

# Hovedavtalen

---

for KAs tariffområde

## FORORD

---

Hovedavtalen er reforhandlet og partene har inngått Hovedavtale med varighet til 31.12.2017.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.

Partene enig i at medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningene tas.

Det er gjort noen endringer i forhold til tidligere avtale. I tillegg til redaksjonelle endringer med blant annet til riktige henvisninger er det verdt å merke seg endring i § 12 fra Likestilling til ny "Fremme likestilling og hindre diskriminering". Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Ledere og tillitsvalgte har særskilt ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

Videre er det gjort endringer i bestemmelser om at tillitsvalgte skal ha tilgang til kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard. For tillitsvalgte som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgodt tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene. Endringer medfører en forbedring av tillitsvalgtes rettigheter lokalt.

Fagforbundet vil også peke på avtalen § 7-5, der det er bestemt at de lokale parter årlig skal møtes for å evaluere hvordan Hovedavtalens reguleringer fungerer i virksomheten. De sentrale partene vil på denne måten bidra til en økt bevissthet om samarbeidsrelasjonene som avtalen beskriver. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, jf. avtalen § 9-2 a).

Hovedavtalen og partenes felles veiledning til denne er nå trykket i samme hefte.

Fagforbundet oppfordrer tillitsvalgte og medlemmer til å ta aktivt del i utviklingen av sin arbeidsplass, og bruke de mulighetene som avtaleverket legger til rette for.

Hovedavtalen ligger ute på Fagforbundets internettsider, [www.fagforbundet.no](http://www.fagforbundet.no). Flere hovedavtaler kan også bestilles via forbundets produktdatabase "Brosjyrer og materiell" eller på [bestilling@fagforbundet.no](mailto:bestilling@fagforbundet.no).

*Mette Nord (sign)*

## INNHOLD

---

### **DEL A – Regler som supplerer lov om arbeidstvister**

- § 1 Partsforhold og definisjoner
- § 2 Virkeområde og varighet
- § 3 Forhandlingsrett/-plikt
- § 4 Tvistenemnder
- § 5 Rettstvister
- § 6 Interessetvister og sympatiaksjoner

### **DEL B – Samarbeid og medbestemmelse**

- § 7 Formål, samarbeid og medbestemmelse
- § 8 Definisjoner
- § 9 De tillitsvalgte og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter
- § 10 Administrasjonsutvalg og tilsetting
- § 11 Arbeidsmiljø

### **DEL C – Særskilte bestemmelser**

- § 12 Fremme likestilling og hindre diskriminering
- § 13 Permittering
- § 14 Fagforeningskontingent



## DEL A – Regler som supplerer lov om arbeidstvister

---

## **§ 1 PARTSFORHOLD OG DEFINISJONER**

### **§ 1-1 Hovedavtalen**

Hovedavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

### **§ 1-2 Hovedtariffavtalen**

Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

### **§ 1-3 Sentrale særavtaler**

Sentrale særavtaler gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Forhandlinger om sentrale særavtaler gjennomføres uavhengig av forhandlinger om Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen.

KA skal varsle de forhandlingsberettigede organisasjoner, dersom en arbeidstakerorganisasjon krever forhandlinger om ny/ending av sentral særavtale.

### **§ 1-4 Lokale særavtaler**

Lokale særavtaler gjelder innen vedkommende virksomhet mellom virksomheten og arbeidstakerorganisasjonenes lokale ledd.

## **§ 2 VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET**

### **§ 2-1 Virkeområde**

Avtalen gjelder for de virksomheter/organisasjoner som er medlem av KAs arbeidsgivervirksomhet.

Hovedavtalen Del A inngår som kapittel 0 i Hovedtariffavtalen.

### **§ 2-2 Varighet**

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2014 – 31.12.2017.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

### **§ 3 FORHANDLINGSRETT/-PLIKT**

Partene har en gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler nevnt i § 1-1 til 1-4.

#### **§ 3-1 Forhandlinger om sentrale særavtaler**

KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Sentral særavtale binder partene inntil de lovlig er sagt opp.

Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

#### **§ 3-2 Forhandlinger om lokale særavtaler**

Den enkelte virksomhet og en arbeidstakerorganisasjons lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for å oppta forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp.

Lokal særavtale som lovlig er sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

#### **§ 3-3 Lokale forhandlinger**

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger.

### **§ 4 TVISTENEMNDER**

#### **§ 4-1 Sentral nemnd**

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra KA

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon.

#### **§ 4-2 Lokal nemnd**

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra arbeidsgiver

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

#### **§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2, og kapittel 5, pkt 5.2 – Anke**

Ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2 og kapittel 5 pkt. 5.2 gjelder følgende bestemmelser:

Dersom det ikke oppnås enighet om lønnplasseringene etter organisatorisk behandling, eller valg av type voldgift, kan vedkommende forhandlingsberettigede organisasjon sentralt bringe tvisten inn for et sentralt ankeutvalg som treffer avgjørelse med bindende virkning.



Det sentrale ankeutvalg består av 3 medlemmer sammensatt slik:  
Leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen  
1 representant fra KA  
1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

## **§ 5 RETTSTVISTER**

**§ 5-1** Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har framsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

**§ 5-2** Bli en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

## **§ 6 INTERESSETVISTER OG SYMPATIAKSJONER**

**§ 6-1 Kollektiv oppsigelse**

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven §§ 15 og 16.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

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

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

- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/den lokale arbeidstakerorganisasjon minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet skal gis innenfor virksomhetens kontortid til arbeidsgivers utpekte representant.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av organisasjonene sentralt.

### **§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner**

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive forbund, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.
- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

### **§ 6-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon**

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsettvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

### **§ 6-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse**

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og de tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle

virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

### **§ 6-5 Sympatiaksjoner**

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom KA og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 6-1.



## DEL B – Samarbeid og medbestemmelse

---

## **§ 7 FORMÅL, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE**

### **§ 7-1 Formål**

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

### **§ 7-2 Samarbeid**

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et effektivt tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering. Medbestemmelsesretten innebærer medvirkning i virksomhetens planarbeid og deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene det foregår.

Partene er enige om å søke å unngå dobbeltbehandling av saker, og det tilstrebes gjennomgående representasjon i utvalgene.

### **§ 7-3 Former for medbestemmelse**

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte, og ved representasjon i lovbestemte utvalg, og andre utvalg hvor det fattes vedtak av vesentlig betydning for de tilsatte.

Arbeidstakerne skal som hovedregel også være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

#### **§ 7-4 Tilpasning av avtalen**

Der det av hensyn til virksomhetens størrelse, antall tilsatte, eller andre forhold ikke kan etableres formelle ordninger for medbestemmelse i samsvar med hovedreglene i denne avtalen, kan det foretas lokale tilpassinger. Evt tilpassinger skal ivareta de grunnleggende hensyn i samsvar med gjeldende lovgivning og formålet i § 7-1, og rettigheter/plikter som framgår av denne avtalen. Avvikende ordninger forutsetter at partene lokalt er enige, og at enigheten er nedfelt i en protokoll.

#### *Merknad*

Ved forsøk med alternative organisasjonsmodeller med hjemmel i KL § 5, siste ledd, skal medbestemmelse etter Hovedavtalen ivaretas på det nivået der beslutningene tas.

#### **§ 7-5 Evaluering**

De lokale parter gjennomfører årlig evalueringsmøte om Hovedavtalen.

### **§ 8 DEFINISJONER**

#### **§ 8-1 Virksomhet**

Soknet/soknene i en kommune og andre virksomheter som følger avtalen.

#### **§ 8-2 Arbeidsgiver**

- Menighetsrådet/fellesrådet eller den som er delegert slik myndighet
- Styret/representantskap, eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte virksomhet i samsvar med gitte fullmakter.

#### **§ 8-3 Arbeidstakerrepresentant**

Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.

#### **§ 8-4 Arbeidstakerorganisasjon**

Organisasjon som i kraft av lov eller inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.

#### **§ 8-5 Tillitsvalgt**

Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.

#### **§ 8-6 Fellestillitsvalgt**

Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale.

### **§ 8-7 Områdetillitsvalgt**

Tillitsvalgt for et område med flere arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten.

### **§ 8-8 Hovedtillitsvalgt**

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten.

### **§ 8-9 Utvalg av tillitsvalgte**

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

### **§ 8-10 Informasjon**

Alle valg nevnt under §§ 8-5, 8-6, 8-7, 8-8 og 8-9 må meddeles skriftlig til arbeidsgiver.

## **§ 9 DE TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER**

### **§ 9-1 Innledning**

De tillitsvalgte og arbeidsgiver har en gjensidig rett og plikt til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren skal meddele de tillitsvalgte hvem problemer/klagemål skal tas opp med. Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal ha svar på henvendelser så snart som mulig og uten ugrunnet opphold.

### **§ 9-2 Tillitsvalgtoordningen**

- a) Partene skal forhandle om tillitsvalgtoordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtoordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette. Her skal det minimum fremgå antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, om ev. hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

De organisasjoner som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtoordning etter denne avtale, jf. § 8-6.

Ordningen kan dekke et område med flere arbeidsgivere, jf. § 8-7. Området omfatter normalt et prosti. Partene lokalt kan bli enige om en annen størrelse på området. Arbeidsgiverne sørger for initiativ til samordning mellom arbeidsgivere i et område der dette er aktuelt.



- b) Tillitsvalgt skal ha tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard.
- c) I virksomheter hvor en organisasjon har flere tillitsvalgte, har denne organisasjonen rett til å velge en hovedtillitsvalgt, jf. § 8-8.

### **§ 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.
- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.
- f) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Retten ivaretas av utvalg av tillitsvalgte der slikt utvalg er opprettet, eller av hovedtillitsvalgt der det er valgt slik.
- g) Fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt har de samme rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter § 9.
- h) Tillitsvalgtopplæring  
Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens og den enkeltes tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn.

### **§ 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte**

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Så tidlig som mulig orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder

- endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte
  - informasjonsprosedyrer
  - sammensetning av ad hoc-grupper
  - prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger
- c) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere tillitsvalgt om ledige og nyopprettede stillinger.
- d) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- e) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nytilsetter og gi nytilsatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- f) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/tilsatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
- g) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget framgå.

#### **§ 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid**

- a) Tillitsvalgt har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal såvidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Partene lokalt kan avtale rammer for hvor mye tid i gjennomsnitt pr uke som kan benyttes til tillitsvalgtarbeid.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

Rett til fri gjelder også fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt, jfr §§ 8-6 og 8-7.

Arbeidsgiverne i det angjeldende området kan innbyrdes avtale utligning av de kostnadene som ordningen påfører den som har den områdetillitsvalgte tilsatt.

- b) Der hvor tillitsvervet p.g.a. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomhetene, geografisk spredning el. lign. er særlig krevende, kan de lokale parter oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Oppnås ikke enighet lokalt, kan saken bringes fram for de sentrale parter.

Ved avtale om slik permisjon skal det stilles kontor med nødvendig utstyr til rådighet.

### **§ 9-6 Lønn**

Det som i denne paragrafen er regulert for tillitsvalgt, gjelder også for hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt.

- a) Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.
- b) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i hht § 9-5 b) lønnes etter Hovedtariffavtalen kapitel 3, pkt 3.5 forholdsmessig.
- c) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stillingen vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuell skifting av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommende yrkesgruppe i virksomheten.

- d) Under permisjon for overtakelse av tillitsvern beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

### **§ 9-7 Reiseutgifter**

Dersom organiseringen av virksomheten(e) og tillitsvalgtordningen medfører betydelig reisevirksomhet for den tillitsvalgte, skal arbeidsgiver eller arbeidsgiverne i området yte økonomisk bistand til slike reiser innenfor en fastsatt ramme som skal dekke nødvendig reisevirksomhet.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

### **§ 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern**

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

### **§ 9-9 Utvalg av tillitsvalgte**

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte, jf. § 9-3 f).

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

### **§ 9-10 Rett til permisjon**

- a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
  
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
  - styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
  - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
  - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
  - og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

Permisjon med lønn ut over 12 dager kan gis etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Søknad om permisjon i hht. § 9-10 b) skal dokumenteres med innkalling.

- c) Arbeidstaker har rett til permisjon for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon vedkommende er medlem av.

Tilsvarende rett gjelder også for tilsetning som funksjonær i sin organisasjon inntil 2 år.

## § 10 ADMINISTRASJONSUTVALG OG TILSETTING

### § 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg

a) Det skal i alle fellesråd opprettes et partssammensatt utvalg – administrasjonsutvalg – for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte, jf. kirkeloven § 35.

b) Administrasjonsutvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser.

Fellesrådet fastsetter retningslinjer for arbeidet i administrasjonsutvalget i et lokalt reglement, og gir evt. beslutningsmyndighet til utvalget, jf. kirkeloven § 14.

c) Arbeidstakernes representant(er) og personlige vararepresentanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. Antall arbeidstakerrepresentanter i utvalget er normalt minst 2 personer.

Representanten(e) utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes tallet 1,4 og deretter påfølgende oddetall 3, 5 osv.

De tilsattes representanter har i administrasjonsutvalg/partssammensatte utvalg de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter. Valgperioden er som hovedregel den samme som for arbeidsgiverorganet, men med mulighet for ny oppnevning etter 2 år.

### § 10-2 Tilsetting

Ved tilsetting skal medbestemmelsen sikres.

Dersom administrasjonsutvalget foretar et tilsetningsvedtak, og det foreligger uenighet om vedtaket strider imot gjeldende bestemmelser om tilsettinger, kan et mindretall bringe saken inn for fellesrådet for endelig vedtak. Krav om dette må framsettes i møtet og protokolleres.

Tilsvarende gjelder også for partssammensatte tilsetningsutvalg overfor fellesråd/menighetsråd/styre (eier) etc.

## **§ 11 ARBEIDSMILJØ**

### **§ 11-1 Arbeidsmiljøutvalg**

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til Arbeidsmiljøloven § 7-2, herunder behandlingen av

- intern informasjon
- velferdstiltak
- AKAN
- tiltak for et inkluderende arbeidsliv
- introduksjon av nytilsatte
- opplæring

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidet ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

### **§ 11-2 Arbeidsmiljøgruppe**

I de virksomheter der det etter loven ikke opprettes arbeidsmiljøutvalg, kan det etableres en arbeidsmiljøgruppe. Arbeidsmiljøgruppa skal minst bestå av daglig leder/kirkeverge og verneombud. Arbeidsoppgavene tar utgangspunkt i de samme som for arbeidsmiljøutvalget.

### **§ 11-3 Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass**

I Den norske kirke vil det lokalt alltid være flere arbeidsgivere. Arbeidsmiljøarbeidet må derfor innrettes i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 2-2.

## DEL C – Særskilte bestemmelser

---

## § 12 FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## § 13 PERMITTERING

### § 13-1 Permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i Arbeidsmiljøloven § 15-3 nr.10.

### § 13-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.



- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen virksomheten. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 14-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### **§ 13-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern**

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

## **§ 14 FAGFORENINGSKONTINGENT**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.



---

# Veiledning til Hovedavtalen 2014–2017

## FORORD

---

Partene håper at veiledningen kan være et bidrag til opplæring om Hovedavtalen både for ledere og tillitsvalgte i virksomheten. De sentrale partene oppfordrer også til å lage en plan for å evaluere hvordan Hovedavtalens ordninger fungerer i virksomheten.

Veiledningen starter med en gjennomgang av noen grunnleggende begreper av arbeidsrettslig karakter før den har en gjennomgang av Hovedavtalens bestemmelser. Det er lagt hovedvekt på informasjon om tillitsvalgtordningen, § 9. De sentrale partene vil peke på nødvendigheten av at det formelt forhandles om og etableres en tillitsvalgtordning i samsvar med bestemmelsene i avtalen, eventuelt med nødvendige tilpassinger i henhold til § 7-4. En konkret veiledning for selve etableringen er gitt i vedlegg 1 bakerst i heftet.

I denne veiledningen er det benyttet følgende forkortelser:

aml arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø og stillingsvern)  
HA Hovedavtalen  
HTA Hovedtariffavtalen

Veiledningen er revidert i 2014 av en partssammensatt arbeidsgruppe som har bestått av:

Marianne Brekke	KA
Trond Dahlen	MFO
Leiv Sigmund Hope	Diakonforbundet
Liv Håkonsen	Delta
Arne Løseth	Fagforbundet
Mona C. Sjødal	KA

© 2014 KA  
Rådhusgt 1-3

OSLO

## INNHOLD

---

Innledning.....	31
Grunnleggende om noen arbeidsrettslige termer.....	32
Arbeidsavtalen.....	32
Arbeidsgivers styringsrett.....	32
Medvirkning.....	33
Selvstendig ansvar .....	33
Medbestemmelse.....	33
Tillitsvalgt.....	35
Arbeidstakerrepresentant .....	35
Område.....	36
Drøfte/forhandle .....	36
HOVEDAVTALEN – de enkelte punkter .....	39
Regler som supplerer Lov om arbeidstvister, §§ 1 – 6.....	39
Lokale forhandlinger, § 3-3 .....	39
Tvistenemnder, interressetvister og aksjoner, §§ 4 og 6 .....	40
Rettstvister, § 5.....	40
På lavest mulig nivå.....	41
Samarbeid og medbestemmelse, §§ 7 – 11 .....	42
Formål, samarbeid og former for medbestemmelse, § 7.....	42
Samarbeid, § 7-2 .....	42
Former for medbestemmelse, § 7-3 .....	43
Tilpassing, § 7-4.....	44
Evaluering, § 7-5 .....	44
Definisjoner, § 8.....	44

Tillitsvalgtordningen, § 9 .....	45
Innledning.....	45
Etablering av tillitsvalgtordningen .....	45
Tillitsvalgtes rettigheter og plikter .....	47
Arbeidsgivers plikter .....	48
Arbeidsformer.....	49
Rett til fri fra ordinært arbeid .....	50
Opplæring .....	51
Lønn.....	51
(Område)tillitsvalgt – dekning av kostnader .....	51
Reiseutgifter .....	52
Rett til permisjon.....	52
Administrasjonsutvalget, § 10.....	53
Grunnlag .....	53
Sammensetning .....	53
Arbeidet i administrasjonsutvalget.....	55
Tilsettinger.....	55
Tilpassinger.....	57
Medbestemmelse i andre utvalg, § 11 .....	58
Arbeidsmiljøutvalg, § 11 .....	58
Ad hoc-utvalg.....	58
Fremme likestilling og hindre diskriminering, § 12.....	58
Permittering, § 13.....	59
Vedlegg 1 Etablering av områdetillitsvalgtordning.....	61
Vedlegg 2 Organisering av reiseutgifter til områdetillitsvalgt .....	63

## INNLEDNING

Hovedavtalen er den grunnleggende avtalen som regulerer samspillet mellom arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjonen og arbeidstaker-organisasjonens lokale og sentrale ledd. Den understreker de grunnleggende rollene som arbeidsgiver og arbeidstaker har i et arbeidsforhold, og legger til rette for spilleregler i kommunikasjonen. Målsettingen er å etablere et best mulige samarbeidsgrunnlag både sentralt og lokalt. Et slikt samarbeid må være bygget på tillit, og gjensidig kunnskap og respekt for hverandres roller og ansvar.

Det gjenstår en del arbeid før Hovedavtalens medbestemmelses-ordninger er etablert i alle de lokale kirkelige virksomhetene. Den norske kirke er også inne i en periode med forsøksvirksomhet på ulike felter, med tanke på å innhente erfaringer som kan få betydning for eventuelle endringer i kirkelig lovgiving. Det er avgjørende for å få gode resultater i omstillingsprosesser at arbeidstakerne får reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres.

I de fleste tilfellene vil partene i arbeidsforholdet komme fram til løsninger gjennom samarbeid og dialog. Ikke desto mindre kan det oppstå situasjoner der arbeidstaker og arbeidsgiver har grunnleggende ulike interesser, og forhold der arbeidsgiver har plikt og rett til å opptre med den myndighet som tilligger rollen som arbeidsgiver. Det er i utgangspunktet heller ikke dramatisk at arbeidsgiver og arbeidstaker har ulik forståelse av en tariffavtale, og ønsker å tolke den i forskjellig retning. En eventuell uenighet må i så fall ikke føre til at arbeidet i virksomheten stopper opp eller blir hemmet, og/eller at arbeidsmiljøet skades. Her spiller Hovedavtalen en viktig rolle med spilleregler for et godt samarbeid mellom partene, og anvisning av regler og prosedyre for behandling av en tvist.

Det er partenes forutsetning at det blir etablert dialog om Hovedavtalens temaer lokalt, og tatt tak i de områdene som kan utvikles videre.

## GRUNNLEGGENDE OM NOEN ARBEIDSRETTSLIGE TERMER

*Arbeidsavtalen er lovpålagt i alle arbeidsforhold*

### **Arbeidsavtalen**

er den skriftlige «kontrakten» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin tid og sin arbeidskraft/fagkompetanse til rådighet for arbeidsgiveren på gitte vilkår om lønn, arbeidstid etc. *Alle* arbeidstakere har krav på en arbeidsavtale, og den skal minimum inneholde det som er regulert i arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-6. For arbeidstakeren innebærer det at man innfortolker arbeidsplikt og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver og den som opptre i arbeidsgivers sted (for eksempel daglig leder/kirkeverge). Arbeidsgiver er på sin side bundet til de forutsetningene som ligger i arbeidsavtalen. I tillegg til selve ordlyden i arbeidsavtalen, har det betydning hva partene gjennom andre dokumenter eller handling har vist hva de har ment med formuleringene.

Arbeidstakerens eventuelle brudd på arbeids- og lojalitetsplikten kan ses på som *mislighold* av arbeidsavtalen, og kan legges til grunn av arbeidsgiver for å gå til oppsigelse av arbeidstakeren.

Arbeidsgivers brudd på forpliktelser vedrørende lønn, arbeidstid og andre lov- og tariffbestemmelser kan gi grunnlag for tvist og/eller søksmål for arbeidsrett eller sivil domstol.

*Styringsretten er ikke regulert i noen lov, men legges likevel til grunn som et allment anerkjent rettsprinsipp*

### **Arbeidsgivers styringsrett**

er et ulovfestet rettsprinsipp som springer ut av at det er arbeidsgiver som har behov for å tilsette noen i sin tjeneste, og som dermed legger premissene for arbeidsforholdet. Styringsretten kan uttrykkes som retten til å

- opprette og nedlegge stillinger
- tilsette og si opp
- styre, lede, fordele og kontrollere arbeidet

En rekke forhold begrenser styringsretten: lov/forskrift, kollektive tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler mv. Styringsretten er *negativt avgrenset*, det vil si at arbeidsgiver har rett til å treffe beslutninger om alle forhold som ikke positivt er begrenset eller avgrenset i annet lov- eller



regleverk. Arbeidsgiver kan altså ikke nedlegge stillinger, si opp ansatte eller fordele og kontrollere arbeidet uten at det er i overensstemmelse med gjeldende regler. Styringsretten kan ses på som en «rest-rettighet».

Hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg er det ikke så enkelt å definere generelt. Det finnes likevel protokoller mellom partene, rettsavgjørelser og kjennelser fra domstoler, og en mengde faglitteratur som gir rimelig klar anvisning og hjelp til å avklare enkeltsaker. I mange tilfeller vil de sentrale partene kunne bidra med rådgiving som kan hindre at saker kjører seg fast på lokalt plan.

*Medvirkning –  
lovregulert*

### **Medvirkning**

Arbeidsmiljøloven skal sikre arbeidstakerens helse og sikkerhet, og arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte skal gis mulighet for å påvirke sin egen arbeidssituasjon og gis mulighet for medvirkning ved planlegging og utforming av arbeidet (aml. § 4-2).

*De stillings-  
kategoriene som  
har tjeneste-  
ordning, er gitt  
et særskilt selv-  
stendig ansvar  
for det faglige  
arbeidet*

### **Selvstendig ansvar**

I tjenesteordningene for diakon, kateket og kantor, fastsatt av Kirkemøtet § 3 heter det at arbeidsgiver fastsetter hvilke tjeneste-oppgaver som ligger til stillingen, og at diakonen/ kateketen/kantoren innenfor disse rammene har *selvstendig ansvar* for den faglige utførelsen av de arbeidsoppgaver som er tillagt stillingen. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke skal behøve å kontrollere eller styre de enkelte faglige vurderinger og valg. Arbeidstakeren må på sin side stå i dialog med arbeidsgiver om arbeidets innhold, rapportere om arbeidet, og stå ansvarlig for hvordan det faglige arbeidet oppfyller fastsatte mål innenfor vedtatte planer og satsingsområder.

Det faglige nivået på tjenestene er søkt kvalitetssikret gjennom de kravene til utdanning/kompetanse som er regulert i tjenesteordningene § 4.

### **Medbestemmelse**

er den retten arbeidstakerne, gjennom tillitsvalgte, har til å øve innflytelse på vedtak som fattes i virksomheten.

Reell medbestemmelse vil gi arbeidsgiver et bedre beslutningsgrunnlag, og forankre beslutningene i hele organisasjonen. Arbeidstakernes/de tillitsvalgtes kunnskap om og engasjement for arbeidsplassen vil normalt være en viktig *ressurs* for arbeidsgiver når beslutninger skal tas. Utgangspunktet er gitt i kirkeloven § 35. Denne bestemmelsen gjelder helt uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Kirkeloven § 35, første ledd:

*«I tilknytning til kirkelig fellesråd og menighetsråd som utøver arbeidsgiveransvar skal det opprettes et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på annen måte. Utvalget sammensettes av representanter for rådet og representanter valgt av og blant de tilsatte. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for rådet. Rådet velger utvalgets leder og nestleder blant disse.»*

Når det i kirkeloven § 35 heter «med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på annen måte», så er dette nettopp regulert i Hovedavtalen (HA) § 10 om administrasjonsutvalget.

Når en kirketjener har rett til å ha innflytelse på hvordan han faktisk griper an og løser oppgaven med å åpne en grav, er det med hjemmel i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Når kirketjeneren har rett til å ha innflytelse på hvem som blir tilsatt som hans kollega, vil denne medbestemmelsen være kanalisert gjennom den organisasjonen han er medlem av, med hjemmel i formene for medbestemmelse i Hovedavtalen.

Det er viktig å understreke at det heter *medbestemmelse*. I dette ligger det at arbeidstakerne gjennom sin organisasjon skal ha rett til å ha innflytelse, gi synspunkter og forslag, bli hørt i *prosessene*. Det er arbeidsgiver som har styringsretten og det tilhørende ansvaret, men arbeidsgiver skal avveie arbeidstakernes synspunkter mot andre hensyn. Arbeidstakerne er ikke *medansvarlige* i de vedtak/beslutninger som arbeidsgiver må svare for i henhold til arbeidsmiljøloven og annet lov- og regelverk.

I dette samspillet må arbeidstakerne akseptere at arbeidsgiver tar beslutninger som kan avvike fra det som arbeidstakeren ønsket. Etter at medbestemmelsen er ivaretatt, og beslutning tatt, skal ikke arbeidstakeren «sabotere» beslutningen. Arbeidsgiver må på sin side bruke sin autoritet på en klok måte, å søke å finne den løpeligste løsning innenfor de rammene som virksomheten har.

To typer  
«tillitsvalgte»:  
avtaletillitsvalgt,  
og organisasjons-  
tillitsvalgt

### **Tillitsvalgt**

er et flertydig begrep. I arbeidslivssammenheng er det to betydninger av ordet som det er vesentlig å skille fra hverandre: *Tillitsvalgt etter Hovedavtalen*, eller *avtaletillitsvalgt* er oppnevnt i samsvar med HA § 8, og som har de rettighetene og pliktene som er regulert i HA § 9. Uavhengig av dette kan en arbeidstakerorganisasjon ha tillitsvalgte på den måten organisasjonen selv velger det i henhold til egne vedtekter, *organisasjonstillitsvalgt*. En slik tillitsvalgt vil kunne opptre på vegne av sin organisasjon, eventuelt som fullmektig eller rådgiver for organisasjonens medlemmer, men har ikke fulle rettigheter og plikter etter Hovedavtalen § 9. I tillegg vil en organisert i en virksomhet som kun har én organisert fra vedkommende organisasjon, i visse forhandlinger kunne opptre på egne vegne, uten at dette gir generelle rettigheter som tillitsvalgt, jf. HA § 3-3.

Oppnevning og  
valg av tillitsvalgt  
skal meldes  
skriftlig  
til arbeidsgiver

En *områdetillitsvalgt* eller *fellestillitsvalgt* er tillitsvalgt etter Hovedavtalen med rettigheter og plikter. En *leder i en lokalforening/klubb* eller *medlem i et fylkesstyre* er organisasjonens tillitsvalgt i henhold til organisasjonens vedtekter. Én og samme person kan ha begge rollene.

### **Arbeidstakerrepresentant**

En *arbeidstakerrepresentant* er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver i ulike utvalg. En slik representant må være tilsatt i den virksomheten det gjelder, og har en annen rolle enn tillitsvalgt etter HA, som er regulert i § 9.

*Organisasjons-  
frihet er et viktig  
demokratisk  
prinsipp i Norge*

*Området bør være  
det samme for alle  
organisasjoner*

*Drøftinger*  
↓  
*referat*  
↓  
*arbeidsgiver  
fastsetter*

Selv om en representant i administrasjonsutvalget er oppnevnt fra en arbeidstakerorganisasjon etter forholdstallsprinsippet, skal vedkommende representere *alle arbeidstakere* ved utøvelse av vervet. Dette er en viktig forutsetning for å oppfylle intensjonen i kirkeloven § 35 som gjelder uavhengig av organisasjonstilhørighet.

### **Område**

Et *område* i Hovedavtalens forstand utgjøres av flere arbeidsgivere som alle hører til KAs tariffområde, hvor en områdetillitsvalgt har sin funksjon, jf. HA § 8-7. Det er prinsipielt mulig at hver av arbeidstakerorganisasjonene som har partsrett kan ha hvert sitt område med en områdetillitsvalgt. Dette kan gi uoversiktlige forhold å håndtere, og det forutsettes at man lokalt tar ansvar i fellesskap og legger til rette for mest mulig sammenfallende ordninger som har mulighet til å fungere rent praktisk. Det må likevel være *mulig* å ha ulike ordninger for forskjellige arbeidstakerorganisasjoner, særlig der det er stor forskjell i organisasjonenes medlemstall.

### **Drøfte/forhandle**

Det vil være ulike måter arbeidstakere/tillitsvalgte og arbeidsgiver kommuniserer på. Når vi fokuserer på den *formaliserte* kommunikasjonen, er det hensiktsmessig å skille mellom å *drøfte* og å *forhandle*. Skillet i begrepsbruken er ikke helt konsekvent brukt i lov- og avtaleverk, og i dagligtale vil presisjonsnivået variere. I begge tilfeller forutsetter partene at resultatet av samtalene dokumenteres i *referat eller protokoll*, jf. § 9-4 g).

Det er alltid arbeidsgiver som etter samråd med de tillitsvalgte fastsetter tid og sted for møtene, og som leder drøftings- og forhandlingsmøtene. Denne praksisen springer ut av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har også ansvar for å skrive referat/protokoll i samsvar med det partene blir enige om.

Ved *drøfting*, møtes arbeidsgiver og arbeidstaker/tillitsvalgt for å utveksle synspunkter på en sak, med gjensidig informasjon. Hensikten er å gi reell mulighet til å påvirke

en beslutning før den tas, for å komme fram til den beste løsningen på en problemstilling eller saksfelt. Begge parter i et arbeidsforhold kan be om å få drøfte ulike saker, men i noen forhold er det hjemlet i lov og avtale at det *skal* drøftes. Det innkalles skriftlig til formelle drøftingsmøter.

Etter et slikt drøftingsmøte, skal det foreligge et *referat* som blir en skriftlig dokumentasjon på

- at møtet har vært holdt
- hvor møtet fant sted
- hvem som var til stede
- hvilke temaer som var gjenstand for drøftingen
- konklusjonen

Det bør framkomme i referatet hvilke hovedsynspunkter de enkelte parter hadde i saken. Møteleder/referent bør tilstrebe konsensus om referatets innhold. Partenes underskrifter vil forplikte på referatets innhold. Jo viktigere sakene er for partene, desto mer bør det legges vekt på å få begge partenes underskrift på et omforent innhold.

Det ligger i drøftingen/referatet som form, at en av partene i ettertid tar beslutning i saken, oftest arbeidsgiver. Det er vanlig at referater fra drøftinger ligger som vedlegg i en sak som legges fram til vedtak i et styringsorgan.

Hvordan drøftingsmøter gjennomføres og dokumenteres er avhengig av hvilke saker som drøftes. Ved enkelte mindre forhold vil man naturlig avtale møtetidspunkt muntlig, og referatet vil være noen få linjer på et papir. I større saker, som for eksempel i omorganiseringsprosesser som får større betydning for dem det angår, eller i saker der det er store interessemotsetninger, bør drøftingene gjennomføres og dokumenteres mer omhyggelig. Det er først og fremst arbeidsgiver som må ta ansvar for at møteformene ivaretar felles interesser og står i rimelig forhold til sakenes karakter.

Forhandlinger



protokoll



enighet/uenighet  
og eventuell  
tvisteløsning

Ved *forhandling* forutsettes det for det første at det finnes en *hjemmel* for handlingene. Hjemmelen kan finnes både i lov og avtale. Forhandlinger skjer på bakgrunn av at partene er ansett som *likeverdige*, og at det forutsettes at partene kommer til enighet, eller definerer uenigheten. De vanligste situasjoner for forhandlinger, er:

- ved inngåelse eller fornyelse av lokal særavtale eller sentral tariffavtale (HA, HTA, sentrale særavtaler), jf. HA § 3
- ved rettstvist, jf. HA § 5
- ved lokale lønnsforhandlinger, jf. HTA kapittel 4, pkt 4.1, 4.2 og 4.3, kapittel 3. pkt 3.4, og kapittel 5, pkt 5.2.
- ved avtale om opphør av arbeidsavtale, eller tvist om usaklig oppsigelse, jf. aml. § 17-3.

*Det skal også skrives protokoll dersom partene ikke blir enige*

*Partenes standpunkter bør framkomme i protokollen*

Resultatet av forhandlingene nedfelles i en *protokoll*. I tillegg til de punktene som også gjelder for referatet ovenfor, må det i protokollen gå tydelig fram hva partene er enige – eller uenige – om, og ha forpliktende underskrift fra alle parter.

Det er en god regel å gjøre ferdig protokollen mens partene sitter i forhandlingsmøtet. Da unngår en all mulig tvil om forhandlingsresultatet i etterhånd.

Når utgangspunktet er at to likeverdige parter skal bli enige om en sak, ligger det i sakens natur at det må eksistere måter å løse situasjonen på, dersom partene *ikke* blir enige.

Unntak fra hovedregelen om tvisteløsning finnes i HTA kapittel 3, pkt 3.4.1, kapittel 4, pkt 4.3 og i kapittel 5, pkt 5.3. Her gjelder arbeidsgivers siste tilbud selv om partene ikke blir enige om lønnsreguleringen etter forhandlinger.

Det finnes ulike måter partene har avtalt dette på, eller at det er regulert i lov:

- organisatorisk behandling (HTA kapittel 4, pkt 4.1, Særavtale om arbeidstøy, pkt 3)
- sentral eller lokal nemnd (HTA kapittel 4, pkt 4.2, HA § 4)
- arbeidsretten (jf. HA § 5-2)
- voldgift (HTA kapittel 5, pkt 5.2 HA § 4-3)
- arbeidskamp (HA § 6, arbeidstvistloven)
- søksmål (aml. § 17)

Et forhandlingsmøte stiller krav til partene mht stringens og disiplinert gjennomføring. Det er normalt at hver av partene under forhandlingene kan be om særmøte, det vil si trekke seg tilbake for å drøfte en situasjon, et forslag, et krav eller lignende internt mellom den ene parts representanter.

## **HOVEDAVTALEN – DE ENKELTE PUNKTER**

### **REGLER SOM SUPPLERER LOV OM ARBEIDSTVISTER, §§ 1–6**

*En lokal særavtale kan for eksempel ikke ha andre bestemmelser om arbeidstid og fritid enn det som er regulert i aml. og sentrale avtaler*

Denne delen omtaler forhold som først og fremst har betydning for de sentrale partenes arbeid med tariffavtalene. Bestemmelsene supplerer det som ved lov er regulert om tariffavtaler mv. I tillegg til definisjoner (§ 1), slår avtalen fast hvor og hvor lenge den gjelder (§ 2), og partenes gjensidige rettigheter og plikter knyttet til forhandlinger om særavtaler (§ 3).

Dersom det er aktuelt å inngå lokal særavtale, det vil si en egen tariffavtale som bare gjelder i den enkelte virksomhet, kommer § 3-2 til anvendelse. En lokal særavtale kan ikke være i strid med det som er regulert ved lov eller i sentrale avtaler.

### **LOKALE FORHANDLINGER, § 3-3**

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelukker ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger, jf. § 3-3. Denne bestemmelsen er ment til å presisere at i de tilfellene der en organisasjon kun har ett medlem i virksomheten, står denne likevel ikke uten rettigheter når det gjelder lokale forhandlinger om lønn og andre forhold. Arbeidstakeren har i disse tilfellene anledning til å forhandle på egne vegne uten at vedkommende får status som *tillitsvalgt* etter Hovedavtalen.

De sentrale parter ønsker likevel å understreke at hovedregelen er at arbeidstakeren skal være representert av en tillitsvalgt. Avtaleverket er lagt opp til at arbeidstaker skal være representert av andre, særlig gjelder dette der det oppstår tvister.

## **TVISTENEMNDER, INTERESSETVISTER OG AKSJONER, §§ 4 OG 6**

*Interessetvist  
– uenighet ved  
inngåelse eller  
revisjon av  
tariffavtale*

Interessetvist kan oppstå ved opprettelse eller fornyelse av tariffavtale. Ved interessetvister i forbindelse med *særavtaler*, er partene enige om å løse disse tvistene ved lokal eller sentral nemnd. Nærmere om prosedyre og sammensetning av nemndene er regulert i § 4-1 og §4-2. I § 4-3 er det også regulert hvordan en tvist endelig skal løses ved lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4 og 5.

Ved revisjon av Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vil en interessetvist etter mekling kunne føre til arbeidskonflikt (streik/lockout). I § 6 har partene blitt enige om noen regler om frister for varsling mv. i forbindelse med plassoppsigelse, som kommer i tillegg til bestemmelsene i arbeidstvistloven §§ 16 og 25.

Dersom det for noen arbeidstakerorganisasjon er aktuelt å iverksette sympatiaksjoner, er partene i § 6-5 enige om at det først skal ha vært forhandlinger mellom partene.

## **RETTSTVISTER, § 5**

*Rettstvist – ved  
uenighet om  
forståelse eller  
gyldighet*

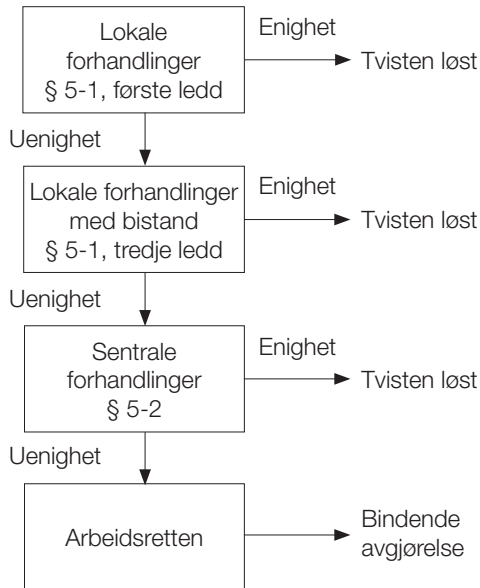
Rettstvist oppstår etter at en avtale allerede er inngått eller reforhandlet, men hvor det i tariffperioden oppstår uenighet om forståelse eller gyldighet av avtalen. Ved slik uenighet, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger. Slike forhandlinger skal først foregå lokalt (§ 5-1), eventuelt med bistand av de sentrale parter (§ 5-1, tredje ledd).

Dersom de lokale partene ikke blir enige, kan saken fremmes på sentralt nivå, jf. § 5-2. De sentrale partene kan,



hvis de ønsker det, la seg bistå av for eksempel juridiske rådgivere. Hvis ikke partene kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for Arbeidsretten, som avsier bindende dom i saken, jf. arbeidstvistloven kapittel 2.

Skjematisk kan prosedyren framstilles slik:



Uenighet bør løses på lavest mulig nivå

### På lavest mulig nivå

Dersom det oppstår problemer på en arbeidsplass/i en virksomhet, er partene enige om at problemet skal søkes løst på lavest mulig nivå. Dette er viktig av flere grunner:

- Det er de lokale aktørene som «eier» problemet og som også kjenner omgivelsene i vid forstand. En løsning som er utviklet lokalt vil ha sterkere forankring, og forplikte i større grad enn det som blir «påtvunget» utenfra.
- Dersom de sentrale partene kommer for tidlig inn i uoverensstemmelser, kan det bidra til å svekke de lokale partenes ansvar og roller. En sak kan få større oppmerksomhet og prestisje enn den fortjener, og dermed kan posisjonene lett sementeres og vanskeliggjøre en løsning.
- Dette er også et spørsmål om ressurser: Verken KA eller arbeidstakerorganisasjonene sentralt har mulighet til å rykke ut og bistå i alle typer saker.

Det er likevel klart områder hvor de sentrale partene normalt tidlig blir koplet inn som rådgivere og/eller aktører. Særlig gjelder det tvist om fortolkning av en avtaletekst, eller tvist om en konkret arbeidsavtale, for eksempel der oppsigelse er tema.

## **SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE, §§ 7-11**

### **Formål, samarbeid og former for medbestemmelse, § 7**

*Hovedavtalens formål: et godt arbeidsmiljø*

Hovedavtalen må alltid forstås ut fra det som er formålet slik det er beskrevet i avtalens § 7-1. Det er målet om et godt arbeidsmiljø som står i fokus. Avtalen bygger på respekt for arbeidsgivers rett og plikt til å styre og lede, men også på at gode samarbeidsordninger med deltakelse i beslutningsprosessene er et vilkår for å utvikle et godt arbeidsmiljø. Regler og prosedyrer som er gitt i Hovedavtalen er med på å kvalitetssikre kommunikasjonen, og det er viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker har felles grunnleggende oppfatning av hvordan avtalen skal anvendes.

*Bestemmelser om prosedyrer i Hovedavtalen bidrar til kvalitetssikring av samarbeidet*

HA § 7-1:

*«Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.*

*Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.»*

### **Samarbeid, § 7-2**

Det er viktig at medbestemmelsesretten både gir arbeidstakerne den nødvendige innflytelse, og at den samtidig er lagt opp effektivt, rasjonelt og tilpasset den enkelte virksomhet. Medbestemmelsesretten innebærer blant annet deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser og medvirkning i dens planarbeid.

Med medvirkning menes at arbeidsgiver løpende må vurdere om de tillitsvalgte skal involveres i det aktuelle

planarbeidet, og hva som i så fall er hensiktsmessig arbeidsform på involveringen. I noen tilfeller vil medvirkingen inkludere møtedeltakelse fra et tidlig stadium, andre ganger er det tilstrekkelig å innhente en uttalelse fra de tillitsvalgte underveis eller før en beslutning tas.

*Hovedavtalen  
angir to  
hovedformer for  
medbestemmelse:  
tillitsvalgt-  
ordningen og  
representasjon i  
utvalg*

### **Former for medbestemmelse, § 7-3**

Medbestemmelse etter Hovedavtalen hviler på to grunnpilarer: *tillitsvalgtordningen*, og *de tilsattes representasjon* i ulike utvalg som tar beslutninger som har betydning for de tilsatte. Disse to formene er grunnleggende ulike og må skilles fra hverandre, selv om kommunikasjonen mange steder i praksis vil kunne flyte over i hverandre.

*Tillitsvalgtordningen* er regulert i § 9, med både de tillitsvalgtes og virksomhetens (arbeidsgivers) rettigheter og plikter. Tillitsvalgtordningen er eksklusivt knyttet til tilhørighet til en arbeidstakerorganisasjon, hvor den tillitsvalgte representerer og ivaretar interessene for medlemmene i organisasjonen (eventuelt i samarbeid med andre organisasjoner).

*Administrasjonsutvalget* er i utgangspunktet regulert i kirkeloven § 35, men Hovedavtalen § 10 beskriver sammensetningen av utvalget, og gir nærmere beskrivelse av oppgavene som utvalget har. I tillegg er det ikke uvanlig å ha et lokalt reglement for arbeidet i administrasjonsutvalget.

Arbeidet i *arbeidsmiljøutvalg* er også i utgangspunktet lovregulert, i aml. § 7-2. HA § 11 presiserer noen oppgaver i utvalget og setter fokus på arbeidsmiljøarbeidet i små virksomheter. Her pekes også på bestemmelser i aml. og ulike forskrifter som regulerer ansvarsfordelingen der det er flere arbeidsgivere representert på samme arbeidsplass (§ 11-3).

Arbeidstakerne skal også som hovedregel være representert i *ad hoc-utvalg* som «utreder administrative spørsmål» (§ 7-3, annet ledd).

Felles for alle former for representasjon i utvalg, er at de som er valgt/oppnevnt representerer alle de ansatte i virksomheten.

*Tilpassings-  
bestemmelsen i  
§ 7-4 gir mulighet  
for fleksible  
løsninger dersom  
partene er enige  
om det*

*Medbestemmelsen  
må ivaretas i  
særlig grad ved  
forsøksvirksomhet*

*Opplysning om  
hvem som er  
tillitsvalgt skal  
gis skriftlig til  
arbeidsgiver*

### **Tilpassing, § 7-4**

De forskjellige arbeidsplassene innenfor KAs område har ulike forutsetninger for å gjennomføre de normalordningene som Hovedavtalen beskriver. Ikke minst er mange virksomheter små, og dette får betydning for hvordan Hovedavtalens hovedregler for samarbeid og medbestemmelse kan følges i praksis.

Partene har erkjent dette, og har derfor i § 7-4 åpnet for lokale tilpassinger i den utstrekning det er nødvendig. Det er imidlertid noen vilkår som skal oppfylles:

- grunnleggende hensyn skal ivaretas i samsvar med gjeldende lovgiving og formålsbestemmelsen i § 7-1
- avvikende ordninger forutsetter enighet mellom de lokale parter og skal dokumenteres med protokoll.

I merknaden til § 7-4 viser partene til de forsøkene med alternative organisasjonsmodeller som utprøves en del steder, med hjemmel i kirkeloven § 5 (jf. ramme side 48). I slike tilfeller understreker partene at medbestemmelsen etter HA skal ivaretas ved gjennomføring av slike prosesser, både gjennom tillitsvalgtdordningen og representasjon i utvalg. Det må klargjøres tidlig i prosessene hva som er de aktuelle nivåene medbestemmelsen skal ivaretas på, og slik at både *etableringen* av forsøket, og de eventuelle alternative ordningene ved *normal drift* i forsøksperioden blir omfattet av de ansattes medbestemmelse i henhold til Hovedavtalens innretning.

### **Evaluerings, § 7-5**

De lokale partene skal gjennomføre et årlig evalueringsmøte om avtalen. Dette gir bevissthet rundt de plikter og rettigheter de respektive parter har. Formen på møtet avtales lokalt etter hva som anses hensiktsmessig. Det er naturlig at arbeidsgiver innkaller til møtet, og det forutsettes at det skrives referat.

### **DEFINISJONER, § 8**

I denne paragrafen er partene enige om en rekke definisjoner av begreper som er benyttet i Hovedavtalen. I § 8-10 er det tydeliggjort at arbeidstakerorganisasjonen

har plikt til å meddele *skriftlig* til arbeidsgiver hvem som er valgt/oppnevnt som tillitsvalgt i henhold til den tillitsvalgtordningen som partene er enige om, jf. § 9-2 a), første ledd.

## TILLITSVALGTORDNINGEN, § 9

### Innledning

Hovedavtalen regulerer muligheten for at en arbeidstaker-organisasjon kan utpeke eller velge en av de ansatte til å representere denne organisasjonens medlemmer overfor arbeidsgiver i virksomheten. Forutsatt at den tillitsvalgte er utpekt i samsvar med reglene i Hovedavtalen, får den tillitsvalgte og arbeidsgiver rettigheter og plikter overfor hverandre i samarbeidet om et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. En grunnleggende gjensidig rettighet og plikt er å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål som måtte oppstå på arbeidsplassen. For øvrig må partene kunne ta opp og drøfte alle spørsmål som har betydning for arbeidsplassen og de ansatte.

*«Tillitsvalgt» i dette kapitlet er en «avtaletillitsvalgt», jf. ovenfor side 31*

*Den tillitsvalgte representerer kun egne medlemmer*

*I «uten ugrunnet opphold» ligger det at det skal være en oppgitt grunn for ikke å svare på en skriftlig henvendelse innen rimelig tid*

Å løse ting «i minnelighet» handler like mye om kvalitativ kommunikasjon som om regelverk. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte bør derfor bruke tid og oppmerksomhet på å etablere et godt og trygt samtaleklima.

Det ligger også til begge parter å svare på henvendelser «så snart som mulig og uten ugrunnet opphold» (§ 9-1).

### Etablering av tillitsvalgtordningen

Det forutsettes at partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen i virksomheten (§ 9-2 a)). Dette betyr at ingen av partene kan ensidig bestemme hvordan ordningen skal være, men partene må sette seg ned og bli enige om en ordning. Når partene har blitt enige om en tillitsvalgtordning, skal denne nedfelles skriftlig. Dette gir ryddighet og oversiktighet for alle parter. Minstekravet til den skriftlige beskrivelsen er antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, samt eventuelle avtalte ordninger for hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

Se vedlegg 1 for nærmere beskrivelse av en prosess for etablering av områdetillitsvalgtdrøring.

Dersom man ikke har en tillitsvalgtordning fra før, må organisasjonens interesser ved etableringen kunne ivaretas av den nærmeste representant for vedkommende organisasjon, lokalt i kommunen, regionalt eller eventuelt sentralt.

*Arbeidsgiverne har ansvar for å ta initiativ til samordning mellom arbeidsgivere i et område*

Det normale er at hver aktuell organisasjon har tillitsvalgt- ordning i hver virksomhet. Dette samsvarer med den grunnleggende tenkningen om tillitsvalgt som bindeledd til virksomhetens ledelse. De sentrale partene har imidlertid erkjent at dette er problematisk å få til i så små virksomheter som mange kirkelige fellesråd er, og har lagt til rette for at en tillitsvalgt kan operere i et område som består av flere virksomheter – områdetillitsvalgt. Forutsetningen er da at alle virksomhetene i området tilhører KAs tariffområde og er omfattet av samme Hovedavtale. Den områdetillitsvalgte får da de samme rettigheter og plikter som en «normal» tillitsvalgt, jf. § 9-3 g).

Dersom partene blir enige om å ha tillitsvalgtordningen over et område, må arbeidsgiverne drøfte og bli enige seg imellom hvilke konsekvenser dette får for ressursbruk og kostnadsfordeling, jf vedlegg 2 side 63.

*En kommunal tillitsvalgt kan ikke ha rettigheter og plikter som avtaletillitsvalgt i et fellesråd*

Som en konsekvens av dette, må den som skal være tillitsvalgt etter Hovedavtalen i KA-området være ansatt i en virksomhet som er omfattet av denne avtalen. Denne avklaringen bør likevel ikke være til hinder for at representanter fra organisasjonens lokale nivå, for eksempel i kommunen, kan være en ressurs for den tillitsvalgte og bistå i dennes arbeid. En slik ressursperson vil ikke ha de rettigheter og plikter som HA i KAs område regulerer, men representerer likevel en organisasjon som har partsrett og -ansvar overfor KAs medlemmer og kan forplikte organisasjonen. Deltakelse i møter forutsettes avklart mellom partene på forhånd slik at representantene er kjent for partene. Dette er viktig for oppbyggingen av et godt forhandlings- og samarbeidsklima.

Hovedavtalen peker på muligheten for at to eller flere organisasjoner kan ha felles tillitsvalgtordning (jf. §§ 8-6 og 9-2 a)), dersom de ønsker det. Dette kan være en hensiktsmessig løsning der det er få personer som er aktuelle til verv som tillitsvalgt.

Det er vedkommende organisasjon som selv velger/ utpeker sine tillitsvalgte. Å velge/utpeke *hovedtillitsvalgt* er først aktuelt i virksomheter som har mer enn én tillitsvalgt fra samme organisasjon. En hovedtillitsvalgts oppgave er å «koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten» (§ 8-8), og ivareta den løpende kommunikasjonen overfor den sentrale administrasjonen.

### **Tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

Den tillitsvalgtes rettigheter/plikter er omhandlet i § 9-3:

- Rett/plikt til å drøfte/forhandle om lønns- og arbeidsvilkår.
  - Det er et vilkår at disse drøftingene/forhandlingene har hjemmel i lov/regler/avtale. Alle lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, pkt 3.4; kapittel 4, pkt 4.1 til 4.3; kapittel 5, pkt 5.2 og 5.3 hører inn her.

*Drøftinger/  
forhandlinger  
om lønns- og  
arbeidsvilkår skal  
være hjemlet i lov,  
regler eller avtale*

Der hvor den tillitsvalgte etter normal ordning ville kunne få i oppgave å representere sin overordnede for eksempel i forhandlinger om lønn etter HTA kapittel 3, pkt 3.4, er partene enige om at det er tjenlig at den tillitsvalgte erstattes av en representant for organisasjonen som kommer utenfra, gjerne fra et annet nivå i organisasjonen, uten at dette betraktes som et brudd på HA.

- Påse at tariffavtaler overholdes.
  - Dette ansvaret er likelydende lagt til både arbeidsgiver og tillitsvalgt.
- Rett til å forplikte sine medlemmer.
  - Ved enkelte anledninger kan det være nødvendig for tillitsvalgt å forplikte sine medlemmer til felles løsninger.
- Ikke tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
  - Den såkalte «fredsplikten» er grunnleggende regulert i arbeidstvistloven § 8.
- Informere arbeidsgiver om forhold av betydning.
  - En tillitsvalgt vil kunne fange opp mange forhold som

*Uttaleretten for tillitsvalgt ved tilsetninger gjelder uavhengig av hvordan tilsetningsreglementet er utformet*

- angår virksomheten og de tilsatte som det vil være avgjørende at arbeidsgiver får rede på.
- Rett til uttale ved tilsetning mv.
    - De fleste virksomhetene vil ha utviklet og fastsatt sitt eget tilsetningsreglement hvor det framgår hva slags prosedyre som skal følges ved tilsetninger. Uavhengig av hvor tilsetningsvedtaket skjer, skal de tillitsvalgte sikres mulighet til å avgi uttalelse i forbindelse med tilsetningen, før tilsetningsvedtak fattes.
  - Tilgang til kontor med nødvendig utstyr, jf. § 9-2 b).
    - For at den tillitsvalgte skal kunne utføre sitt arbeid tilfredsstillende, må arbeidsgiver sørge for at den tillitsvalgte har tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard. Dette betyr ikke nødvendigvis eget kontor, men at det er mulig for den tillitsvalgte å avtale å benytte et kontor, og at kontoret har nødvendig arbeidsverktøy for å kunne ivareta den tillitsvalgtes oppgaver, for eksempel telefon og tilgang til internett.

*Tillitsvalgte – en ressurs i virksomheten*

Ut over de formelle rettigheter/plikter som er regulert i Hovedavtalen, er det viktig at både arbeidsgiver og tillitsvalgte alltid er åpen for uformelt å kunne drøfte løpende saker som angår arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold i virksomheten. De tillitsvalgte er en viktig ressurs som bør benyttes.

### **Arbeidsgivers plikter**

Arbeidsgivers plikter er tilsvarende omhandlet i § 9-4:

*Tillitsvalgte skal informeres og tas med på råd ved endringer og omstillinger*

- Påse at tariffavtaler overholdes.
- Orienterer og ta med på råd når det gjelder.
  - Endringer/omstillinger.  
Arbeidsgiver skal «så tidlig som mulig» ta de tillitsvalgte med på råd ved endringer og omstillinger i virksomheten. Det betyr at de tillitsvalgte må bli tatt med i prosessen så tidlig at en har reelle muligheter til å påvirke før endelig vedtak fattes. Det må likevel være mulig for arbeidsgiver å drøfte slike prosesser internt først, for å legge et grunnlag for samtale med de tillitsvalgte.
  - Informasjonsprosedyrer.  
Omfatter bruk av IT-verktøy som informasjonskanal.



- Sammensetning av ad hoc-grupper.  
Slike arbeids- og utredningsgrupper er aktuelle i forbindelse med endringer og omstruktureringer.
  - Prosedyre ved kunngjøring av nye stillinger.  
Dette kan for eksempel gjelde avveining mellom intern og ekstern utlysning, og utforming av utlysingsstekst.
- Orienterer om nytilsetninger.
  - Samarbeide om tiltak for Inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsmiljøloven har i §§ 8-1 og 8-2 reguleringer om at arbeidsgiver har plikt til å «informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte». Bestemmelsen gjelder for virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er videre adgang til å fravike bestemmelsen ved tariffavtale. HA § 9 er å betrakte som en tariffmessig tilpassing og ivaretar innholdet og intensjonen i arbeidsmiljølovens bestemmelser også for virksomheter med mindre enn 50 ansatte.

### **Arbeidsformer**

Hovedavtalen angir ikke nærmere i detalj hvordan arbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte skal foregå. Det betyr også at det er mulig å utvikle lokale rutiner og tradisjoner som er tilpasset behovet i den enkelte virksomhet. Det anbefales at det utvikles gode rutiner for informasjonsflyt, slik at det er mulig å fange opp mulige utfordringer i forkant. Det vil også kunne være tjenlig å ha regelmessige møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte som har til hensikt å drøfte aktuelle forhold uten at de er «meldt» som konkrete saker. Dette må naturligvis avveies mot tids- og ressursbruk i virksomheten.

Mange steder vil *stabsmøtet* være en viktig arena for informasjonsutveksling og samtale. *Hvem* som utgjør staben vil variere fra sted til sted, og samtaler på stabsmøtene kan derfor ikke erstatte den kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som Hovedavtalen forutsetter. Mange temaer som blir behandlet i et stabsmøte må derfor slutføres i andre fora, og det er viktig med et bevisst forhold til hvor de ulike temaer behandles. For eksempel er det ved tvister spesifikke krav til prosessene.

*Det bør alltid lages referat fra drøftingsmøter*

Selv om agendaen i et drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og en tillitsvalgt/flere tillitsvalgte ikke inneholder de største og alvorligste sakene, vil det være med på å heve presisjonsnivået hvis det rutinemessig lages et referat fra slike møter, slik at møtet, deltakerne og temaene er dokumentert for de øvrige tilsatte og for ettertiden. Jo viktigere sakene er, desto mer bør det legges vekt på at partene blir enige om et referat eller en protokoll som alle kan kjenne seg igjen i.

### **Rett til fri fra ordinært arbeid**

Hovedavtalen sikrer at den tillitsvalgte («avtaletillitsvalgte») har rett til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgt, uten at det kommer i konflikt med forpliktelsene i sitt eget arbeidsforhold (§ 9-5).

*Tillitsvalgt kan utføre sine oppgaver i arbeidstida*

Det er to måter dette kan løses på:

- 9-5 a) Det gis tjenestefri etter behov for å utføre oppgavene som tillitsvalgt. Oppgavene forutsettes utført til minst mulig ulempe for virksomheten, og fravær må avtales med arbeidsgiver på forhånd så sant det er mulig.

Forholdene skal legges til rette, slik at tillitsvalgte som arbeider på kveld og på søn- og helligdager får samme vilkår som dem som har ordinær dagarbeidstid. Dette vil for eksempel gjelde møter som arbeidsgiver har med tillitsvalgte, og som vanligvis legges til ordinær dagtid. I de tilfeller der tillitsvalgt innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

Denne ordningen skal sikre at det ordinære arbeidet ikke skal være til *hinder* for å fungere som tillitsvalgt i virksomheten. Det betyr likevel ikke at alt tillitsvalgtarbeid *må* legges til arbeidstiden, eller at alt tillitsvalgtarbeid er arbeidstid.

*Tillitsvalgt som har hel eller delvis permisjon skal tilbys kontor med nødvendig utstyr*

- 9-5 b) Det gis fast hel eller delvis permisjon for tillitsvalgtarbeid. Normalt vil denne løsningen være mest aktuell i de største fellelrådene. Det

vil da være naturlig å avsette faste tider hvor den tillitsvalgte er tilgjengelig både for arbeidsgiver og for medlemmene i den aktuelle organisasjonen. Avtalen forutsetter også at den tillitsvalgte i slike tilfeller får disponere kontor med nødvendig utstyr.

Dersom de lokale partene ikke blir enige om en avtale om frikjøp av tillitsvalgt, kan saken bringes fram for de sentrale partene.

### **Opplæring**

Det er av stor betydning for samarbeid og medbestemmelse at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring. Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte får slik opplæring. Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn (§ 9-3 h)).

### **Lønn**

Under utøvelsen av vervet, beholder den tillitsvalgte sin lønn inkludert alle faste og variable tillegg (§ 9-6 a)) som om vedkommende hadde vært i vanlig arbeid.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget hel eller delvis permisjon i minst 2 dager pr uke lønnes etter bestemmelsene i HTA<sup>1</sup>.

### **(Område)tillitsvalgt – dekning av kostnader**

Dersom arbeidet som tillitsvalgt medfører at virksomheten har behov for vikar til tjenester eller oppgaver, må arbeidsgiver dekke slike kostnader. I et område kan det ligge til rette for at de arbeidsgiverne som området omfatter utligner slike utgifter seg imellom, jf. § 9-5 a), siste ledd. De berørte arbeidsgivere må innbyrdes gjøre nærmere avtale om dette, jf. også § 9-2 a), tredje ledd.

Kostnader av ulik karakter som er knyttet til den tillitsvalgtes arbeid mot egne medlemmer, «medlemspleie», må dekkes av vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

---

<sup>1</sup> HTA 2008-2010 kapittel 3, pkt 3.5: minimum kr 320.000, dog ikke mindre enn det som var gjeldende i vedkommendes opprinnelige stilling.

*Det bør lages et lokalt reisereglement, som tydeliggjør ordningen*

### **Reiseutgifter**

Der hvor vervet som tillitsvalgt i virksomheten eller området medfører betydelig reisevirksomhet, må arbeidsgiver, eventuelt arbeidsgiverne i et område ta et ansvar for disse kostnadene, jf. § 9-7. Se også vedlegg 2.

Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke alle kostnadene ved reiser som tillitsvalgt, men skal fastsette en økonomisk ramme som gjøres kjent for de tillitsvalgte.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnadene dekkes av arbeidsgiver etter satsene i reiseregulativet. Dette kommer i tillegg til den fastsatte økonomiske rammen.

### **Rett til permisjon**

Hovedavtalen regulerer i § 9-10 a) rett til permisjon med lønn for å delta i lokale og sentrale forhandlinger. Ved lokale forhandlinger omfatter permisjonsretten også nødvendige forberedelser.

*Permisjonssøknad skal dokumenteres med innkalling*

Avtalen legger også i § 9-10 b) opp til at det skal innvilges permisjon med lønn for at en arbeidstaker skal kunne ivareta et verv i sin arbeidstakerorganisasjons styrende organer. Retten er begrenset til 12 dager pr år, med mindre særskilte forhold tilsier noe annet. Rett til permisjon gjelder tilsvarende for en ansatt som trer inn som varamedlem i et av de nevnte organene.

I § 9-10 c) gis også mulighet for permisjon for å overta tillitsverv på hel- eller deltid, samt å ha stilling som funksjonær i sin organisasjon i inntil 2 år.

Rettighetene i denne paragrafen omfatter også *organisasjonstillitsvalgte*, det vil si personer som har oppgaver og verv i en organisasjon uten å være tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Bestemmelsen begrenser ikke retten til fri for avtaletillitsvalgt i henhold til § 9-5.

## ADMINISTRASJONSUTVALGET, § 10

### Grunnlag

Det er i norsk arbeidsliv en etablert praksis med «bedriftsdemokrati», det vil si at de tilsatte får medvirke i beslutninger som har betydning for de tilsatte. I organisasjoner og private bedrifter løses dette oftest ved at tilsatte har en eller flere plasser i styret eller andre vedtaksføre organer.

*Tilsatte kan etter loven ikke ha fast sete i menighetsråd eller fellesråd*

I Den norske kirkes lokale organer – tilsvarende som i kommunene – består menighetsråd og fellesråd av demokratisk valgte personer. Kirkeloven er til hinder for at medbestemmelsen kan utøves direkte med plass for ansatte i rådene. (Der hvor det gjøres forsøk med alternativ organisering med hjemmel i kirkeloven § 5, siste ledd, kan også de ansattes direkte plass i styre/råd være en del av forsøket.)

*Ved forsøk etter kirkeloven § 5 må medbestemmelse ha særskilt oppmerksomhet*

Kirkeloven § 5, siste ledd:

*«For å fremme hensiktsmessige organisasjonsformer og en hensiktsmessig oppgavefordeling i og mellom soknene, kan departementet godkjenne forsøk som avviker fra denne lovs bestemmelser om organiseringen av soknets organer, oppgavefordelingen mellom disse og deres sammensetning. Departementet kan gi nærmere retningslinjer for forsøk etter denne bestemmelse.»*

*Forvaltningsloven og offentleglova gjelder for arbeidet i administrasjonsutvalget*

Kirkeloven § 35 regulerer i stedet at det skal opprettes et partssammensatt utvalg, hvor flertallet består av representanter for rådet (arbeidsgiver) (parallell til kommuneloven § 25). Dette utvalget skal behandle saker «som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte». Utvalget kan gis myndighet til å foreta tilsetning eller gjøre vedtak i andre saker som angår virksomhetens personalpolitikk (kirkeloven § 14).

I Hovedavtalen er dette utvalget kalt administrasjonsutvalg (§ 10). Utvalget er et *offentligrettslig* organ.

*Arbeidsgiver skal alltid ha flertall i administrasjonsutvalget*

*Arbeidstakernes representanter skal utpekes etter forholdstallsprinsippet, med mindre organisasjonene blir enige om noe annet*

*Forholdstallsprinsippet tar utgangspunkt i antall organiserte i virksomheten*

## Sammensetning

Arbeidsgivers representanter utpekes av fellerådet, og de skal alltid være i flertall.

For å få kontinuitet i arbeidet, vil det som oftest være tjenlig at det er de samme representantene som også utgjør arbeidsutvalget, eventuelt også *forhandlingsutvalget* i virksomheten.

Arbeidstakernes representanter, normalt minst 2 personer, og vararepresentanter, utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. De som utpekes må være tilsatt i den aktuelle virksomheten. Når de er utpekt, representerer de alle arbeidstakerne i virksomheten, uavhengig av organisasjonstilhørighet (§ 10-1).

Arbeidstakerrepresentantene utpekes etter *forholdstallsprinsippet* (§ 10-1 c)). Prinsippet forklares best med to eksempler:

I en virksomhet (felleråd) er de organiserte arbeidstakerne representert i tre foreninger, A, B og C.

Fagforening:	Delingstall:		
	1,4	3	5
A – 10 medlemmer	7,14	3,33	2,00
B – 7 medlemmer	5,00	2,33	1,40
C – 5 medlemmer	3,57	1,67	1,00

Hvis det skal utpekes to arbeidstakerrepresentanter, skal den første utpekes av forening A, som har det største tallet 7,14. Den andre representanten skal utpekes av forening B, som har tallet 5,00 – neste tall i synkende rekke. Hvis utvalget skulle hatt tre arbeidstakerrepresentanter, ville den tredje gått til forening C (3,57), med liten margin til neste tall for forening A (3,33).

Fagforening:	Delingstall:		
	1,4	3	5
A – 11 medlemmer	7,86	3,67	2,20
B – 5 medlemmer	3,57	1,67	1,00
C – 2 medlemmer	1,43	0,67	0,40

I det andre eksemplet vil begge representantene tilfalle forening A (7,86 og 3,67). Først en tredje representant ville tilfalle forening B (3,57). Organisasjonen kan samarbeide om felles representanter dersom det er ønskelig.

Generelt gjelder det for sammensetningen av administrasjonsutvalget at det kan gjøres lokale tilpassinger i henhold til § 7-4 dersom partene er enige om det.

*Administrasjonsutvalget skal ikke behandle personalsaker*

### Arbeidet i administrasjonsutvalget

Hovedavtalen angir ikke i detalj hva slags saker som utvalget skal behandle, bortsett fra eksemplene som er nevnt i § 10-1 a): *personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, dessuten utviklings- og omstillingsprosesser*. Det forutsettes at utvalget ikke behandler personalsaker, og ikke erstatter administrasjonens rolle i personalforvaltningen.

Det bør utarbeides et lokalt reglement for hvordan utvalget skal arbeide, hvor det også framgår hvilke saker utvalget har beslutningsmyndighet i, og i hvilke saker utvalget skal uttale seg før saken går til vedtak i rådet.

Det finnes sentralt utarbeidet forslag til slikt reglement. Reglementet må i alle fall vedtas lokalt.

*Tilsetting er et arbeidsgiveransvar*

### Tilsettinger

Hovedavtalen forutsetter at medbestemmelsen sikres (§ 10-2) ved tilsettinger.

Det er arbeidsgiver som gjennom sin styringsrett oppretter og nedlegger stillinger. Selve tilsetningen er også et arbeidsgiveransvar, men de tilsatte skal ha anledning til å ha innflytelse på hvem som tilsettes i virksomheten. Bestemmelser om tilsetting finnes i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og i ulikt lovverk: kirkeloven, arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven mv. Det er i dette lov- og regelverket likevel ikke gitt detaljerte anvisninger på hvordan tilsettingsprosessen skal være, eller hvordan medbestemmelsen skal ivaretas i detalj. Det er den enkelte virksomhet som selv bestemmer dette. Det bør utarbeides et lokalt tilsettingsreglement. Forslag til reglement er utarbeidet av KA.

Det er arbeidsgiverorganet, i de fleste tilfeller fellesrådet (eller menighetsrådet i kommuner med ett sokn) som er ansvarlig for tilsetting. Det er gitt hjemmel i kirkeloven § 14 for at fellesrådet kan delegerer tilsettingsmyndigheten til et menighetsråd, eller til administrasjonsutvalget. Virksomhetene på kirkelig sektor er små, med tilsvarende lavt antall tilsetninger pr år, og mange fellesråd ønsker å foreta tilsettingene selv. At tilsetninger foretas i egne opprettede tilsettingsutvalg antas å forekomme sjelden.

*Medbestemmelsen må sikres på alle stadier i tilsettingsprosessen, før vedtak fattes*

Det er viktig at medbestemmelsen sikres i prosessen *før* tilsettingsvedtaket, inkludert vurderinger om omgjøring av stillinger mv. Slik sikring er i Hovedavtalen ivarettatt ved at arbeidsgiver skal orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger (§ 9-4 c)), arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte (§ 9-4 d)), og de tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetninger (§ 9-3 f)). Det er nødvendig at slike rutiner blir innarbeidet, og at det blir gitt tilstrekkelig tid i saksbehandlingen til at medbestemmelsen får et reelt innhold. Medbestemmelse i de prosessene som her er nevnt, skal ivaretas uavhengig av hvilket organ som foretar tilsetningen.



*Et mindretall kan på bestemte vilkår kreve et tilsetningsvedtak i administrasjonsutvalget brakt inn for fellesrådet. Kravet må framsettes i møtet og protokollføres.*

Det er ikke uvanlig at tillitsvalgte får anledning til å drøfte utforming av utlysningstekst, selv om dette ikke ligger som en rettighet etter HA. Mange steder er det også en innarbeidet praksis at en representant for de ansatte deltar i intervju av søkere. I så fall er det viktig at deltakerne i intervjuet har avklart sine roller på forhånd.

Dersom administrasjonsutvalget eller andre partssammensatte tilsetningsutvalg foretar tilsetting, kan et mindretall kreve saken brakt inn for fellesrådet for endelig vedtak (§ 10-2, annet ledd). Muligheten er begrenset til der det er uenighet om gjeldende lov- og avtalebestemmelser er fulgt, ikke der uenigheten gjelder valg av søker til en stilling.

Bestemmelsen er ment som en «sikkerhetsventil» i forhold den formelle prosessen, det vil si saksbehandlingen, og ikke en mulighet for et mindretall til å kreve «omkamp» om en kandidat som er valgt ut fra et saklig skjønn.

*Eventuelle lokale tilpassinger til små virksomheter kan gjøres i henhold til § 7-4*

### **Tilpassinger**

I små virksomheter vil det ofte være behov for å gjøre tilpassinger til normalordningen mht. administrasjonsutvalgets sammensetning og arbeid. Det kan gjelde antall medlemmer (2+1 i stedet for 3+2), flertallsvalg i stedet for forholdstallsvalg av arbeidstakerrepresentanter og hvilke saker utvalget skal behandle. Alle slike tilpassinger må eventuelt gjøres med grunnlag i § 7-4, jf. kommentarene til dette punktet ovenfor.

Uavhengig av hva slags tilpassinger det er tale om, gjelder kirkeloven § 35 og intensjonen bak denne bestemmelsen.

## MEDBESTEMMELSE I ANDRE UTVALG, § 11

### Arbeidsmiljøutvalg, § 11

Medbestemmelsen knyttet til arbeidsmiljøarbeidet er i utgangspunktet regulert i arbeidsmiljøloven §§ 7-1 og 7-2 om arbeidsmiljøutvalg. Se også forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg for nærmere informasjon. Utvalget skal ha like mange representanter fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Lederen for utvalget veksler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nærmere bestemmelser om arbeidet bør fastsettes i lokalt reglement.

*En arbeidsmiljøgruppe består minst av daglig leder/kirkeverge og verneombudet*

Der hvor det etter loven ikke opprettes arbeidsmiljøutvalg, det vil si når det er færre enn 20 arbeidstakere i virksomheten, foreslås etablert en *arbeidsmiljøgruppe* for å ivareta de grunnleggende oppgavene knyttet til arbeidsmiljøarbeidet (§ 11-2).

### Ad hoc-utvalg

Hovedavtalen sikrer også at medbestemmelsen ivaretas i arbeidsgrupper eller utvalg med særskilte oppgaver (§ 7-3, annet ledd). Særlig aktuelt kan dette være ved utredning om alternativer ved virksomhetens organisering, herunder innskrenkninger/rasjonaliseringer.

Det er ikke gitt nærmere regler for hvordan medbestemmelsen konkret skal ivaretas, det må fastsettes lokalt. Hensynene i §§ 7-1 og 7-2 må være ivaretatt.

## FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING, § 12

I avtalen er hovedvekten i denne bestemmelsen lagt på likestilling mellom kjønnene, mens veiledningen for oversiktens skyld, og for å understreke ønsket om et mangfoldig arbeidsliv, omtaler et litt videre perspektiv. I denne paragrafen har partene understreket viktigheten av at det lokalt er et fokus på likestilling, likeverd og mangfold på arbeidsplassen. Dersom det på arbeidsplassen er rekruttert arbeidstakere med ulik bakgrunn, kreves det oppfølging både fra arbeidsgiver og fra tillitsvalgte.

Det forutsettes at alle arbeidstakere tross ulik bakgrunn behandles med samme åpenhet og respekt. Det betyr også at det kan stilles krav til alle arbeidstakere på lik linje. Mangfold i kulturell bakgrunn, kjønn, kompetanse, interesser og evner blant de ansatte er en ressurs for arbeidsmiljøet.

Kirkemøtet har gjort flere vedtak som er relevante for å hindre diskriminering og fremme likestilling, bl.a. følgende vedtak:

KM nr 13/06 Inkludering av og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne

KM 07/07 Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap.

KM 07/09 Kristne innvandrere og menighetene i Norge.

KM 09/12 Likeverd, inkludering og tilrettelegging.

KM 09/14 Den norske kirke og menneskerettighetene

Det vises også til følgende lover:

Likestillingsloven

Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskrimineringsloven om etnisitet

Arbeidsmiljøloven – kap 13 Vern mot diskriminering

I Lov om Den norske kirke § 29 er det regulert et generelt krav om medlemskap i Den norske kirke for alle ansatte. Dispensasjon fra dette kravet avgjøres av biskopen, jf. Tjenesteordning for biskoper § 11. Det er i Lov om kirkegårder, kremasjon og gravferd § 22 gitt et unntak fra medlemskapskravet for ansatte «med arbeidsoppgaver alene knyttet til kirkegård, gravkapell og krematorium».

## **PERMITTERING, § 13**

*Det er ikke anledning til å permittere arbeidstakere selv om fellesrådet får dårlig økonomi*

Etter denne bestemmelsen er det kun tillatt å permittere arbeidstakere ved to forhold:

- når en arbeidskonflikt som omfatter en del av virksomheten medfører at andre arbeidstakere ikke kan få utført arbeidet sitt

– ved ulykker og naturhendelser mv. («force majeure»).

Dette innebærer at det *ikke* er anledning til å permittere arbeidstakere dersom et kirkelig organ får økonomiske vanskeligheter for eksempel på grunn av reduserte bevilgninger fra kommunen.

## VEDLEGG 1

### Etablering av områdetillitsvalgtordning

Hovedavtalen har lagt til rette som en tilpassingsordning for at en tillitsvalgt etter HA kan dekke et område med flere arbeidsgivere, der hvor man ikke har en ordinær modell for tillitsvalgtordningen (jf. §§ 8-7 og 9-2). Ordningen ivaretar hensynet til både små virksomheter, og organisasjoner med relativt få medlemmer i den enkelte virksomhet. For å få etablert denne ordningen, skal partene *forhandle* om den, jf. HA § 9-2 a), første ledd. I og med at en slik forhandlingsprosess inkluderer både flere arbeidsgivere som har en selvstendig stilling i forhold til HA, og flere arbeidstakerorganisasjoner med partsrett, kan det by på utfordringer å finne en tjenlig prosedyre. Partene sentralt er enige om å anbefale følgende skisse til framgangsmåte for å komme i gang.

1. Initiativet kan komme både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, men partene legger opp til at det er *arbeidsgiver* som må ta ansvar for å lede og koordinere den aktiviteten som kan lede til etablering av en områdetillitsvalgtordning, jf. HA § 9-2 a), tredje ledd. Erfaringsmessig er det størst sjanse til å lykkes hvis representanter for begge parter kan forberede saken, for eksempel i en arbeidsgruppe. De arbeidsgiverne som har regelmessige møter i kirkevergenettverket i det aktuelle området, bør foreslå to–tre kirkeverger til dette. Disse bør ta kontakt med representanter for de største arbeidstakerorganisasjonene og be om at det oppnevnes to–tre representanter til en forberedende arbeidsgruppe. Etter at arbeidsgruppa er etablert, bør samtlige fellesråd og arbeidstakerorganisasjoner i det aktuelle området tilskrives, med informasjon om initiativet, og med invitasjon til å komme med innspill.
2. Arbeidsgruppa bør arbeide fram noen målsettinger og verdier for tillitsvalgtordningen i området, og ta hensyn til de særlige utfordringene som måtte finnes, for eksempel by/land-problematikk, medlemstall i organisasjonene, geografiske avstander mm. Arbeidsgruppa bør konkludere sitt arbeid i en rapport som inneholder for eksempel
  - anbefaling om at partene bidrar til etablering
  - forslag til områdets konkrete størrelse (hvor mange og hvilke fellesråd)
  - oppgave om hvilke organisasjoner med medlemstall som er oppgitt som representert i området
  - holdning til og eventuelt forslag om frikjøp
  - forholdet til det kommunale tillitsvalgtapparatet
  - presisering av rettigheter og plikter etter HA
  - hovedoppgavene for en områdetillitsvalgt, for eksempel:
    - lokale forhandlinger, dialogpartner vedr utlysning av stillinger, ressurs for prosesser i fellesrådene

- avgrensning mot arbeid og representasjon i administrasjonsutvalg
- forslag til hvordan utgifter til reise og vikar mm. skal fordeles
- om opplæring av tillitsvalgt.

Arbeidsgruppas rapport bør sendes til alle berørte arbeidsgivere og representanter for arbeidstakerorganisasjonene med innkalling til fellesmøte, og med utkast til protokoll.

3. Til det tillyste forhandlingsmøtet utpekes en kirkeverge til ordstyrer, og forhandlingene gjennomføres med formålet å få etablert en ordning.

Eksempel på protokoll fra et slikt forhandlingsmøte:

Avtale vedr områdetillitsvalgtordning mellom x  
(*arbeidstakerorganisasjon*) og y fellesråd og z fellesråd (osv)

Det etableres en områdetillitsvalgtordning i henhold til Hovedavtalen § 9-2 jf. § 8-7 som omfatter y fellesråds og z fellesråds [...] område med virkning fra (*dato*)

- Det velges/utpekes en områdetillitsvalgt for dette samlede området. Melding om oppnevning sendes skriftlig til alle arbeidsgiverne i området, jf. HA § 8-10. Denne områdetillitsvalgte har alle rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter Hovedavtalen for KAs tariffområde.
- Uttligning av kostnadene som ordningen påfører den som har områdetillitsvalgt tilsatt i egen virksomhet avtales direkte mellom arbeidsgiverne.
- Dersom andre fellesråd ønsker å tiltre dette området, må dette godkjennes av de som har undertegnet denne avtalen.
- Dersom noen fellesråd ønsker å tre ut av ordningen, må dette meldes alle partene i denne avtalen innen 1. november, og uttredelse skjer fra 1. januar påfølgende år.
- (*eventuelt om oppsigelse, reforhandling*)

(*dato*)

x (arbeidstakerorganisasjon) (sign)

y fellesråd (s)

z fellesråd (s)

...

## VEDLEGG 2

### Organisering av reiseutgifter til områdetillitsvalg

En områdetillitsvalgtordning omfatter flere arbeidsgivere, til forskjell fra den normale ordningen hvor den tillitsvalgte kun arbeider innenfor arbeidsgivers tjenesteområde. Det er derfor nødvendig å avklare mellom arbeidsgiverne hvordan utgifter skal belastes og fordeles. Det er også viktig for de tillitsvalgte å kjenne til hvordan dette er ordnet, for å unngå usikkerhet når den tillitsvalgte skal utføre sine oppgaver.

Reiseutgifter som påløper ved den tillitsvalgtes arbeid med medlemskontakt og informasjon overfor egne medlemmer er det som hovedregel arbeidstakerorganisasjonens ansvar å dekke.

Ved den tillitsvalgtes deltakelse i primæroppgaver slik de framkommer av § 9, for eksempel i ulike møter med arbeidsgiver, ligger det et ansvar på arbeidsgiver for å dekke reiseutgifter. Dette vil for eksempel også kunne gjelde ved særskilte forhold ved en av virksomhetene i et område.

HA § 9-7:

*«Dersom organiseringen av virksomheten(e) og tillitsvalgtordningen medfører betydelig reisevirksomhet for den tillitsvalgte, skal arbeidsgiver eller arbeidsgiverne i området yte økonomisk bistand til slike reiser innenfor en fastsatt ramme som skal dekke nødvendig reisevirksomhet.*

*Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.»*

Dersom utgifter til reisevirksomhet må sies å være betydelig, har arbeidsgiverne et ansvar for å stille til rådighet en økonomi slik at nødvendig reisevirksomhet er mulig for den tillitsvalgte.

Hovedmodellen legger opp til at de aktuelle arbeidsgivere innbetaler en forholdsmessig andel til et reisebudsjett, som blir en ramme som den tillitsvalgte må holde seg innenfor. Arbeidsgiver skal uansett dekke reisekostnadene til de møtene arbeidsgiver har innkalt til, og det er da naturlig at den arbeidsgiver som innkaller til møte dekker kostnadene til det samme møtet.

