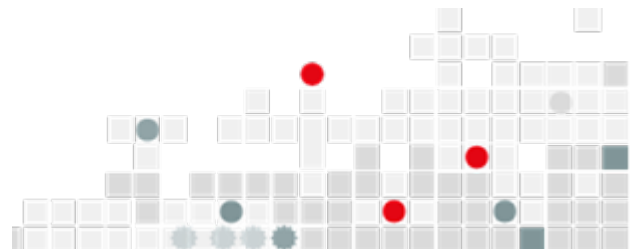
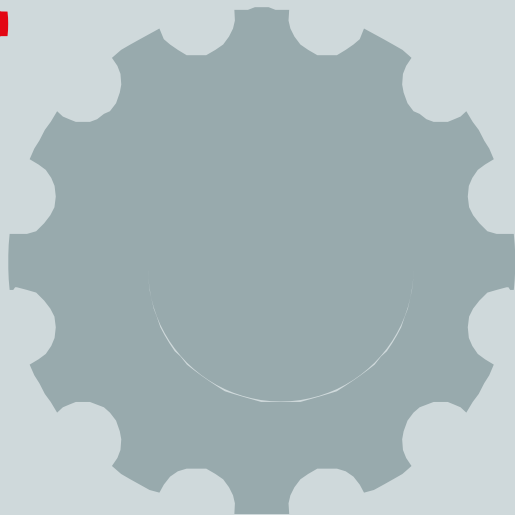
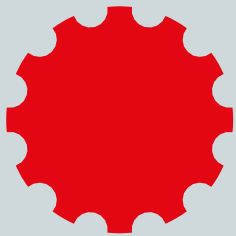
AOFs toppskolering

Toppskoleringen er et tilbud til dere som har gjennomført tillitsvalgtskoleringen i NNN og som ønsker et bedre grunnlag for å kunne utføre dine oppgaver som tillitsvalgt/verneombud.

NB! Forbundet har egne opptakskrav til disse kursene.

For nærmere informasjon kontakt merete.helland@nnn.no



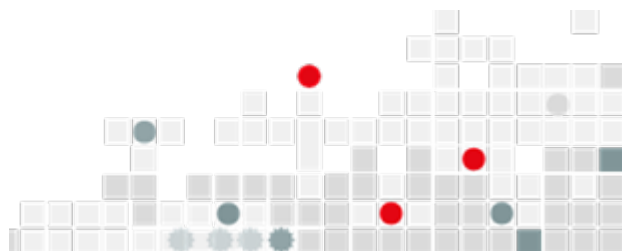


Vedlegg (eksempler på protokoller)

Som vedlegg finner du følgende

1. Forhandlingsmøteprotokoll
2. Tvisteprotokoll (uenighetsprotokoll)
3. Protokoll fra §15-1 møte
4. Protokoll fra §17-3 møte

Eksemplene kan brukes som en mal og bytte ut opplysningene, slik at de passer til din situasjon. Skal du i forhandlingsmøte er det lurt å tenke gjennom på forhånd hvordan du vil at protokollen bør utformes. Skriv gjerne et utkast før du går i møte.



Protokoll fra forhandlingsmøte i Virksomheten A/S 21. januar 20XX.

(Dette viser at det er en protokoll, hvor møtet fant sted og dato)

Til stede:

Fra ledelsen:

Per Hansen

Ola Nordmann

Olga Karlsen

Fra NNN-klubben:

Per Syversen

Kari Olsen

Arild Andersen

(Dette viser hvem som var til stede og hvem de representerte)

Til behandling forelå:

Krav fra foreningen/klubben om fri for deltakelse på trinn I – Grunnkurs for Karl Thorvaldsen.

(Dette viser sakene som skulle behandles)

De tillitsvalgte tok opp at Karl Thorvaldsen hadde fått avslag på sin søknad om fri til å delta på tillitsvalgtskolering i regi av NNN. De sa at han var et medlem av klubben som skal utdannes til tillitsverv og viste for øvrig til HA § 5-8.

(Dette viser klubbens standpunkt og begrunnelse)

Ledelsen på sin side mente at Karl Thorvaldsen ikke var tillitsvalgt og at driften i virksomheten kunne bli skadelidende ved hans fravær, men sa seg villige til å vurdere søknaden på nytt dersom en kunne finne en løsning som ikke skadet driften.

(Dette viser ledelsens standpunkt og begrunnelse)

De tillitsvalgte sa at de hadde snakket med avdelingsleder i avdelingen der Karl Thorvaldsen jobbet og at en der hadde funnet en løsning.

(Dette viser klubbens videre argumentasjon)

Partene ble etter dette enige om at Karl Thorvaldsen skulle få fri for å delta på nevnte faglige grunnkurs.

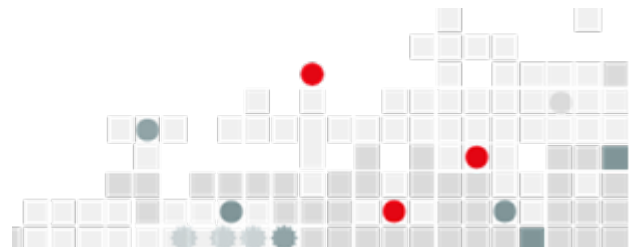
(Dette viser hva partene til slutt ble enige om)

For ledelsen

Per Hansen (sign.)

For klubben/foreningen

Per Syversen (sign.)



Protokoll fra forhandlingsmøte i Virksomheten A/S 21. januar 20XX

(Dette viser at det er en protokoll og hvor møtet fant sted samt dato)

Til stede:

Fra ledelsen:

Per Hansen

Ola Nordmann

Olga Karlsen

Fra foreningen/klubben:

Per Syversen

Kari Olsen

Arild Andersen

(Dette viser hvem som var til stede og hvem de representerte)

Til behandling forelå:

Krav fra foreningen/klubben om fri for deltakelse på trinn I - Grunnkurs for Karl Thorvaldsen.

(Dette viser sakene som skulle behandles)

Saksfremstilling

Karl Thorvaldsen har fått avslag på sin søknad om fri til å delta på tillitsvalgtskolering i regi av NNN.

(Hva saken gjelder)

Klubbens syn

Karl Thorvaldsen er medlem av klubben og skal utdannes til tillitsverv. Det vises for øvrig til HA § 5-8.

(Dette viser klubbens standpunkt og begrunnelse)

Bedriftens syn

Ledelsen på sin side mener at Karl Thorvaldsen ikke er tillitsvalgt og at driften i virksomheten kan bli skadelidende ved hans fravær.

(Dette viser ledelsens standpunkt og begrunnelse)

Partene kom ikke til enighet.

NNN-klubben meddelte at de ville sende tvisten inn til forbundet for vurdering.

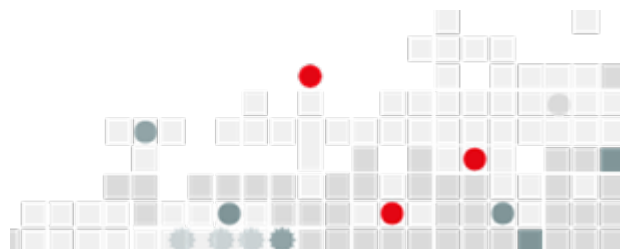
For ledelsen

Per Hansen (sign)

(Dette viser at protokollen er godtatt av begge parter).

For klubben/foreningen

Per Syversen (sign)



Protokoll fra klubbmøte i Virksomheten AS

Sted: Kantina på Virksomheten AS

Dato og tid: 16.01.20XX

Antall medlemmer tilstede: XX

Saksliste:

- Arbeidssituasjon
- Hygiene- kurs på kveldstid
- Eventuelt

Arbeidssituasjon

Tillitsvalgte har fått fremlagt bemanningsplan fra ledelsen i drøftingsmøte, og informerte medlemmene om utsiktene fremover.

Vedtak: Tatt til orientering

Hygiene- kurs på kveldstid

Bedriften ønsker å avholde årets hygiene- kurs på kveldstid. Bedriftens argument er at det er mye å gjøre nå.

Vedtak: Klubbens medlemmer ønsker ikke å avholde hygiene- kurs på kveldstid. Forhandlingsutvalget i klubben får mandat til å forhandle med bedriften om hvordan hygiene-kurset skal gjennomføres.

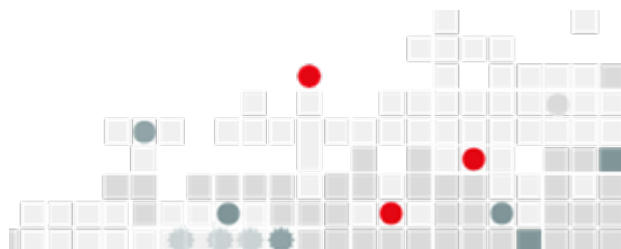
Eventuelt

Klubben snakket løst om forholdene i bedriften.

Møte hevet kl. 20.00

Protokoll skrevet av Arild Andersen

Samme oppsett kan brukes for klubbstyremøter, klubbmøter og årsmøter. I protokoller fra klubbstyremøter bør kanskje sakene nummereres, for lettere å finne frem samme sak i flere protokoller. (Samme sak må da ha samme nummer i alle protokoller.)(eksempel på nummerering: 01/19, 02/19 osv. der 19 viser hvilket år saken kom opp.)



Protokoll

Drøftelsesmøte i henhold til Arbeidsmiljøloven § 15-1 ble gjennomført 26. januar 2019 mellom Virksomheten AS og Marit Nilsen. Det vises til skriftlig innkalling av 19. januar 2019. Temaet for møtet var ansettelsesforholdet.

Tilstede:

For arbeidstaker:

Marit Nilsen (arbeidstaker)
Per Syversen (tillitsvalgt)

For arbeidsgiver:

Per Hansen (personalsjef)
Ola Nordmann (avdelingsleder)

Bedriften gjorde rede for følgende:

Bedriftens situasjon med hensyn til den pågående endringen i driften som medfører behov for færre ansatte. Arbeidsgiver redegjorde videre for nedbemanningsprosessen og utvelgelseskriteriene, og at ut i fra en helhetsvurdering vurderer bedriften å si opp arbeidstakeren. Det vil fattes beslutning om dette først etter at drøftelsesmøtet er gjennomført.

Arbeidstaker anførte:

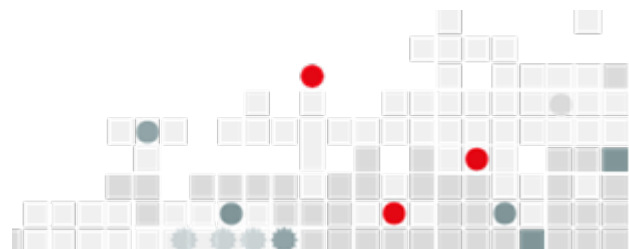
Hun hevder at hun har vektige sosiale grunner til og ikke få en oppsigelse. En eventuell oppsigelse vil ramme henne økonomisk, siden hun er aleneforsørger til sin sønn på 5 år og har et boliglån (eksempel).

Sign. arbeidsgiver

Sign. arbeidstaker

Sing. arbeidsgiver

Sign. tillitsvalgt



Protokoll

Etter skriftlig krav om forhandlinger, datert 3. februar 2019, fra Marit Nilsen, ble det avholdt forhandlinger den 10. februar i henhold til arbeidsmiljøloven § 17-3 mellom Marit Nilsen og Virksomheten AS. Bakgrunnen for møtet var arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstaker med bakgrunn i virksomhetens forhold.

Tilstede:

For arbeidstaker:	Marit Nilsen (arbeidstaker) Per Syversen (tillitsvalgt)
For arbeidsgiver:	Per Hansen (personalsjef) Ola Nordmann (avdelingsleder)

Arbeidstaker redegjorde for:

Arbeidstaker gjør gjeldende at oppsigelsen (**avskjeden**) ikke er saklig begrunnet (**ikke er rettmessig**) og henvender til drøftelsesmøtet i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 (og evt. skriftlig dokumentasjon). (**Redegjør for eventuelt nye opplysninger på hvorfor arbeidstaker mener at oppsigelsen/avskjeden ikke er saklig begrunnet/ikke er rettmessig**).

Arbeidsgiver anførte:

Arbeidsgiver mener at arbeidstaker er riktig vurdert ut ifra de avtalte utvalgsriterier og opprettholder oppsigelsen.

Bedriften ble varslet om at det vil bli reist søksmål innen 8 ukers fristen. Arbeidstaker gjør gjeldende sin rett til å stå i stilling det foreligger en rettskraftig dom i saken, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11, jf. § 17-4 (5).

Sign. arbeidsgiver

Sign. arbeidstaker

[Til toppen](#)

