

NOVEMBER 2007 #2

# OVERLEGEN





- s. 2 **Ny redaktør?**  
Redaktør av Arne Laudal Refsum
- s. 4 **Respekt – likhet – likeverd**  
Leder av Arne Laudal Refsum
- s. 6 **Om avtalene**
- s. 7 **Hovedavtale av 2004**  
Mellom arbeidsgiverforeningen  
NAVO og akademikerne v/  
Akademikerne – Helse
- s. 9 **Foreløpig oversikt over resultater**
- s. 24 **Hørt og sagt under forhandlingene**
- s. 25 **Overenskomstens del A1**  
«Sosiale bestemmelser» for  
overenskomstområde 10 Helse
- s. 31 **Overenskomstens del A2**  
Særskilte lønns- og arbeidsvilkår  
for leger

UTGIVER: NORSK OVERLEGEFORENING,  
PB 1152 SENTRUM, 0107 OSLO.  
TLF.: 23 10 90 00 / FAX 23 10 91 50  
INTERNETT: WWW.LEGEFORENINGEN.NO/  
OVERLEGEFORENINGEN  
REDAKTØR: P.T. ARNE LAUDAL REFSUM  
E-POST: ARNE.LAUDAL.REFSUM@  
LEGEFORENINGEN.NO  
FOTO: © CF-WESENBERG/KOLONIHAVEN.NO,  
EDITH STENBERG, SCANPIX  
LAY-OUT: ALLISON FLORIDA / FEBER  
TRYKK: MERKUR-TRYKK AS,  
PB 25 KALBAKKEN, 0901 OSLO  
OPPLAG: 7200  
FORSIDEN: FOTO © EDITH STENBERG



## Ny redaktør?

Bladet vårt, Overlegen, er for tiden uten redaktør.

Dette er et betydelig savn, vi trenger sårt en ny redaktør. Informasjon om oppgaven, samt muligheter for økonomisk kompensasjon og hjelpemidler ligger på våre nettsider, og alle som kunne være nysgjerrig på denne oppgaven bes ta kontakt så raskt som mulig.

Av overnevnte grunner har det derfor ikke kommet ut nummer av bladet foreløpig. Det vil forhåpentligvis komme ut flere utgaver i rask rekkefølge.

Det er viktig at vi har vår egen kanal for informasjon, og inntrykket er at medlemmene setter pris på bladet, ikke minst takket være den innsatsen foregående redaktør Espen Huldt-Nystrøm har gjort. All mulig takk til ham for innsatsen, både skriftlig og på illustrasjonssiden.

Dette bladet er viet forhandlinger. Foreningen har i høst gjennomført 2. del av årets tariffoppgjør i Spekterområdet, med et skuffende resultat. Min vurdering av dette oppgjøret ligger på våre nettsider. ([www.overlegeforeningen.no](http://www.overlegeforeningen.no), evt. [www.legeforeningen.no/index.gan?id=2704](http://www.legeforeningen.no/index.gan?id=2704))

Vi går nå videre med forhandlinger om ny hovedavtale i Spekterområdet, hvor vi forhandler via vår hovedorganisasjon, Akademikerne-Helse.

I vårt andre tariffområde, HSH, skal det i januar gjennomføres lokale lønnsforhandlinger ute på det enkelte foretak. Heller ikke disse forhandlingene er ukompliserte, da sykehusøkonomien også her er svært anstrengt. Disse forhandlingene har imidlertid tradisjon for å være ført i en konstruktiv tone, og hvor avtalene stort sett er robuste, og vi har til nå ikke uenighetsprotokoller eller rettstvister. Våre tillitsvalgte må legge til grunn at det gode forhandlingsklimaet mellom likeverdige parter skal fortsette, slik at man kan legge opp til en langsiktig

strategi om jevn lønnsutvikling på linje med andre grupper i samfunnet, samtidig som det skapes mulighet for utvikling av sykehusene slik at disse er forberedt på å møte ytre krav til endring og fornyelse.

Begge tariffområdene har behov for godt skolerte tillitsvalgte, og opplæringen av tillitsvalgte er i god gjenge, Trinn A og Trinn B er gjennomført i høst. Den tradisjonelle tariffkonferansen vil foregå 14-16. februar 2008.



ARNE LAUDAL REFSUM



# RESPEKT – LIKHET LIKEVERD

Som nytiltrådd Of-leder havnet jeg rett ut i justeringsoppgjøret i Spekter-området. Forhandlingene skjedde i fredstid, av 28 foretak var det 21 som meldte behov for bistand, og dette ble gjennomført ved 13 foretak. Det ble laget uenighetsprotokoller i 8 foretak. Dette gir grunn til ettertanke.

Vår nære historie om vårt forhold til Navo, nå Spekter, er preget av konflikt.

Går vi imidlertid lenger tilbake, den gang fylkene eide sykehusene, og arbeidsgiveransvaret var håndtert via KS, uttalte Erik Bartnes at hver gang man hadde klart å begrense legenes lønnsvekst, kom de dobbelt så sterkt tilbake året etterpå. Dette viser at vi står for en langsiktig strategi som er at norske sykehusleger skal ha en lønnsutvikling på linje med resten av samfunnet. Når arbeidsgiveren, enten det er KS, Staten, HSH, eller Oslo Kommune, i en årrekke presset gjennom lønnsoppgjør med små kronetillegg og fall i reallønnsutvikling, så førte dette til en mobilisering av medlemsmassen, med et såkalt «kenguruhopp». Slike hopp førte allikevel ikke til bedre lønnsutvikling enn andre grupper vurdert i et lengre perspektiv. Vi hadde et slikt oppgjør i 1996, og i følge NAVO også i 2002-2003. Det siste var et oppgjør som inneholdt mange andre elementer som fast 2,5 t/uke, innveksling av kvelds/natt- og helligdagstillegget, og avskaffelse av 200%-satsen

for vakansvakter og arbeidstid mer enn 46,5 t/uke. NAVO beregnet dette oppgjøret til 15,8 %, andre grupper 15,2 %. Offentlig lønnsstatistikk viser imidlertid at sykehuslegene har hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre grupper 2004-2005-2006. Det vil statistikken også vise for 2007.

Vi har en motpart i NAVO/Spekter som verken i de sentrale forhandlingene om A1, A2, sosiale bestemmelser eller om lønn viser forståelse for at forhandlinger skal være mellom likeverdige parter, og at det skal være reelle forhandlinger, dvs at begge parter skal ha noe å bidra med. Vi har bidratt med vår kompetanse, omstillingsvilje, og en enorm produksjonsvekst. Vi er blitt møtt med brudd av tidsfrister, langtrukne forhandlingsforløp, hemmelige protokoller og manglende respekt. Vi har uenighetsprotokoller og arbeidsrettssaker. Når det er slik, ligger ikke forholdene til rette for tillit, og vår tro på at felles intensjoner med avtaler vil bli fulgt, er svekket.

Dette gjør at vi krever avtaler som er langt mer detaljerte og med stor grad av sikring, slik at de ikke kan misforstås eller retolkes.

Det er ikke formålstjenelig at det nåværende miljøet mellom partene fortsetter. Ingen av partene er tjent med den nåværende stillingskrigen, men Spekter må

ta utgangspunkt i status quo. Vi stoler ikke på dem, og da trengs sikring av at alle uttalte intensjoner blir gjennomført. Her ligger bevisbyrden på Spekter. Vi må ha formuleringer inn i avtaleverket som sikrer vår rett til A2 og de sosiale bestemmelsene. Uttalelser om at disse elementene ikke skal endres, holder ikke. Det hevdes at dette ikke vil koste noe, for avtaleelementene ligger der jo allerede, men etter mitt syn for dårlig sikret. Smitteeffekten til andre områder av Spekter (område 1-9, dvs NRK, NSB, Avinor etc) er overdrevet, og forholdene er ikke sammenlignbare. Selv om område 1-9 er den gamle delen av NAVO, utgjør sykehusene langt flertallet av antall ansatte, ca 105 000 mot ca 65 000. Staten sa i sitt bestillerbrev til NAVO at det skulle etableres et eget forhandlingsystem for sykehusene. Hvor er det blitt av dette?

Dette var mye om NAVO/Spekter. Alt er ikke rosenrødt i HSH sektoren heller. Vi var bare timer unna streik ved Diakonhjemmet og Lovisenberg i oktober i fjor. Problemstillingen var da pensjon.

Det er etter mitt syn uhørt at vi som enten statlig eide foretak, eller som ansatte i sykehus med driftsavtaler med staten via de regionale helseforetakene skal måtte sloss for selvfølgelig rettigheter som pensjon og andre sosiale bestemmelser. Dette flytter fokus

bort fra det faglige innholdet og forholdet til pasientene.

De regionale helseforetakene er oppdragsgivere for Spekter. De bør vurdere om styringssignalene de sender til Spekter er formålstjenelige, eller om den nåværende stillingskrigen fører til at viktig vilje og evne til omstilling forvitrer.

Videre er de forvaltere av store funksjonsfordelingsprosesser, hvor langsiktig ivaretagelse av fagmiljøer og utdanningskapasitet ofte må vike for kort-siktig mulig økonomisk gevinst. Strømledningsprosesser og pene organisasjonskart er viktigere enn konsekvensanalyser.

Denne utgaven av Overlegen inneholder Hovedavtalen i NAVO, samt A2 og sosiale bestemmelser for NAVO-sykehusene. I utgangspunktet tørt og vanskelig tilgjengelig stoff, men helt nødvendig for at gode lønns- og arbeidsvilkår skal være en selvfølge.

AV ARNE LAUDAL REFSUM

# OM AVTALENE

## HOVEDAVTALEN MED SPEKTER

Inngås mellom Akademikerne-Helse og Spekter  
§4 + §5 hjemler at vi har avtaleelementet A2  
§6 + §7 beskriver forhandlingsordnen med den berømmelige sløyfen  
Videre er det regler for streik/lockout, regler for fredsplikt,  
medbestemmelse og frikjøp

### DEL A1, sosiale bestemmelser i NAVO

Denne delen av avtalen er forankret i Riksmeglingsmannens møtebok  
2006.

Vi ønsker denne delen av avtalen tydeligere forankret i avtalesystemet,  
noe alle vil forstå når man ser viktigheten av innholdet.

### DEL A2, mellom NAVO-Helse og Dnlf

Slik det er nå er A2 videreført  
ved et *referat* mellom NAVO-Helse og Dnlf.  
Det er her de nasjonale rammene for B-dels avtalene i det enkelte  
foretak ligger. Her ligger hjemlingen av Of og Ylf tillitsvalgte,  
vernebestemmelser, minimumslønnbestemmelser etc.

## HOVEDAVTALEN MED HSH

Denne avtalen er mellom HSH og Dnlf.  
Særavtalen mellom HSH og Dnlf er hjemlet i kap IV, klart og tydelig.  
Tillitsvalgtes rettigheter og forhold i kap VI og VII.  
Resten av avtaleverket for HSH finnes i Overenskomst for  
Spesialisthelsetjenesten og den sentrale særavtalen mellom HSH og  
Dnlf  
<http://www.legeforeningen.no/index.gan?id=56855&subid=0>

Generelt kan det sies at disse avtalene er kronglete for det enkelte  
medlem å sette seg inn i. De utgjør imidlertid selve grunnfjellet i det  
avtaleverk vi, både tillitsvalgte og menig medlem må ha som ramme  
for vår hverdag, så jeg anbefaler alle å lese gjennom det relevante  
avtaleverket for sin virksomhet.



# Hovedavtale av 2004

Mellom arbeidsgiverforeningen NAVO og akademikerne  
v/ Akademikerne – Helse

## DEL I

## KAP I

## Partforhold, virkeområde og varighet

## § 1 Partforhold

Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen NAVO og dens medlemmer og Akademikerne, her representert ved Akademikerne helse, og dens medlemmer.

## § 2 Virkeområde m.v.

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

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

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

## § 3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2004 til 31. desember 2007. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 – seks – måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

## KAP II

## Forhandling om inngåelse og endring av overenskomst – interesseløst – partforhold

## § 4 Overenskomst

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

Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten bestå av to deler, A og B.

## Del A

Overenskomstens generelle del forhandles mellom NAVO og Akademikerne og er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde.

## Del B

Overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom en virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening under Akademikerne eller grupper av slike som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5.

Eventuelle avvikende ordninger avtales i de innledende sentrale forhandlingene.

## § 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst

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

Når andre forbund eller foreninger tilsluttet Akademikerne har mer enn 50 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

Når to eller flere forbund eller foreninger tilsluttet Akademikerne som ikke har selvstendig forhandlingsrett etter første eller annet ledd har opprettet en felles forhandlingsgruppe, kan det kreves opptatt forhandlinger om felles overenskomst del B. Forhandlingsrett etter denne bestemmelsen er betinget av at gruppen kan treffe beslutninger på vegne av alle de deltakende forbund/foreninger.

Bestemmelsen i tredje ledd er ikke til hinder for at forbund/forening som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd etablerer felles forhandlingsgruppe med forbund/forening som nevnt i annet ledd.

Hvor det bare er et enkelt forbund/forening tilsluttet Akademikerne som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd, vil NAVO akseptere at enkeltstående forbund/forening som har minst 5 medlemmer i foretaket utøver forhandlingsretten alene.

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

## Foreløpig oversikt over resultatater

RHF OG FORETAK

RESULTAT

2007

## Sør-Øst

1	Akershus universitetssykehus HF	4,31 %
2	Aker universitetssykehus HF	4,68 %
3	Bleifjell sykehus HF	3,19 %
4	Psykiatrien i Vestfold HF	6,00 %
5	Ringerike sykehus HF	3,80 %
6	Rikshospitalet-Radiumhospitalet HF	4,14 %
7	Sunnaas sykehus HF	4,42 %
8	Sykehuset Asker og Bærum HF	4,39 %
9	Sykehuset Buskerud HF	
10	Sykehuset i Vestfold HF	4,07 %
11	Sykehuset Innlandet HF	4,30 %
12	Sykehuset Telemark HF	3,96 %
13	Sykehuset Østfold HF	4,65 %
14	Sørlandet sykehus HF	4,40 %
15	Ullevål universitetssykehus HF	4,50 %

## Vest

16	Helse Stavanger	4,17 %
17	Helse Fonna	4,21 %
18	Helse Bergen	3,10 %
19	Helse Førde	3,07 %

## Midt-Norge

20	Helse Nordmøre og Romsdal HF ?	
21	Helse Nord-Trøndelag HF	4,36 %
22	Helse Sunnmøre HF	4,50 %
23	St. Olavs Hospital HF	4,44 %
24	Rusbehandling Midt-Norge HF ?	

## Nord

25	Helse Finnmark HF	3,81 %
26	Universitetssykehuset Nord-Norge HF	4,31 %
27	Nordlandssykehuset HF	3,71 %
28	Helgelandssykehuset HF	

**§ 6 Opprettelse av overenskomst**

Når forbund/forening tilsluttet Akademikerne, eller gruppe av slike, som har forhandlingsrett etter § 5, ønsker å forhandle om overenskomst i en virksomhet, kan Akademikerne fremme krav til NAVO om opprettelse av overenskomst.

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

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

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

Dersom en virksomhet trer ut av NAVO i overenskomstperioden, skal NAVO så snart som mulig varsle Akademikerne dersom det gjelder overenskomst for Akademikernes medlemmer i virksomheten.

**§ 7 Forhandling om revisjon av overenskomst**

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

Forhandling om overenskomst skal starte med den generelle delen (del A). NAVO og Akademikerne skal, dersom ikke annet avtales jf. §4, 2. ledd, deretter sende prinsipper og premisser for gjennomføring

av forhandlingene om del B til de lokale parter i den enkelte virksomhet, som innen en gitt frist, jfr. tredje ledd, må avslutte sine forhandlinger.

Før forhandlingene om overenskomstens del B starter, skal NAVO og Akademikerne fastsette en fremdriftsplan med tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene.

Resultatet av de lokale forhandlinger sendes innen fristens utløp til NAVO og Akademikerne, som ved å forhandle om eventuelle utestående spørsmål fra de innledende forhandlinger om del A og forhandlingene om del B, avslutter forhandlingene om overenskomsten.

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

Dersom NAVO og Akademikerne ikke oppnår enighet i de sentrale forhandlinger etter annet, eventuelt fjerde ledd, kan NAVO og Akademikerne si opp plassene etter reglene i § 9.

**§ 8 Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler**

Ved avstemning over forslag til overenskomst, deltar de medlemmer av NAVO

og av forbund/forening tilsluttet Akademikerne, eller gruppe av slike, innen overenskomstområdet som forslaget gjelder for. Avstemningen skal være hemmelig og foretas i henhold til organisasjonens vedtekter.

Det skal stemmes under ett over de spesielle delene og den generelle delen. Et forslag til samlet resultat for overenskomstområdet er vedtatt når både NAVO og Akademikerne har vedtatt det i henhold til sine vedtekter.

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

**§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout)**

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

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i overensstemmelse med arbeidstvistlovens §28.

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

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

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

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

**§ 10 Arbeid i forbindelse med konflikt**

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

Dersom det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan spørsmålet bringes inn for NAVO og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening.

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

Ansvar og prosedyrer for behandling av dispensasjonssøknader avtales mellom NAVO og Akademikerne.

**§ 11 Ikke benyttet.****KAP III  
Fredsplikt og behandling av rettstvister****§ 12 Fredsplikt**

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

**§ 13 Forhandlinger om rettstvister**

Twist om forståelse av denne hovedavtalen, en overenskomsts del A eller annen tariffavtale



inngått mellom NAVO og Akademikerne, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de samme organisasjoner.

Tvist om forståelse av overenskomsten før øvrig eller en særavtale, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de parter som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Dersom avtalen er inngått med en gruppe som nevnt i § 5 annet ledd, føres forhandlingene med gruppen.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom avtalepartene i forhandlinger som nevnt i annet ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for NAVO og Akademikerne eller forbund forening som har søksmålskompetanse etter § 14.

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

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

#### § 14 Søksmål

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

Det samme gjelder søksmål i anledning annen tariffavtale med mindre søksmålsretten ivaretas av det enkelte forbund/forening.

Søksmålsrett i anledning overenskomst som er forhandlet med en gruppe som nevnt i § 5 annet ledd, har bare NAVO og

Akademikerne, med mindre søksmålsretten ivaretas av et forbund/forening som forplikter de forbund/foreninger som deltar i gruppen.

NAVO og Akademikerne skal varsle den annen part om søksmål fra annen tariffpart om likelydende bestemmelser.

### KAP IV Særavtaler

#### § 15 Særavtaler

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

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

NAVO og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening kan bistå de lokale parter ved uenighet.

#### § 16 Oppsigelse og bortfall av særavtale

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

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

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

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

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

#### § 17 Virkningen av at særavtaler utløper

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

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

### KAP V Permittering

#### § 18 Vilkårene for permittering

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

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

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

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

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

#### § 19 Plikt til å drøfte før varsel gis

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

#### § 20 Varsel om permittering

Permittering gis med 14 dagers varsel.

Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1, er varslingsfristen 2 dager og ved brann er fristen 14 dager.

Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

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

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

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

### § 21 Varselets form og innhold

Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker.

Ved betinget permittering etter § 22 kan varsløst gis ved oppslag i virksomheten.

Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

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 partene ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

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

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

### § 22 Betinget varsel

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

### § 23 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke formelt er oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av den grunn bort, bortfaller retten til lønn i oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratte uten oppsigelsesfrist.

### § 24 Spesielle bestemmelser

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

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

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

I de virksomheter i NAVO-sektoren der arbeidstakerne ikke vil ha krav på dagpenger

under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en ytelse til de permitterte tilsvarende dagpenger.

## KAP VI Forskjellige bestemmelser

### § 25 Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent

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

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

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

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

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

### § 26 Tjenestefri for ansatte

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

- forhandlinger i NAVO
- kurs for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund/forening og Akademikerne og studieorganisasjon
- faglige delegasjoner
- nyttas som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte

For forhandlinger i NAVO gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b) til d) gis inntil 6 dagers tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

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

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatt som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn.

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

### § 27 Offentlige verv

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

Forsåvidt gjelder kommunale og fylkeskommunale verv vises til kommune-lovens § 40 nr. 1. For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 33c.



## DEL II

### KAP VII

#### Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

##### § 28 Mål

NAVO og Akademikerne er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på tillit og gjensidig respekt. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for virksomhetens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel virksomhet og ansatte.

##### § 29 Organisering og gjennomføring

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

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

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

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten,

som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

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

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

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

##### § 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens økonomiske og driftsmessige status og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

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

##### § 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

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

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

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

##### Merknad:

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

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

kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders normal forventet lønn.

##### § 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte: fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

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

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

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

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

##### § 33 Ikke benyttet

##### § 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

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

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

### § 35 Eksterne rådgivere

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

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

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

### § 36 Ikke benyttet

### § 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

#### 1. Personalarkiv

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

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

#### 2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes i virksomheten. Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Hvis direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell,

skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking må bare skje i den utstrekning det er tvingende nødvendig jfr. lov om personregistre m.m.

### § 38 Ansettelser

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

### § 39 Eierskifte i aksjeselskap

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

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

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

### § 40 Allmøter og oppslag

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

### § 41 Informasjonsmøter

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

I virksomhet med styre skal det – med mindre partene er enige om en annen ordning – holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for virksomheten og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

### § 42 Drøftelser innen et konsern

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

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

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes.

### § 43 Konsernutvalg

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

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

eller

- b) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

NAVO og Akademikerne er enige om at det i konserner med virksomheter i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger, jfr. EU's lovgivning.

## KAP VIII

### Kompetanseutvikling

### § 44 Kompetanseutvikling

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

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



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

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

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

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

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

## DEL III TILLITSVALGTE

### KAP IX Tillitsvalgte, antall og valg

#### § 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten – antall og fordeling – ressurser

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

De forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Når forhandlingsretten er utøvd av en gruppe som nevnt i § 5 annet ledd, velges feller tillitsvalgt for hele gruppen. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og

konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Konserntillitsvalgte ivaretar de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som har betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jfr. § 42.

Rettigheter og plikter for konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene om tillitsvalgte i hovedavtalens del III. Utfyllende bestemmelser om rettigheter og plikter kan avtales på konsernnivå. Selv om det etableres en ordning med konserntillitsvalgte skal delegasjoner i alminnelighet ikke overstige 3 representanter, jfr. § 47.

Det kan avtales om og i hvilken utstrekning arbeidsgiver skal finansiere ordningen med tillitsvalgte. Slik finansiering kan skje ved at det avsettes tid som tillitsvalgt kan benytte for å utføre tillitsvalgtarbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.

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

Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan hver av partene bringe saken in for partene i denne avtalen. NAVO og Akademikerne skal i slike tilfelle bl.a legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivaretatt (jfr. del II).

#### § 46 Valgregler

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

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

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

#### § 47 Delegasjoner

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

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

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

## KAP X

## Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

## § 48 Gjensidige plikter

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

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

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

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

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

## § 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

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

Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending

av bl.a protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon.

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

Vervet som tillitsvalgt skal ikke brukes mot vedkommende ansatte i den videre tjeneste og karriere.

## § 50 Møter i arbeidstiden

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

- Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.
- Medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående.

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

## § 51 Arbeidsgivers finansiering av tillitsvalgte

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhand-

linger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter.

Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens del II. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.

## § 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

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

- a) forhandlinger i NAVO
- b) møter i styre, sentralstyre eller landstyre i Akademikerne eller tilsluttet forbund/forening og rådet i Akademikerne
- c) kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening og Akademikerne
- d) faglige delegasjoner, eller
- e) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte.

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

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

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

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

Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen, kan Akademikerne overfor NAVO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet.

## § 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

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

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



## HØRT OG SAGT UNDER FORHANDLINGENE

Jeg har ikke så mange desimaler på min kalkulator.  
*Foretakstillitsvalgt etter å ha mottatt et minimalt tilbud*

Jeg vet på øret hva resultatet blir for de sentrale Ylf forhandlingene  
*Personalsjef flere dager før forhandlingene startet*

Den som gir mest er den første som må gå  
*Direktør om forholdene internt i Spekter*

Vi vet, etter konferering med Spekter, at vårt tilbud er likt med andre sykehus  
*Personalsjef under forhandlingene, (Det var egentlig svært lavt)*

Det er vanlig at lønnstillegg som gies fra 1. januar ikke gjelder for de som begynner senere  
*Spektermedarbeider under bistand*

Faen !!!, Unnskyld, men tallene er gale nok en gang  
*En av våre tillitsvalgte*

Jeg skulle gjerne gitt mer, men får ikke lov av Spekter  
*Personalsjef i løpet av bistand*

Det er ikke noe som heter negativ glidning  
*Forhandlingsleder hos motparten*

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 57-67 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Akademikerne gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest åtte uker etter at oppsigelsen er mottatt.

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

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

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

## Overenskomstens del A1, «Sosiale bestemmelser» for overenskomstområde 10 Helse

Vedlegg fra Riksmeklingsmannens møtebok i sak 2006-116 mellom Akademikerne-Helse og NAVO.



Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

## 1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

1.1 Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2 Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-

begrensningen), fra første fraværsdag.

1.3 En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4 Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjon hun ellers ville hatt rett til etter første ledd.

2. **Lønn under omsorgspermisjon**  
Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med

full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## 3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

## 4. Lønn under militærtjeneste mv

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7

dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1-4: *Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.*

*Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h. h. t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.*

## 5. Omplassering

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet. Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

## 6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og

fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

## 7. Yrkesskadeforsikring

### 7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

### 7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

### 7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som

følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

### 7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

### 7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervs-messig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervs-messige uførhet er lavere.

### 7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 %



- ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:  
15-29 % medisinsk invaliditet – 1 G  
30-70 % medisinsk invaliditet – 2 G  
Over 70 % medisinsk invaliditet – 3 G
- 7.7 Død**  
Når yrkesskade/yrkes sykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.
- 7.8 Samordning av ytelse ved dødsfall, yrkesskade og reiser**  
Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.
- 7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring**  
I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.
- 7.10 Forsikring**  
Foretaket/virksomheten
- plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelse.
- 8. Gruppelivsforsikring**
- 8.1 Etterlatte**  
For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.
- Beløpet fastsettes slik:
- 8.2 Dekning:**
- |             |        |
|-------------|--------|
| Under 51 år | 10,0 G |
| 51 år       | 9,5 G  |
| 52 år       | 9,0 G  |
| 53 år       | 8,5 G  |
| 54 år       | 8,0 G  |
| 55 år       | 7,5 G  |
| 56 år       | 7,0 G  |
| 57 år       | 6,5 G  |
| 58 år       | 6,0 G  |
| 59 år       | 5,5 G  |
| Over 59 år  | 5,0 G  |
- (G = grunnbeløpet i folketrygden)
- 8.3 Forsikringssummens begunstige**
- Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt)
- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).  
B Samboer (se dog bokstav C).  
C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.  
D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.
- 8.4 Samboer**  
Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikrings tilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- 8.5 Begravelsesbidrag**  
Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.
- 8.6 Forsikring**  
Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelse.
- 9. Pensjon**  
I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse, Akershus fylkeskommunale pensjonskasse, Oslo pensjonsforsikring A/S og lov om pensjonsordning for apoteket. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.
- I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.41 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:
- «Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem».
- Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder
- nåværende «overføringsavtale». Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.
- Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.
- Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.
- 10. Ferie**  
Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.
- Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.
- Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
- Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.
- Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosent-sats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å fa underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å fa feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle

ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at i ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

## II. **Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87** Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

# Overenskomstens del A2, Særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger

Overenskomstens del A2 mellom NAVO-Helse og Den norske legeforening (Dnlf). Revidert etter mekling 2007.



## § 1. Partsforhold og virkeområde mv

### § 1.1. Partsforhold

Partene i denne delen av overenskomsten er NAVO-helse og Den norske lægeförening.

### § 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske lægeförening

Partene etter overenskomstens B-del vil være det enkelte helseforetak og Den norske lægeförening.

Den norske lægeförening som part representeres ved tillitsvalgte for henholdsvis overordnede og underordnede leger.

De lokale parter kan avtale at nærmere bestemte spørsmål skal forhandles i den enkelte underliggende organisatoriske enhet.

Dersom den lokale tillitsvalgte har behov for bistand fra Den norske lægeförening, kan dette gjøres i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om delegasjoner. Dersom den enkelte lege trenger bistand i forbindelse med individuelle lønns- og arbeidsforhold, er partene enige om at slik bistand

primært gis av det lokale tillitsvalgtapparat.

### § 1.3 Virkeområde

Overenskomstens Del II (A2) gjelder for medlemmer av Den norske lægeförening som er ansatt i helseforetak som kommer inn under Lov om helseforetak av 15.06.01 og har avtale om overenskomst del B.

### § 1.4 Unntak

Overenskomsten bør ikke omfatte ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Som en del av B-dels forhandlingene skal det avklares lokalt hvem overenskomsten skal gjelde for.

## § 2 Tjenesteplikt

### § 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen.

Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, jf §§ 3.2 og 3.3, første ledd.

Særlige plikter kan fremgå av denne overenskomst eller lokale eller individuelle avtaler.

### § 2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste utenfor avtalt tjenestested regnes som ambulerende tjeneste. Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog pålegges for begrensede perioder.

### § 2.3 Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre forsvarlig spesialisering av leger. Når rotasjonsordninger nyttes for å sikre den faglige kvaliteten på spesialiseringen, skal arbeidsgiver legge til rette for at ordningene etableres innenfor sosialt og geografisk akseptable avstander. Den norske lægeförening skal uttale seg i forbindelse med etableringen av rotasjonsordningene.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene

i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i rotasjonsordninger på frivillig grunnlag.

### § 2.4 Kombinerte stillinger

Partene er enige om at det i helseforetakene skal tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitet/høgskole der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legens tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

### § 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller i trykktank. Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte helseforetak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar

i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

## § 3 Arbeidstid

### § 3.1 Generelt

Partene er enige om at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste. Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf § 3.5.

### § 3.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke. For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 10-8 – 10-9, jf § 10-4.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr uke skal legges i tiden 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i det enkelte helseforetak.

For helseforetak som pr. 31.03.02 var tariffbundet av bestemmelser om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke i tariffområdene Oslo kommune, KS og Staten, videreføres disse bestemmelsene slik de gjaldt på

dette tidspunkt. Nyansatte følger de bestemmelsene som gjelder i det enkelte helseforetak. Dersom det kollektivt var avtalt gjennomsnittlig 35,5 timers uke innenfor en organisatorisk enhet i helseforetaket, videreføres arbeidsordningen og nyansatte følger den arbeidstidsordning som gjelder i enheten.

Merknad: For leger i helseforetak som pr. 31.03.02 var omfattet av bestemmelsene om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke, i tariffområdene Oslo Kommune, KS og staten, videreføres disse bestemmelsene som personlig ordning så lenge de er ansatt i helseforetaket.

### § 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr uke, jf § 3.2.

Merknad: *Kompensasjon for denne ordningen er tatt hensyn til i minimumsavlønnen, jf § 5.*

*Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet*

tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf Aml § 10-12 fjerde ledd.

### § 3.4 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Når legen inngår i rotasjonsordninger eller ambulerende tjeneste jf § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

### § 3.5 Vaktordninger

#### § 3.5.1 Med vaktarbeid menes:

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

Tilstedevakt beregnes som hovedregel i forholdet 1:1.

Tilstedevakt kan organiseres som passiv vakt på arbeidsstedet. Dette regnes som den del av tjenesten hvor leger erfaringsmessig kan fritas for arbeidsplikten, men hvor legen må oppholde seg på arbeidsstedet for i

påkommende tilfeller å yte arbeid. Ved slik vakt regnes 1 klokke time som 1/3 arbeidstid.

Ved uttrykning under passiv vakt på arbeidsstedet, skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) er vaktarbeid der legen kan befinne seg annet sted enn innenfor arbeidsstedet, men med plikt til i påkommende tilfeller å yte legearbeid pr telefon eller ved uttrykning.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4. Ved uttrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

#### § 3.5.2 Vaktplikt

Legen plikter å delta i de vaktordninger som helseforetaket har behov for å dekke. I spesialiteter der det er nødvendig med vaktkompetanse skal leger under spesialisering ha rett til deltakelse i etablerte vaktordninger.

Arbeidsbelastningen skal som hovedregel fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen. Legen kan ikke tilpliktes vakt på mer enn ett tjenestested, med mindre annet er avtalt.

#### § 3.5.3 Vernebestemmelser

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vakt døgn overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20% av vaktene) har vist

seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr døgn), skal tjenesteplanen endres for å korrigere for dette forhold.

#### § 3.5.4 Fritak for vakt

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. For overordnet lege i særlig belastende fag, kan det avtales fritak ved lavere alder. Alder og hva som regnes som særlig belastende fag, avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer. Gravide som søker fritak i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn, jfr. Overenskomstens A 1, kap. IV pkt. 1.1.

#### § 3.6 Overtidsarbeid

##### § 3.6.1 Generelt

Overtidsarbeid anvendes i overensstemmelse med Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når

legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.

##### § 3.6.2 Overleger i lederstillinger

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsatte og ekstraordinære forhold må utføre legearbeid som ligger utenfor vedkommendes stilling og som blir tilkalt på sin fritid, kan omfattes av bestemmelsene om overtid. Dette avtales med den enkelte lege.

#### § 4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

##### § 4.1 Generelt

Partene er enige om at helseforetakene skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltagelse i for eksempel undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Merknad: Kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minimumslønnen, jfr. § 5.4.1.

For leger under spesialisering skal helseforetaket tilrettelegge for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Tid til faglig fordypning avtales lokalt og skal fremgå av tjenesteplanen. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres.

##### § 4.2 Utdanningspermisjon

Overleger har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder pr 5 års periode. Det utbetales basislønn, individuelle tillegg og vaktlønn, jf § 5.3.1, i denne perioden med mindre annet avtales. Tilstås legen lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal lønnen fra annen arbeidsgiver gå til fradrag i den basislønn som utbetales av foretaket.

Tidspunktet for permisjon avtales med den enkelte lege, og det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram.

Ansettelsestid som legespesialist/overlege ved annet helseforetak eller ved sykehus med driftsavtale med helseforetak, skal telles

med ved beregningen av 5-årsperioden.

## § 5 Lønnsbestemmelser

### § 5.1 Generelt

Partene er enige om at grunnleggende kriterier for lønnsdannelsen skal være kompetanse, ansvar, innsats og fleksibilitet mm, og ser det som hensiktsmessig å utvikle belønningssystemer i tråd med dette. Partene er videre enige om at lønns-systemene må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Partene er enige om at vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være et element i lønnsfastsettelsen og lønnsutviklingen.

Partene er enige om at særskilte lønnsmessige tiltak for å sikre rekruttering til enkelte spesialiteter og rekruttering av spesialister til ulike deler av landet er et nødvendig virkemiddel. De hensyn som i tidligere lønnsystem er ivaretatt gjennom rekrutterings-tillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

### § 5.2 (Tidligere «Sikringsbestemmelse»)

Bestemmelsen ble tatt ut i 2005

### § 5.3 Lønnsdefinisjoner

#### § 5.3.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn
  - Minimumslønn
  - Tillegg for dr. grad
  - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i det enkelte helseforetak
- Individuelle tillegg. Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen.
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet tjeneste/ arbeidstid i henhold til § 3.3, annet ledd
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/ rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

Utover dette kommer kompensasjon for tilfeldig overtid og uforutsette vakter.

Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent og den faktiske deltakelse i vaktarbeid og annet arbeid.

### § 5.4 Minimumslønn

#### § 5.4.1 Definisjon

Minimumslønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §§ 5.4.2 til 5.4.6 nedenfor. Det kan avtales tillegg utover minimumslønn mellom partene i det enkelte helseforetak.

#### § 5.4.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens kr 325.500

#### § 5.4.3 Turnusleger

Turnusleger kr 356.000

#### § 5.4.4 Leger under spesialisering

For leger under spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialist-utdanning kr 390.000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialist-utdanning kr 423.500

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialist-utdanning kr 457.000

Leger under spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketryktdloven, gis et individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

#### § 5.4.5 Overleger

Overleger kr 500.000

#### § 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg for leger som driver forskning: kr 25 000

### § 5.5 Individuelle tillegg

Etter kompetanse, erfaring og andre kvalifikasjoner og/ eller andre forhold spesielt for helseforetaket, kan det gis individuelle personlige lønnstillegg. Lønnen fastsettes etter individuell vurdering.

### § 5.6 Vaktlønn

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i det enkelte helseforetak. For leger under spesialisering gis kompensasjon for vakt med minst 0,025 % av basislønn og utbetales pr.

vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

For overordnede leger gis kompensasjon for vakt med minst 0,023 % av minimumslønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

### § 5.7 Uforutsette vakter

For leger under spesialisering betales uforutsette vakter med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger avtales dette lokalt.

### § 5.8 Tilfeldig overtid

For leger under spesialisering betales tilfeldig overtid med minst 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstid. Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger avtales dette lokalt.

### § 5.9 Kompensasjon for ambulerende tjeneste/ rotasjonsordning

Dersom det skal kompenseres for ambulerende tjeneste eller rotasjonsordning, skal dette avtales mellom partene i det enkelte helseforetak eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

### § 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/ arbeidstid

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/ arbeidstid avtales mellom partene i det enkelte helseforetak eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

### § 5.11 Særlige lønnsordninger

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom helseforetakene og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til helseforetakets produksjon og pasientbehandling. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon legen får også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet i denne perioden.



## § 6 Særlige bestemmelser for leger under spesialisering

### § 6.1 Utlysning

Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses. Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:

- spesialitet
- rotasjonsordninger
- tjenestested

### § 6.2 Rangering og ansettelse

Ansettelse av leger under spesialisering foretas etter rangering basert på faglige kvalifikasjoner. Partene er enige om at dagens ordning og praksis når det gjelder fortrinnsrett, videreføres. Med fortrinnsrett menes at de tre søkere som har minst tellende tjeneste igjen til spesialiteten, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Helseforetaket velger fritt blant de tre søkerne som mangler minst tellende tjeneste for å bli ferdig spesialist. Tillitsvalgte for Den norske lægeforening har rett til å uttale seg til rangeringen før ansettelse foretas.

### § 6.3 Fordypningsstilling

Med fordypningsstilling forstås stilling for leger

under spesialisering som kan gi mulighet for kompetanseheving ved forskning, fagutvikling og kvalitetsutvikling i minst 50 % av arbeidstiden.

### § 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for leger under spesialisering blir utsatt eller avbrutt i 2 måneder eller mer som følge av lovmessige eller avtalemessige forhold forutsettes den opprinnelige arbeidsavtale opprettholdt med tilsvarende forskyvning av fratreden.

### § 6.5 Permisjoner

Leger under spesialisering skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan, jf § 5.3.1, for å gjennomføre nødvendige kurs, jf spesialistreglene.

Leger under spesialisering som for å bli godkjent spesialist må ha annen tjeneste enn det vedkommendes tjenestested kan gi, gis etter søknad permisjon for å skaffe seg slik tjeneste.

### § 7 Utbetaling av lønn

Med mindre annet avtales, skal lønn som hovedregel utbetales over bank innen den 15. i måneden. Lønnen

skal være disponibel på den enkeltes bankkonto før den alminnelige arbeidstidens slutt til fastsatt dato hver måned. Faller lønnsdatoen på en lørdag, søndag eller helge- og høytidsdager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

## § 8 Særlige bestemmelser

### § 8.1 Spesialitetskomiteer m.v.

Leger som er medlem av spesialitetskomiteer og lignende, skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

### § 8.2 Verv i utlandet

Leger kan gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner og i norske hjelpe-tiltak i utviklingsland.

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon i inntil 1 mnd med basislønn pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

Tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal denne lønnen gå til fradrag

i den lønn som utbetales av arbeidsgiver.

### § 8.3 Turnusleger – spesielle vilkår

#### § 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Turnusleger har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter de bestemmelser som gjelder i helseforetaket.

#### § 8.3.2 Bolig for turnusleger

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende boligforhold.

#### § 8.3.3 Svangerskaps- og fødselspermisjon

Turnuslege som får avbrutt turnustjenesten pga svangerskaps- eller fødselspermisjon, skal ha rett til å fortsette sin turnus ved samme tjenestested etter endt permisjon.

### § 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

#### § 8.4.1 Vaktrom

Helseforetaket skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege.

### § 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

#### § 8.5.1 Utdanningsfond III

For å styrke helseforetakenes muligheter til å gi støtte til reise og opphold på

innenlandske obligatoriske kurs for leger under spesialisering, innbetaler arbeidsgiver pr. 1. april årlig kr 1000,- pr legeårsværk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i helseforetakene pr. 1. januar 2002, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

### § 8.5.2 Vitenskapelige fond

Eksisterende ordninger videreføres inntil videre.

### § 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i helseforetakenes personalpolitikk. Ulike virkemidler og tiltak bør tas i bruk for å nyttiggjøre eldre legers kunnskap og erfaring best mulig, samtidig som eldre leger sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling.

## § 9 Pensjon

### § 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger

Grunnlaget for pensjonsberegning skal være alle faste og variable lønns-elementer, med unntak av overtid og godtgjørelse i

forbindelse med uforutsette vakter.

## § 10 Permittering

### § 10.1 Beregning av ansiennitet i forbindelse med permittering

Ansettelsestid i sykehus før overgang til helseforetak pr. 1.1.2002, skal telles med ved beregning av ansiennitet i helseforetaket.

### § 11 Varighet m.v.

Varigheten på overenskomsten følger av Riksmeklingsmannens møtebok i sak 2006 - 116 pkt 1 første ledd mellom NAVO og Akademikerne Helse. I avtaleperioden kan partene i fellesskap, dersom de finner det hensiktsmessig, drøfte spørsmål om eventuelle justeringer av overenskomstens del II -A2.

# B-BLAD

Returadresse:  
Norsk Overlegeforening  
Postboks 1152 Sentrum  
0107 Oslo

PORTO BETALT  
VED  
INNLEVERINGA  
PP



NORGE / NOREG

