

Hovedavtale mellom Norsk Journalistlag

og

Mediehuset Nettavisen AS

2015 - 2018

Innholdsfortegnelse

Innledning	5
Kapittel 1 Partsforhold, virkeområde og varighet	5
§ 1-1 Partsforhold.....	5
§ 1-2 Virkeområde.....	5
§ 1-3 Varighet	6
§ 1-4 Hovedavtale	6
Kapittel 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål	6
§ 2-1 Organisasjonsretten	6
§ 2-2 Fredsplikt.....	6
§ 2-3 Forhandlinger	6
§ 2-4 Søksmål	6
Kapittel 3 Konflikter	7
§ 3-1 Kollektive oppsigelser.....	7
§ 3-2 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-3 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-4 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-5 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-6 Sympatiaksjoner	7
§ 3-7 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-8 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-9 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-10 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-11 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-12 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-13 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL).....	7
§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner.....	7
Kapittel 4 Særavtaler	8

Kapittel 5 Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter	8
§ 5-1 Målsetting og opptreden.....	8
§ 5-2 Innledende bestemmelser	9
1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte	9
2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte	9
3. Arbeidsgivers representant	9
4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter.....	9
§ 5-3 Valg av tillitsvalgte.....	9
1. Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt	9
2. (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)	10
3. Antall tillitsvalgte som velges	10
4. Valgperioden	10
5. Melding om valg.....	10
§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte	10
1. (Gjelder kun LO/NHO).....	10
2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver.....	10
3. (Gjelder kun LO/NHO).....	10
4. Konsernutvalg.....	10
5. (Gjelder kun LO/NHO).....	10
§ 5-5 (Gjelder kun LO/NHO)	10
§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold	10
1. Tid til tillitsvalgtes arbeid	10
2. Utstyr til de tillitsvalgte	11
3. Adgang til bedriften og avdelinger	11
4. Møter i arbeidstiden	11
§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte	12
§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte	12
§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre	12
§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte	13
§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte	13
1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte	13
2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.....	13
§ 5-12 (Gjelder kun LO/NHO)	13
Kapittel 6 Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste	13
§ 6-1 Verneombud	13
§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg	14

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste	14
Kapittel 7 Permittering	14
§ 7-1 Vilkårene for permittering.....	14
§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis.....	14
§ 7-3 Varsel om permittering	14
§ 7-4 Varslets form og innhold	15
§ 7-5 Betinget varsel.....	15
§ 7-6 Oppsigelse under permittering	16
§ 7-7 Spesielle bestemmelser.....	16
Kapittel 8 Individuelle forhold	16
§ 8-1 Ansettelse mv.....	16
§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning	16
§ 8-3 Virkning av manglende informasjon	17
Kapittel 9 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	17
§ 9-1 Målsetting	17
§ 9-2 Organisering og gjennomføring.....	17
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift	18
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften.....	19
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold	19
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon	19
1. Ledelsen plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.....	19
2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner	19
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	19
§ 9-8 Eksterne rådgivere	20
§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte.....	20
§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap	20
§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak.....	20
1. Personellregistre.....	20
2. Kontrolltiltak.....	20
3. (Gjelder kun LO/NHO).....	21
9-12 Drøftelser innen konsern m.v.	21
§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret.....	21
§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser	22
§ 9-15 Ansettelse m.v.....	22
A. Ansettelser som foretas av utgiver eller av det organ utgiver bemyndiger	22
B. Ansettelser som redaktøren foretar	23

<i>C. Utlysning av ledige stillinger</i>	23
Kapittel 10 Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold	23
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden	23
§ 10-2 Drøftelser før for oppsigelse eller avskjed	24
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede	24
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling.....	24
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv	24
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere.....	24
§ 10-7 Sluttattest.....	24
(§§ 10-8, 10-9 og 10-10 gjelder bare LO/NHO.)	25
§ 10-11 Permisjon for utdanning.....	25
Kapittel 11 Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.....	25
§ 11-1 Månedlig utlønning	25
§ 11-2 Utlønning over bank.....	26
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent.....	26
Tilleggsavtale I: Rammeavtale om likestilling.....	27
I. Formål	27
II. Partenes ansvar	27
III. Organiseringen av arbeidet	28
IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.....	28
Tilleggsavtale 2: Konsernbestemmelser	28
Hva forstås med konsern m.v.....	28
Konsernutvalg	29
Konserntillitsvalgt.....	29
Tillitsvalgtes godtgjørelse	30
Europeiske samarbeidsutvalg.....	30
Bærekraftig arbeidsliv	30

Innledning

Det ansvar som følger av Grunnloven og Straffeloven, og som er utdypet i Redaktørplakaten, sikrer norsk presses uavhengighet, den journalistiske integritet, mediebedriftens grunnsyn og allmenhetens interesser. Norske redaksjoner må derfor ledes på grunnlag av forutsetningen om redaktørens ansvar for produktet. Innen dette mønster bør redaksjonen organiseres slik at det blir god kommunikasjon mellom redaksjonspersonalet og redaksjonsledelsen.

Samarbeidet i redaksjonen må bygge på følgende forutsetninger:

At mediebedriftens formål og grunnsyn aksepteres, at redaktøransvaret og den journalistiske integritet respekteres og at også de tillitsvalgte har et medansvar for bedriftens tarv. I det journalistiske arbeidet skal Vær-Varsomplakaten og Tekstrekklameplakaten etterleves.

Partene er enige om at bedriften og de ansatte gjennom samarbeid legger forholdene til rette for bedriftens fortsatte utvikling, for journalistisk effektivitet og kvalitet, og for trygge og trivelige arbeidsplasser.

Partene i denne avtale er enige om at bedriften skal drives etter anerkjente, sunne økonomiske prinsipper, idet det erkjennes og aksepteres at Mediehuset Nettavisens formål også er kommersielt. Partene er videre enige om at bedriften skal drives i overensstemmelse med anerkjente demokratiske prinsipper i samfunnet.

Bestemmelsene i denne avtalen skal ikke berøre bedriftens formål, grunnsyn eller politisk plattform. Formålet med denne avtale er å utvikle et godt og tillitsfullt samarbeid mellom medarbeiderne og utgiver/ledelsen.

Avtalen er inngått i erkjennelse av at gjensidig tillit og samarbeid er en forutsetning for trivsel på arbeidsplassen og dermed for effektivitet og fremgang.

Det er en forutsetning at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar ikke bare overfor utgiver og kolleger, men også overfor bedriften som helhet.

Merknad 1:

Hvor det opprettes bedrifts-, avdelings- eller bedrifts- /arbeidsmiljøutvalg, skal de redaksjonelle medarbeidere sikres representasjon på linje med andre tilsatte.

Merknad 2:

Partene er enige om at redaksjonsledelsen skal delta når redaksjonelle spørsmål drøftes mellom tillitsvalgte og bedrift/konsern.

Kapittel 1 Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Mediehuset Nettavisen AS og Norsk Journalistlag (NJ).

§ 1-2 Virkeområde

Virkeområdet for hovedavtalen vedrørende samarbeid og informasjon er det samme som for overenskomsten mellom Mediehuset Nettavisen AS og Norsk Journalistlag, jfr. overenskomstens § 1.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. juli 2015, gjelder til 31. desember 2018 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to - måneders varsel.

§ 1-4 Hovedavtale

Med begrepet hovedavtale forstås denne tariffavtales del 2, vedrørende samarbeid og informasjon.

Kapittel 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

Mediehuset Nettavisen AS og Norsk Journalistlag anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

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.

§ 2-3 Forhandlinger

1. Tvister mellom Mediehuset Nettavisen AS og dens arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedriften og tillitsvalgte.

Fra forhandlingene skal det settes opp en protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

2. Blir man ikke enige ved forhandlinger etter punkt 1 kan NJ sentralt tre inn og fortsette forhandlingene.

3. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmål

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Mediehuset Nettavisen AS og NJ.

Kapittel 3 Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. Mediehuset Nettavisen AS og NJ vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge partene. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av mekling etter arbeidstvistlovens § 25.

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

§ 3-2 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-3 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-4 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-5 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-6 Sympatiaksjoner

1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftens eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av Mediehuset Nettavisen AS eller NJ.

2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1.

§ 3-7 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-8 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-9 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-10 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-11 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-12 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-13 (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

§ 3-14 Politiske demonstrasjonsaksjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede

varighet. Siktemålet med forhåndsvarselet og eventuell etterfølgende drøfting er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

Merknad fra Mediehuset Nettavisen AS til §§ 3-6 og 3-14:

Pressens samfunnsrolle og mediernes ansvar for egen integritet - slik det bl.a. er nedfelt i Vær Varsom-plakaten - tilsier at mediebedrifter, redaksjoner og enkeltjournalister viser stor varsomhet mht til å gi uttrykk for stillingstagen eller delta aktivt i slike konflikter eller stridsspørsmål.

Idet Mediehuset Nettavisen AS nødvendigvis må ta redaksjonell/journalistisk stilling til og gjennomføre dekning av slike problemstillinger vil sympati- eller demonstrasjonsaksjoner medføre alvorlige belastninger på Mediehuset Nettavisens alminnelige troverdighet, redaksjonelle omdømme og integritet.

Kapittel 4 Særavtaler

(Gjelder bare NJ-NHO/MBL) Se overenskomstens § 4.

Kapittel 5 Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

§ 5-1 Målsetting og opptreden

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

Så vel arbeidstakerne som bedriftens representanter bør være personer som har best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål.

Partene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 5-2 Innledende bestemmelser

1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere.

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talspersoner for de organiserte arbeidstakere.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

3. Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til.

Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen.

Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter.

§ 5-3 Valg av tillitsvalgte

1. Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Protokolltilførsel:

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

2. (Gjelder bare NJ-NHO/MBL)

3. Antall tillitsvalgte som velges

I Mediehuset Nettavisen AS kan det velges inntil 4 tillitsvalgte samt inntil 2 vararepresentanter. NJ-klubbens leder skal være en av disse.

Partene kan med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større eller mindre antall tillitsvalgte enn det som følger av første ledd.

4. Valgperioden

Valget gjelder for ett år. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

5. Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte med angivelse av hvem som er leder, nestleder og sekretær.

En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte

1. (Gjelder kun LO/NHO)

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd.

3. (Gjelder kun LO/NHO)

4. Konsernutvalg

I konserner skal det etableres konsernutvalg iht reglene i avtalens kap. XVI.

5. (Gjelder kun LO/NHO)

§ 5-5 (Gjelder kun LO/NHO)

§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Tid til tillitsvalgtes arbeid

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

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

2. Utstyr til de tillitsvalgte

Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis det adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

Mediehuset Nettavisen AS vil, om det kreves, i rimelig omfang stille plass, telefon og porto til rådighet for de tillitsvalgte. Partene er i denne forbindelse enige om at klubbleder, dersom vedkommende mener det er behov for det, skal ha bærbar pc og bredbåndtilknytning betalt av Mediehuset Nettavisen AS.

Mediehuset Nettavisen AS dekker hjemme-PC, mobil- og hjemmetelefon for klubbleder etter regning, dersom klubbleder ikke har dette i sitt ordinære ansettelsesforhold.

Merknad:

Mediehuset Nettavisen AS aksepterer å dekke reisekostnader for tillitsvalgte etter regning med kr. 50 000,- i året.

3. Adgang til bedriften og avdelinger

Når tillitsvalgte i NJ, samt ledere i deres underavdelinger ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsen i § 2-3 nr. 3.

Konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedrifter som inngår i konsernet for å ivareta sine oppgaver.

4. Møter i arbeidstiden

Utvalgsmøter

Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde fellesmøter uten trekk i lønn.

Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

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

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.

§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-6 nr. 1 betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. 9, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3.

§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte på bedriften og ansatt med tillitsverv i NJ skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til forhandlinger og møter i sin organisasjon.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representanten skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

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

§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan Mediehuset Nettavisen overfor NJ kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan NJ kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor arbeidstakerne. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

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

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 5-11 Oppsigelse mv av tillitsvalgte

1. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte 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.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis NJ gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

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

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

2. De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

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

§ 5-12 (Gjelder kun LO/NHO)

Kapittel 6 Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

§ 6-1 Verneombud

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg

Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjetttramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste

Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale.

Verne- og helsepersonalets aktiviteter skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

Kapittel 7 Permittering

§ 7-1 Vilkårene for permittering

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

§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. 9. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene.

Varslingsfristen i § 7-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 7-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.

2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 15-3 nr 10 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær lønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakeren med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad:

Partene viser til protokoll av 9. juni 2009 mellom NJ og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 7-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 7-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5 Betinget varsel

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

§ 7-6 Oppsigelse under permittering

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

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

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

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 7-7 Spesielle bestemmelser

1. (Gjelder bare LO/NHO.)

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

3. (Gjelder bare LO/NHO.)

Kapittel 8 Individuelle forhold

§ 8-1 Ansettelse mv.

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere leder i redaksjonsklubben og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i redaksjonsklubben og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager

etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsk er slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom partene sentralt.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

Protokolltilførsel:

Alle som har tiltrådt før 31.12.1992 anses å ha samme ansiennitet.

§ 8-3 Virkning av manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 6 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt.

Kapittel 9 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 Målsetting

Norsk Journalistlag og Mediehuset Nettavisen AS er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Mediehuset Nettavisen AS og NJ vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

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

Det er partenes forutsetning at drøftelser med tillitsvalgte ikke skal omfatte utgivelsenes innhold, stoffopplegg, stoffvurdering og redigering.

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv. Det forutsettes en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet samt involvering av tillitsvalgte til den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe.

Samarbeid og medvirkning i konsern foregår slik det er beskrevet i § 9-12.

Partene kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Samarbeidet kan f. eks. foregå i de organer som er nevnt i Del B. Slik avtale kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får § 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For Mediehuset Nettavisen AS det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel 9. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Det bør inngås avtaler om dette mellom Mediehuset Nettavisen AS og redaksjonsklubben.

§ 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
- de alminnelige lønns og arbeidsforhold ved bedriften.

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

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft m.v.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom overenskomsten.

Protokolltilførsel:

Partene understreker betydningen av at bruk av midlertidige ansettelse og frilansere praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte

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

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

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

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

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

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

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

Før ledelsen treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av de begge parter.

Dersom ledelsen ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og NJ hevder dette vil være tariffstridig, kan NJ uten ugrunnet opphold ta opp med Mediehuset Nettavisen AS spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Mediehuset Nettavisen AS og NJ er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner

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

Protokolltilførsel til §§ 9-5 og 9-6:

Partene er enige om at språklige endringer som er gjort i §§ 9-5 og 9-6 – herunder at «bedriften» er erstattet med «ledelsen» - ikke skal innebære realitetsendringer.

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal for øvrig etter anmodning gis innsyn i forhold som vedrører den økonomiske situasjon, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt og 9-4 til 9-5.

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

Merknad:

Redaksjonsledelsen skal også så tidlig som mulig orientere de tillitsvalgte om redaksjonens budsjettforslag og det bedriftsøkonomiske grunnlag som dette bygger på.

§ 9-8 Eksterne rådgivere

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

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

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

§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte

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

§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap

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

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

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

§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak

1. Personellregistre

Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter og eventuell personaldatainstruks.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. (Gjelder kun LO/NHO)

9-12 Drøftelser innen konsern m.v.

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere enheter i konsernet, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte etter «Tilleggsavtale 2: Konsernutvalg» bokstav a-c) for arbeidstakere som går inn under Del A, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Begrepet «konsern» omfatter også sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

På konsernnivå, divisjons - eller regionnivå m. v. kan det treffes beslutninger som har vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfeller kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapittel 9.

Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den begrunne sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Partene er opptatt av at utviklingen på dette område, som følge av den økende internasjonaliseringen, følges opp i Hovedavtalen.

§ 9-13 Kontaktmøte mellom tillitsvalgte og styret

De tillitsvalgte kan kreve møte med styret. Kravet fremsettes overfor ledelsen som skal sørge for at møtet holdes. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Ledelsen deltar i møtene.

Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret.

Partene kan bli enige om andre ordninger.

Fra møtene skrives referat som undertegnes av partene.

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3.

§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.
2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.
3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.
4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.
5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.
6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan legge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

Merknad:

Partene er enige om at nemndas praktiske oppnevning kan utstå frem til eventuell tvist oppstår.

7. Boten skal eventuelt tilføres et bedriftsinternt fond og benyttes til finansiering av opplæring og andre tiltak med sikte på å sikre kjennskap til avtalens reguleringer og dens praktiske tillempling innen Mediehuset Nettavisen AS. Midlene disponeres etter avtale mellom partene lokalt, slik at partene har gjensidig vetorett ved benyttelsen.

8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

§ 9-15 Ansettelse m.v.

A. Ansettelser som foretas av utgiver eller av det organ utgiver bemyndiger

Ansettelser som berører mediebedriftens redaksjonelle ledelse og/eller grunnsyn for øvrig tilligger utgiver eller det organ utgiver bemyndiger.

Under henvisning til de spesielle arbeidsforhold som er i redaksjonen skal de tillitsvalgte ved ansettelse av redaktør og redaksjonelle ledere gis anledning til å gi uttrykk for sin oppfatning ut fra tillitsvalgtes egne vurderinger og eget ansvar. Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt.

De tillitsvalgte skal avgi uttalelse til utgiver eller lederen av det organ som foretar ansettelsen. Uttalelsen skal følge med til ansettelsesmyndigheten.

B. Ansettelser som redaktøren foretar

Ved ansettelser som tilligger redaktøren, skal de tillitsvalgte gis anledning til å uttale seg i rimelig tid før redaktørens endelige avgjørelse foreligger.

Før avgjørelse blir tatt skal de redaksjonelle medarbeiderne gjennom sine tillitsvalgte ha rett til å uttale seg ved alle ansettelser av redaksjonelt personale, herunder vikariater av lengre varighet (minst 6 måneder).

Uttalelse avgis skriftlig. De tillitsvalgte skal ha adgang til alle søknader og relevante opplysninger om søkerne.

Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt.

Når søkerlisten er gjennomgått av redaktør/utgiver og de tillitsvalgte, skal de tillitsvalgte bli orientert om hvilke søkere som skal innkalles til konferanse, og til hvilke tidspunkter. De tillitsvalgte skal i samråd med redaktør/utgiver gis anledning til å møte aktuelle søkere. I rimelig tid før ansettelsen finner sted, skal de tillitsvalgte og redaktør/utgiver møtes og utveksle synspunkter og eventuelt også vurdere om ny utlysning kan være aktuelt.

C. Utlysning av ledige stillinger

Alle ledige stillinger i redaksjonen, unntatt vikariater av kortere varighet enn 6 måneder, bekjentgjøres offentlig med mindre avisledelsen og de tillitsvalgte er enige om at intern bekjentgjøring er tilstrekkelig.

Protokolltilførsel:

Ledige stillinger som skal utlyses vil normalt bli kunngjort i fagbladet «Journalisten».

Kapittel 10 Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av Mediehuset Nettavisen AS og NJ etter § 2-3.

§ 10-2 Drøftelser før for oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal spørsmål så sant det er praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren, og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.v. skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9- 4.

§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljølovens § 4-6 nr 1 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Tidligere opparbeidet ansiennitet bibeholdes. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.

Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommuneloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakere som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

Når det gjelder øvrige offentlige verv skal arbeidstakerne gis tjenestefrihet når det kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere

1. En medarbeider som blir valgt som fastlønnet leder eller nestleder i Norsk Journalistlag, har krav på permisjon uten lønn i den tid vedkommende innehar tillitsvervet. Ansiennitetsopptjening avbrytes ikke ved slik permisjon.

2. En medarbeider som blir valgt til heldags tillitsverv forøvrig i NJ eller dets avdelinger, har krav på permisjon uten lønn inntil 24 måneder. Retten til permisjon er avhengig av at den ikke skaper vesentlige vanskeligheter for Mediehuset Nettavisen AS på grunn av bemanningssituasjonen.

Ansiennitetsopptjening avbrytes ikke ved slik permisjon.

§ 10-7 Sluttattest

Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest.

Attesten skal inneholde:

- a) Navn, fødselsår og dato.
- b) Når begynt i bedriften.
- c) Når sluttet (uten at grunnen blir gitt).
- d) Fag.
- e) Lønnen ved arbeidsforholdets opphør.
- f) Tiden for siste ferie.
- g) (Gjelder bare NJ- NHO/MBL)
- h) Hvis arbeidstaker krever det, skal det opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som blir avskjediget har rett til attest, men arbeidsgiver kan da uten å opplyse om grunnen anføre at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal arbeidsgiver konferere med de tillitsvalgte.

(§§ 10-8, 10-9 og 10-10 gjelder bare LO/NHO.)

§ 10-11 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 siste år, har rett til utdanningspermisjon iht aml § 12-11.
- 3 Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil to års varighet, har den ansatte – dersom dette er praktisk mulig – rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

Kapittel 11 Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1 Månedlig utlønning

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto for- skudd for utlønningsperioden.

§ 11-2 Utlønning over bank

Utlønning skal foregå over bank.

Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder mv. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.

Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.

Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.

Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker gi banken beskjed om overføring.

§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent

Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis de tillitsvalgte eller - hvor tillitsvalgte ikke er valgt - deres forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Som hovedregel overføres trukne beløp for hver lønningsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføringen. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers faste lønn (se merknad) eller det beregningsgrunnlag som er fastsatt av NJ. Bedriften skriver ut lister over trukket fagforeningskontingent for den periode som de direkte tariffparter fastsetter.

Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene avgjøres saken av Mediehuset Nettavisen AS og NJ sentralt i samarbeid.

Merknad:

Fast lønn består av grunnlønn, alderstillegg, personlig tillegg og stillingstillegg.

Protokolltilførsel:

Det er enighet om at HA § 11-3 vedrørende trekk av fagforeningskontingent forsøkes og tilpasses ny teknologi uten materielle endringer.

Følgende tilleggsavtaler er vedlegg og en del av den samlede Hovedavtale:

1. Rammeavtale om likestilling
2. Konsernutvalg

Oslo, 2. juli 2015.

For Norsk Journalistlag:

For Mediehuset Nettavisen AS:

Stein Larsen

Per Gunnar Sværen

Tilleggsavtale I: Rammeavtale om likestilling

I. Formål

Å arbeide med likestilling er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskapning.

Som ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere – uavhengig av kjønn, seksuell legning, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn – gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater.

Partene konstaterer at

- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

II. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Likestilling kan oppnås gjennom handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

III. Organiseringen av arbeidet

Partene har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- At kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- At kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- Rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- Bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter HA § 2.

Merknad 1:

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene, Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Tilleggsavtale 2: Konsernbestemmelser

Hva forstås med konsern m.v.

Begrepet «konsern» omfatter i denne sammenheng sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet, jfr. § 9-12.

Det henvises til konserndefinisjonen i aksjeloven §§ 1-3 og selskapslovens § 1-2.

Konserner kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionnivå der det treffes vedtak av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfeller kan det avtales ordninger som ivaretar de hensyn som fremgår av kapittel 9 og § 13-8 i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

Konsernutvalg

Partene er enige om at det også i konserner foreligger behov for å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. 9 og § 13-8 8 i Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Partene i konsernet bør avtale rammene for slikt samarbeid, eventuelt med bistand fra organisasjonene.

Er avtale ikke inngått, skal samarbeidet foregå enten ved

a) at det i konsern med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige ledere i utvalgene av tillitsvalgte, eller

b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i § 13-2 i Hovedavtalen mellom LO og NHO kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 13-8 i Hovedavtalen mellom LO og NHO og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller

c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Konsernutvalget velger selv sin leder. Partene kan, der forholdene tilsier det, etablere et arbeidsutvalg blant konsernutvalgets medlemmer.

Konserner kan ha en beslutningsstruktur på divisjons- eller regionnivå, som treffer vedtak av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold på disse nivåer. I slike tilfeller kan det avtales ordninger som sikrer formålet med denne paragraf; at arbeidstakerne gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Slike ordninger skal ivareta de hensyn som framgår av kap. 9.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister jfr. Hovedavtalens § 2-3.

Konserntillitsvalgt

Hovedorganisasjonene er enige om at det i konserner med flere enn 200 ansatte kan være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Den konserntillitsvalgte kan velges av konsernutvalget eller det kan inngås avtale om andre valgordninger.

Rettigheter og plikter for den konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene i Hovedavtalens del A om tillitsvalgte.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Konserntillitsvalgt kan, etter anmodning, bistå lokale tillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter, jfr. § 5-2 nr. 4, tredje ledd og § 5-6 nr. 3, fjerde ledd.

Den konserntillitsvalgtes øvrige arbeidsforhold reguleres i avtale med konsernet. Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om

- ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar og lønnsforhold
- valg/valgperiode
- den tillitsvalgtes arbeidsforhold, herunder kontorplass, teknisk utstyr etc.
- hel/deltid

Tillitsvalgtes godtgjørelse

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til dette kapittel, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 5-7. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte reiseutgifter.

Europeiske samarbeidsutvalg

Avtalen er inntatt som tilleggsavtale til denne hovedavtale.

Partene er enige om at de prinsipper Hovedavtalen bygger på i § 9-1 og i Del B skal være retningsgivende også for praktiseringen av denne avtale.

Bærekraftig arbeidsliv

NJ og Mediehuset Nettavisen AS understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.

*