

# Tariffavtale

- Aktuelt for min bedrift?

Advokat Iselin Bauer Seeberg, BNL

19. oktober 2022



# Webinar om tariffavtaler – hva skal vi snakke om?

- Litt om BNL og hvordan vi bistår bedriftene
- Tariffavtaler og tariffsystemet
- Hva innebærer det å være tariffbundet?
- Behandling av tvister
  - Hvordan håndtere tvister?
- Tillitsvalgtes rettigheter og plikter – utfordringer?
- Informasjon, drøfting og medbestemmelse
  - Hva skal vi drøfte med tillitsvalgte og hvor langt strekker denne plikten seg?

# Kort om Byggenæringens landsforening

# Dette er Byggenæringens Landsforening (BNL)

- BNL er en nærings- og arbeidsgiverpolitisk organisasjon for bedrifter i byggenæringen.
- BNL er en landsforening i NHO og ble etablert i 1997
- BNL er en paraplyorganisasjon for 14 bransjer som har over 3000 medlemsbedrifter og sysselsetter over 67 000 ansatte.
- BNL organiserer hele verdikjeden i byggenæringen og består av bransjeforeninger innen entreprenører, eiendom, industri og håndverk
- BNLs avdeling for Arbeidsgiverpolitikk og HMS:
  - 6 forhandlere/advokater med bred erfaring innen arbeidsrett og HR
  - Tilbyr gratis juridisk rådgivning innen arbeidsrett til medlemsbedriftene
  - Har ansvar for tariffavtalene i byggenæringen
  - Vårt mål er å finne gode løsninger for bedriftene



Nina Solli, adm.dir i BNL

# Avdeling for Arbeidsgiverpolitikk og HMS



**Siri Bergh**

Direktør arbeidsgiverpolitikk og HMS

✉ [siri.bergh@bnl.no](mailto:siri.bergh@bnl.no)

☎ 480 25 101



**Bjarne Brunæs**

Advokat/ forhandler

✉ [bjarne.brunaes@bnl.no](mailto:bjarne.brunaes@bnl.no)

☎ 908 33 783



**Iselin Bauer Seeberg**

Advokat/forhandler

✉ [iselin.seeberg@bnl.no](mailto:iselin.seeberg@bnl.no)

☎ 95218569



**Iwona Kilanowska**

Rådgiver/forhandler

✉ [iwona.kilanowska@bnl.no](mailto:iwona.kilanowska@bnl.no)

☎ 982 04 751



**Anita Hegg**

Fagsjef HMS/advokat

✉ [anita.hegg@bnl.no](mailto:anita.hegg@bnl.no)

☎ 99020316



**Bibbi Moen Drange**

Advokat / forhandler

✉ [bibbi.m.drange@bnl.no](mailto:bibbi.m.drange@bnl.no)

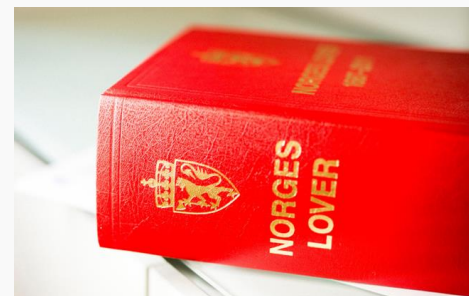
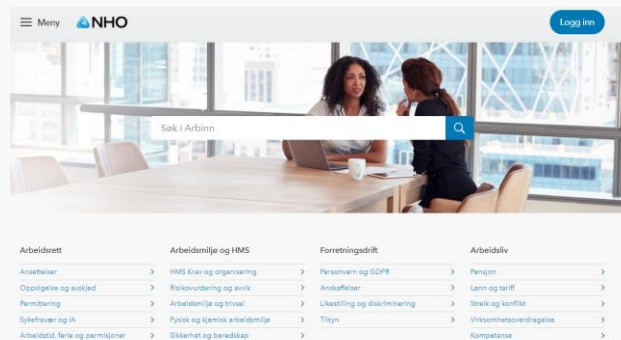
☎ 481 76 355

Felles epost til  
avdelingen:

[Arbeidsrett@bnl.no](mailto:Arbeidsrett@bnl.no)

# Eksempler på saker vi jobber med:

- Tolkning av tariffavtaler
- Bistand ved tvister
- Spørsmål om lokale lønnsforhandlinger
- Arbeidstid
- HMS
- Sykefravær og sykelønn
- Personalsaker
- Oppsigelser og nedbemanninger
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Innleie av arbeidskraft
- Permittering
- Personvern
- Sentrale tariffoppgjør – kollektive temaer: Tillitsvalgte mm



# Mange tariffavtaler i Norge

I NHO systemet:

- 13 hovedavtaler
- 223 overenskomster

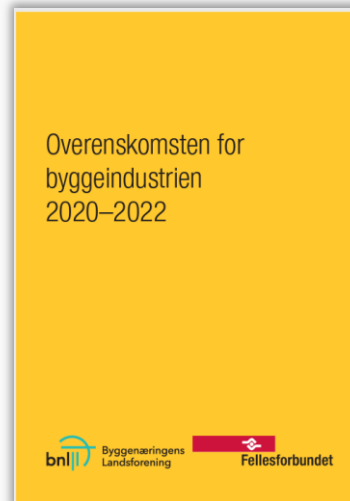
BNLs overenskomster:

Fellesoverenskomsten for byggfag

Overenskomst for private anlegg

Overenskomst for byggeindustrien

Overenskomst for asfalt og veivedlikehold



## Fellesoverenskomsten for byggfag

- En av de største overenskomster i NHO systemet
- Nesten 900 bedrifter i NHO bundet, over 20.000 arbeidstakere
- Mange bedrifter med direkteavtale
- Delvis allmenngjort
- Landsomfattende

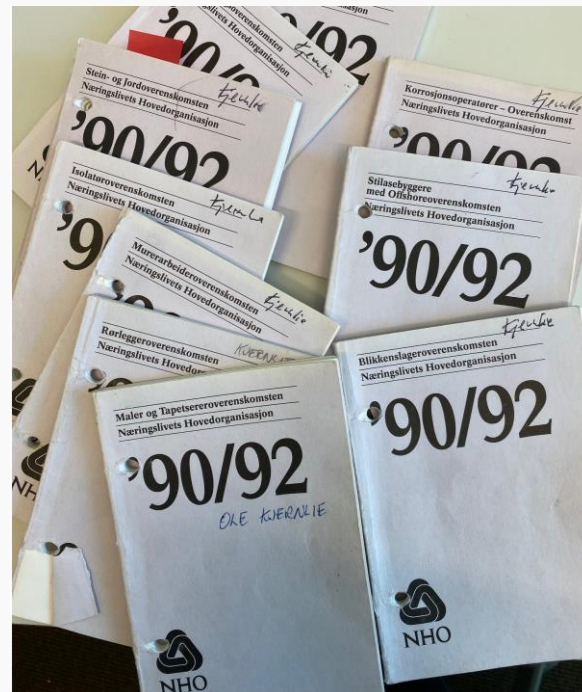
# Fellesoverenskomsten for byggfag

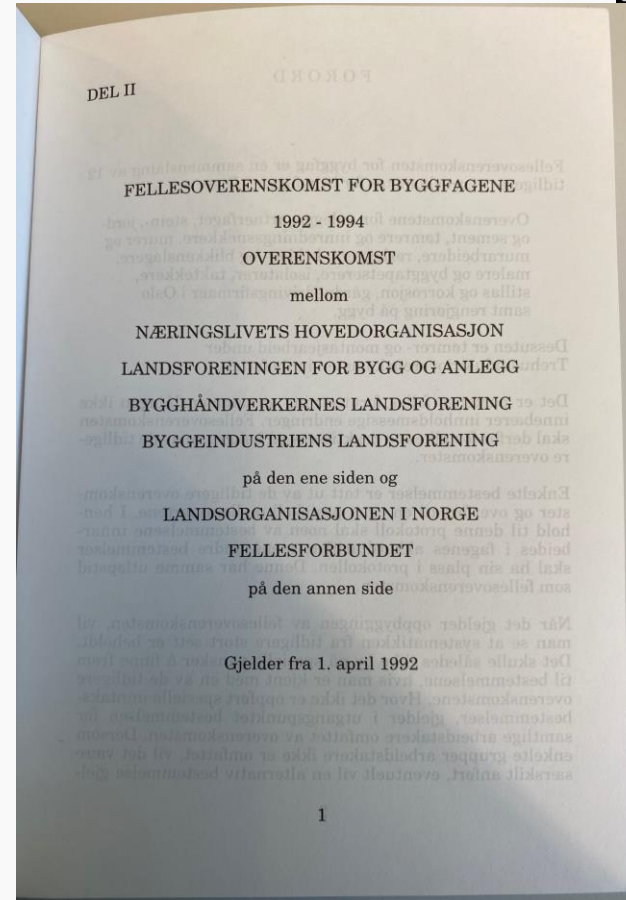
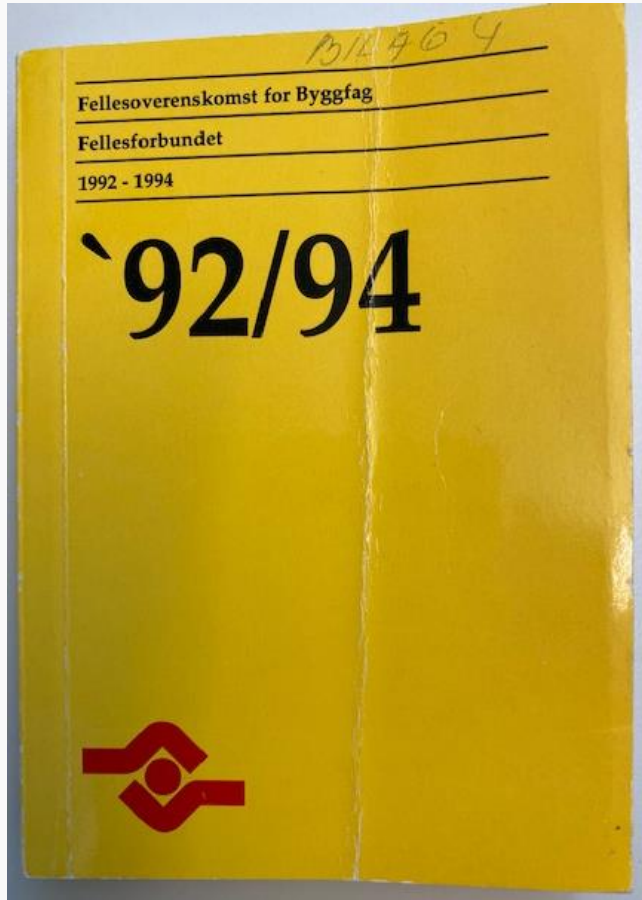
2022 – 2024

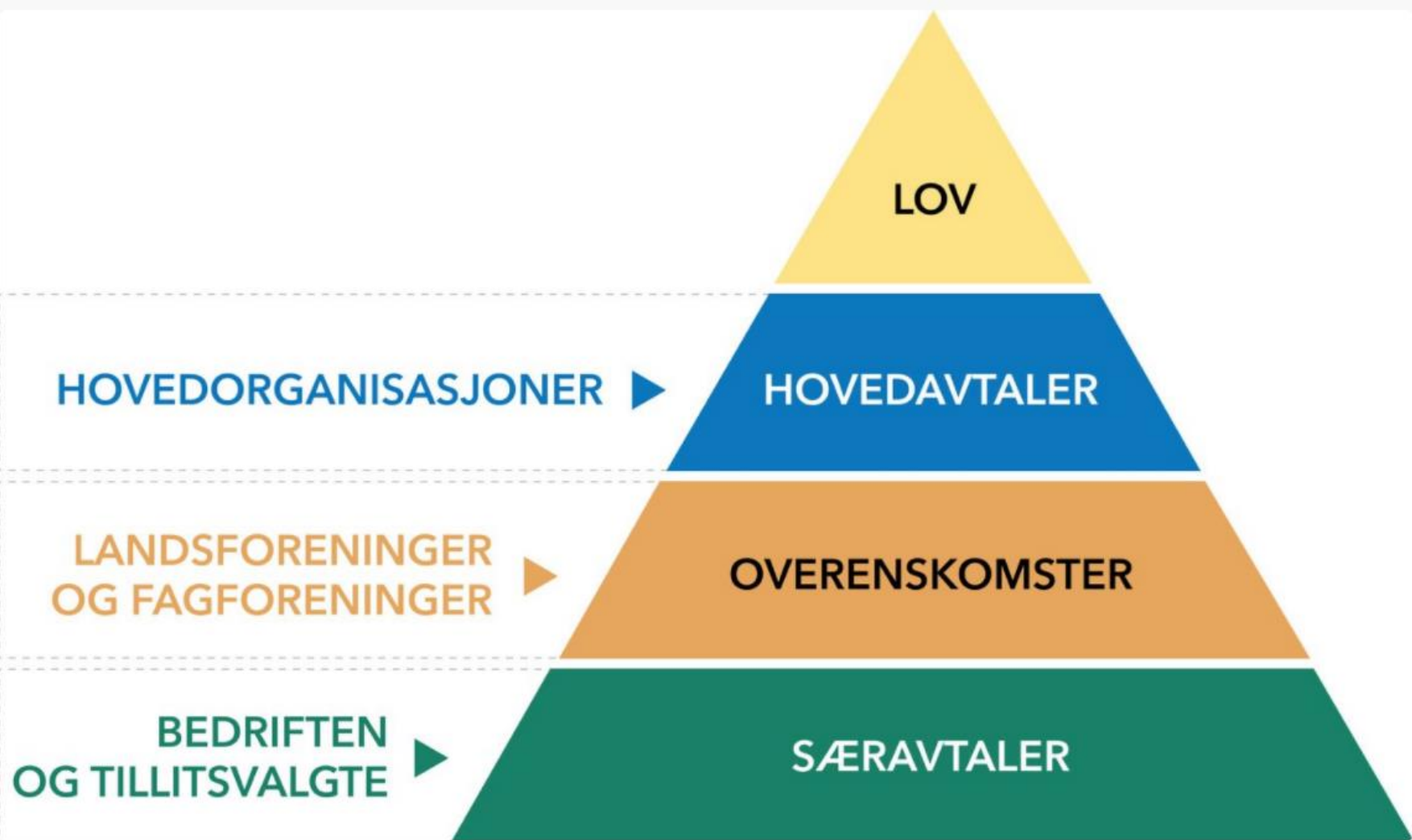


# Fellesoverenskomsten for byggfag - historie

- Frem til 1992 hadde hvert byggfag egen tariffavtale som ble forhandlet separat ved tariffrevisjonene.
- Revisjonsarbeid i tariffperioden 1990 til 1992 for å forenkle og å slå overenskomstene sammen til en felles overenskomst.
- Fra og med tariffperioden 1992 til 1994 ble Fellesoverenskomsten for byggfag vedtatt og satt i kraft.







## ARBEIDSLIV OG TARIFF

- Hovedavtalen inngår som en del av tariffavtalene som gjelder mellom sentrale parter



Ønsker vi tariffavtale?  
Hvorfor er vi bundet  
tariffavtale?



# Hurdalsplattformen

Regjeringen vil:

- Øke organisasjonsgraden ved å gi virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, ytterligere unntak og rettigheter.
- Gjennføre en kollektiv søksmålsrett for å forhindre ulovlig innleie og arbeidslivskriminalitet, og vurdere kollektiv søksmålsrett på flere områder
- Sette i gang et lovarbeid for å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle. Arbeidet skal også klargjøre regelverket for utsendte arbeidstakere.
- Utarbeide en Norgesmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlige anskaffelser.
- Stramme inn på muligheten til å omgå arbeidsgiveransvaret og sikre at den som i realiteten bestemmer hvordan arbeidet skal utføres, har rettigheter og plikter som arbeidsgiver, blant annet ved å endre arbeidsmiljøloven.
- Sikre at lønns- og arbeidsvilkår styrkes ved anbudsprosesser, oppsplitting av selskaper og andre endringer i selskapsstruktur.



## Konsekvenser av å få tariffavtale

- Kostnader til AFP
- Lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariff

### Fordeler:

- AFP
- Arbeidstid
- Innleie
- System for dialog
- Kan det bli flere fordeler for tariffbundne bedrifter? Ref Hurdalsplattformen

# Hvordan kan en bedrift bli tariffbundet?

- Arbeidstakere må organisere seg i en fagforening
- For bedrifter organisert i NHO: Minstekravet er at 10 % arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet er organisert
- For funksjonæroverenskomster: Kan være 1 medlem
- Fra Fellesforbundet sine sider:
  - «Fellesforbundet har som tommelfingerregel at minst halvparten av de som jobber i Fellesforbundets områder på bedriften må være medlem før et krav om tariffavtale sendes inn»
- Landsforening/NHO kan også sende krav på vegne av virksomheten hvis medlemsbedriften ønsker det!



## § 3-7: Ny tariffavtale i tariffperioden

- *LO og NHO kan ... kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale*
- *Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av NHO/landsforening og at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet.*
- Ikke automatisk bundet av tariffavtale ved medlemskap i NHO eller en fagforening.
  - Må fremsettes krav + visse vilkår må være oppfylt

- TARIFFOPPGJØR



# Tariffoppgjør

- Hovedoppgjør:
  - Revisjon av hele tariffavtalen
  - Som regel forbundsvise forhandlinger – hver tariffavtale forhandles for seg
  - Frontfaget først
- Mellomoppgjør:
  - Kun økonomi
  - Skjer via hovedorganisasjonene LO og NHO. BNL del av NHOs forhandlingsdelegasjon
- Ved brudd i forhandlingene - videre til mekling
- Lokale lønnsforhandlinger kan starte etter at det sentrale er endelig vedtatt



- TARIFFAVTALER

# Hva er en tariffavtale?

- En avtale mellom en fagforening og arbeidsgiver (forening) om lønns- og arbeidsvilkår
- Krav om skriftlighet
- Gjelder direkte kun for de organiserte
- Men; ufravikelighetsprinsippet
  - Andre arbeidstakere innenfor samme gruppe skal ikke gis vilkår som fraviker tariffavtalen
  - Ufravikelighetsprinsippet er bare bindende mellom partene
  - Arbeidstvistloven § 6 og Hovedavtalen § 2-1 om den frie foreningsrett
- Ikke lov å streike i perioden tariffavtalen gjelder (fredsplikt)

## Tre hovedtyper tariffavtaler

- Hovedavtale
- Overenskomster
  - Lønns- og arbeidsvilkår
  - Landsomfattende – ofte bransjevis
  - NHO/Landsforening på den ene siden – LO/forbund på den andre
- Særavtaler/lokalavtaler



# Overenskomster

- Arbeideravtaler:
  - Inneholder (normalt) konkrete bestemmelser om lønn, overtid, arbeidstid
- Funksjonæravtaler:
  - Rammepreget
  - Inneholder normalt ingen lønnsbestemmelser – bygger som regel på lokal lønnsdannelse / lokalt avtalt lønn
- Begrepene har ikke et helt entydig tariffrettslig innhold

# Overenskomster - forts

Arbeideravtaler - to varianter:

- Minstelønnsavtaler:
  - Med lokale forhandlinger
  - Bedriften skal en gang per år forhandle om lønnsregulering basert på situasjonen i bedriften.
  - Bli kjent med tariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger. Eks. FOB § 2-3
- Normallønnsavtaler:
  - Uten lokale forhandlinger
  - Lønssatsene forhandles sentralt



# Hovedavtale

- Hovedavtalen LO og NHO
- «Arbeidslivets grunnlov»
- Forhandles hvert fjerde år – under fredsplikt
- Tvistebehandling
- Tillitsvalgtes rettigheter og plikter
- Informasjon, samarbeid, medbestemmelse mm

# TVISTEBEHANDLING

# Tvister

- Rettstvister:
  - Tvister om forståelsen av tariffbestemmelser.
  - Hovedavtalen § 2-2 (2): *Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.*
- Interessetvister:
  - Tvist som ikke er av rettslig art.
  - For eksempel uenighet om lønns- og arbeidsvilkår
  - Interessetvister kan ikke bringes inn for Arbeidsretten

# Systemet for tvisteløsning - rettstvister

- Saksbehandling etter Hovedavtalen kapittel 2
- «Tretrinnsrakett» - § 2-3:
  1. Lokale forhandlinger på bedriften
  2. Tvisten bringes videre til BNL-forbund
  3. Tvisten bringes videre til NHO-LO
  4. Søksmål for Arbeidsretten - § 2-4
- Fristen for å holde forhandlinger er 8 dager fra det skriftlige kravet er fremsatt. Overholdes sjelden i praksis.
- Gjelder tvister om forståelsen av en tariffavtale.
  - Er man uenig om for eksempel en avgjørelse er i strid med arbeidsmiljøloven, må dette løses etter andre regler, og det er de ordinære domstoler som til slutt avgjør saken

# Arbeidsretten

- En spesialdomstol for tariffsaker og kollektiv arbeidsrett
  - Behandler ikke tvister om for eksempel oppsigelse eller avskjed – tvister om individuelle saker behandles av de alminnelige domstoler
- Dommene kan som hovedregel ikke ankes
- En fast dommer og seks tilkalte meddommere
  - 3 jurister
  - 4 lekdommer: 2 oppnevnt etter forslag fra NHO og 2 fra LO
- Tvister om forståelsen av bestemmelsen i tariffavtalen
- Ordlyden er svært sentral ved tolkning av tariffavtalene

# Protokoller

- Enighet eller uenighet?
  - Enighet: Hva er dere enige om? Unngå tvil!
  - Uenighet: Hver part formulerer eget syn og kommenterer evt motpartens syn
  - Felles standpunkter eller særmerknader fra en part? Må fremgå klart
- Presis og bevisst ordbruk, men ikke for lang
- Undertegnes av begge parter – helst i møtet
  - Kan tillitsvalgte nekte å signere protokollen?
- Husk: Formuleringene er bindende
- Husk: Ordlyden er viktig ved tolkning

# Protokoller – forts.

Hva bør protokollen inneholde?

- Sted, dato, navn på de som er tilstede
  - Hvis det har vært flere møter: Få med alle møtetidspunktene
- Bakgrunn/historikk
- Hva ble det forhandlet om? Evt: Hva ble drøftet?
- Resultatet
- Undertegning

# TILLITSVALGTE



# Hovedavtalen kapittel 5: Tillitsvalgte

- HA forutsetter at det etableres et tillitsvalgtsystem
  - Ledelsen kan kreve at det velges tillitsvalgte
- § 5-1: Målsetting og opptreden
  - «... korrekt og tillitsfull opptreden»
  - «... plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.»

# Rollen som tillitsvalgt

- Tillitsvalgte er arbeidstakernes representant og talsperson
- Det ligger i rollen at man har fullmakt til å inngå avtaler på vegne av sine medlemmer – de har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål om gjelder hele arbeidsstokken
- § 5-2 nr. 4: Partene «skal ha fullmakt til føre reelle forhandlinger»
- § 5-3: Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften de siste to år.

## § 5-6 nr. 1: De tillitsvalgtes arbeidsforhold

- «de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver»
- Hva er nødvendig tid? Kan være omstridt
- En løsning kan være å inngå avtale om fast tidsramme
- Skal ha visse hjelpemidler til disposisjon
  - Låsbart skap, adgang til telefon, hensiktsmessig kommunikasjonsutstyr, kontorteknisk utstyr

## § 5-10: Advarsel mot tillitsvalgt

- «*Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn*»
- Eks: Brudd på taushetsplikt
- Kan bringes inn til Arbeidsretten
- Hva med advarsel som retter seg mot tillitsvalgtes forhold som arbeidstaker - for eksempel overholdelse av arbeidstid el utførelse av arbeidet?
  - Bestemmelsen gjelder ikke advarsel som retter seg mot den tillitsvalgtes forhold som arbeidstaker

## § 5-9: Krav om at tillitsvalgt skal fratre

- Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter kan det kreves at han fratrer
- Høy terskel – eks tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt
- Det er NHO som må fremme kravet
- Det er i utgangspunktet opp til arbeidstakerne å avgjøre hvem som skal tale deres sak
- Hva hvis forholdet mellom ledelsen og tillitsvalgte er så anstrengt at det ødelegger samarbeidsklimaet i bedriften?

## § 5-11: Oppsigelse av tillitsvalgt

- *Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.*
  - Hvor tungt det er vil variere fra sak til sak. Ofte liten betydning
  - Viktig at ledelsen uansett foretar en grundig vurdering av tillitsvalgtes rolle i forbindelse med en oppsigelsesprosess
- Twisten kan bringes inn for Arbeidsretten

# HOVEDAVTALEN KAPITTEL 9

# Hovedavtalen kapittel 9

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Praktiske problemstillinger:

- Hva er arbeidsgiver forpliktet til å drøfte med de tillitsvalgte?
- Når skal man drøfte?
- Hvor langt går drøftelsesplikten?



# Utgangspunktet

- Utgangspunktet at det er arbeidsgiver som tar de avgjørelser som treffes i en bedrift.
- Men: Lov og tariffavtaler har bestemmelser om informasjon, drøfting og medvirkning for de ansatte.
- Drøftelser, ikke forhandlinger
- Hensikt: De ansatte gis mulighet til å bidra til å skape et godt og tillitsfullt forhold mellom de ansatte og ledelsen i bedriften gjennom medinnflytelse og involvering

## § 9-3: Drøftelser om bedriftens ordinære drift

- Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte
  - Spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
  - Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift
- Skal skje så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enige om noe annet

## § 9-4 og § 9-6: Drøftelser vedr omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte

- Omlegging av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Skal settes opp protokoll.

## «Så tidlig som mulig»

- Poenget: De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse
  - Drøftelser må skje så tidlig at de tillitsvalgte har en reell påvirkningsmulighet på det endelige resultatet
- Drøftelser skal skje på det ledelsesnivå som saken tilsier og gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiver og få nødvendige svar/tilbakemeldinger
- Husk: Plikten til å drøfte er ikke det samme som et krav om at det må oppnås enighet

## «Så tidlig som mulig» - forts.

- Ofte uenighet: Hva ligger i «så tidlig som mulig?»
- Må drøfte før beslutningen tas
  - De tillitsvalgtes synspunkter må være kjent for de som skal ta beslutningen
- Men ikke med en gang tanken er født

# Konsekvenser ved brudd på kapittel 9

- § 9-14: Ved grovt brudd kan det ilegges bot
- Skal svært mye til – sjelden eller aldri i praksis
- I realiteten: En «smekk»

# Behov for arbeidsrettslig bistand?

Send epost til vår felles epostadresse:

[arbeidsrett@bnl.no](mailto:arbeidsrett@bnl.no)

Eller ta direkte kontakt [pr epost eller telefon til en av våre advokater/rådgiver.](#)

Ikke nøl med å ta kontakt. Det kan være for å diskutere sak, få svar/råd ifm problemstilling, kvalitetssikre avtaler/dokumenter etc.

Det er også mye informasjon på [www.arbinn.no](http://www.arbinn.no)

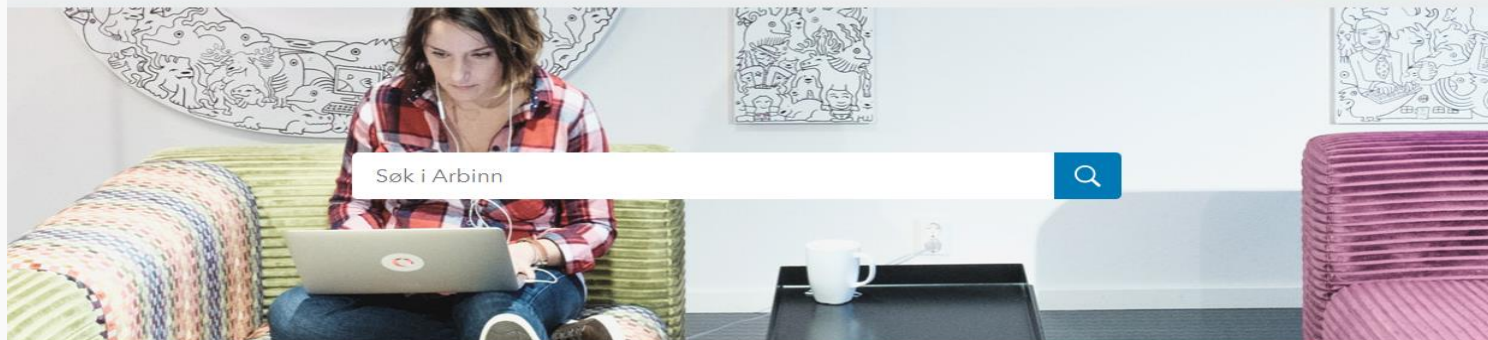


### Arbinn.no - forenkler din lederhverdag

- Få svar på spørsmål innen jus og HMS.
- Innholdet holdes oppdatert av NHOs advokater og HMS-eksperter.
- Bruk chat der du får hjelp fra vårt medlemssenter.
- Finn alt om bedriftens medlemskap.

[Om Arbinn.no →](#)





#### Arbeidsrett

- Ansettelse >
- Oppsigelse og nedbemanning >
- Permittering >
- Sykefravær >
- Arbeidstid, ferie og permisjoner >

#### Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

- Krav og organisering >
- Risikovurdering og avvik >
- Fysisk og kjemisk arbeidsmiljø >
- Arbeidsmiljø og trivsel >
- Sikkerhet og beredskap >

#### Drift, styring og etikk



- Personvern og GDPR >
- Offentlige anskaffelser >
- Likestilling og diskriminering >
- Varsling >
- Tilsyn >


#### Arbeidsliv

- Pensjon >
- Lønn og tariff >
- Streik og konflikt >
- Virksomhetsoverdragelse >

#### Medlemstjenester

- Mitt medlemskap →
- Medlemsfordeler →

- Bli medlem 
- NHO Kurs 

- Digitale håndbøker 
- HMS Risikostyringsverktøy →

## Arbeidsrett

---

### Ansettelser >

---

Oppsigelse og nedbemanning >

---

Permittering >

---

Sykefravær >

---

Arbeidstid, ferie og permisjoner >

---

### Arbeidskontrakter, rekruttering og ansettelser >

Finn ansettelsesavtaler på norsk og engelsk, forslag til intervju spørsmål og veiledning i hvordan du skal gå frem. Contracts in English.

---

### Midlertidige ansettelser >

Det gjelder klare grenser for hvor mye - og ikke minst hvor lenge - midlertidig ansettelse kan benyttes. Nedenfor vil du finne svar på praktiske problemstillinger om midlertidige ansettelser.

---

### Innleie av arbeidskraft >

Om en bedrift har behov for midlertidig arbeidskraft, er det flere løsninger å velge mellom. Her gjennomgås regler for innleie og entrepråseavtaler.

---

### Lærlinger >

Ved å bli lærebedrift sikrer man bedriftens og bransjens fremtidige kompetansebehov, og viser samfunnsansvar. Her finner du det du trenger å vite om hvordan du går frem.

---

### Utenlandsk arbeidskraft >

Reglene for arbeidstillatelse i Norge avhenger av arbeidstakerens statsborgerskap, og det er arbeidsgiver som har det primære ansvaret for at alt er i orden.

# Takk for meg!

Behov for bistand?

Kontakt [arbeidsrett@bnl.no](mailto:arbeidsrett@bnl.no)