

Nr: 7/2018  
Dato: 03.04.2018

Sendt til: Alle tariffbundne medlemsvirksomheter på HUK-området

## **ANTALL TILLITSVALGTE ETTER PARALLELLHOVEDAVTALEN – ARBEIDSRETEN HAR AVGJORT UENIGHET MELLOM NORSK SYKEPLEIERFORBUND M.FL. OG VIRKE**

Arbeidsretten har i dom av 12. mars 2018 avgjort uenigheten mellom Norsk Sykepleierforbund m.fl. og Virke om rett til antall tillitsvalgte etter parallellhovedavtalen.

Bakgrunnen for uenigheten er en protokoll til parallellhovedavtalen som gjelder situasjonen der virksomheten både er bundet av hovedavtalen med LO eller YS, og hovedavtale med enkeltforbund (parallellavtalen). Uenigheten gjaldt om det er avtalt en begrensning på hvor mange tillitsvalgte enkeltforbund som er parter i parallellavtalen har rett til å velge, i virksomheter som også er omfattet av hovedavtalene med LO og/eller YS. Virkes synspunkt var at det er avtalt at enkeltforbund ikke kan få bedre tillitsvalgtrepresentasjon enn om de hadde optrådt som hovedsammenslutninger, når virksomheten også er bundet av hovedavtalene med LO og/eller YS. NSF har hevdet at protokollen ikke begrenser antall tillitsvalgte etter parallellavtalen, men bare gjelder i saker der antall tillitsvalgte er begrenset, f.eks. dersom en etablerer ulike utvalg eller arbeidsgrupper der tillitsvalgte skal delta.

Den aktuelle protokollen lyder som følger:

*Flere hovedavtaler i samme virksomhet*

*I virksomheter hvor det er inngått hovedavtale med sammenslutninger, er det enighet om at enkeltorganisasjoner som har inngått hovedavtaler samlet ikke kan ha større tillitsvalgtrepresentasjon i saker hvor den ellers er begrenset.*

Arbeidsretten har i dom av 12. mars i år konkludert med at protokollbestemmelsen ikke begrenser antall tillitsvalgte som kan velges etter parallellavtalen.

Konsekvensen av Arbeidsrettens dom er at hvert enkelt forbund som er part i parallellavtalen, har rett til å velge tillitsvalgte etter tabellen i parallellavtalen § 6-1. I saker der det er avtalt eller bestemt at tillitsvalgte skal delta, men der antallet er begrenset, f.eks. i arbeidsgrupper eller utvalg, skal enkeltforbundene samlet ikke ha bedre representasjon enn LO eller YS.

Dommen endrer ikke adgangen til å inngå lokale avtaler om flere tillitsvalgte enn det som følger av parallellavtalens regler, og har heller ingen betydning for adgangen til å inngå lokale avtaler om å tilpasse representasjonen til virksomhetens organisering eller oppbygning. Dommen har heller ingen betydning for adgangen til å avtale at flere forbund lar seg representere av en felles tillitsvalgt.

For våre medlemsvirksomheter på HUK-området kan dommen bety at de må anerkjenne et større antall tillitsvalgte enn det som har vært tilfellet så langt, med de rettigheter og plikter tillitsvalgte har etter parallellavtalen.

En av årsakene til at Virke valgte å la denne uenigheten gå til Arbeidsretten, var at NSF's syn ville kunne gi den enkelte virksomhet økt belastning som følge av parallellavtalens regler om tillitsvalgtes rettigheter, særlig rett til nødvendig tid til tillitsvalgtsarbeid og tjenestefri med lønn.

Retten til nødvendig tid til tillitsvalgtsarbeid følger av parallellavtalen § 7-5. Det er i den forbindelse viktig å være oppmerksom på følgende:

- Bestemmelsen gir rett til nødvendig tid til å utføre oppgaver etter parallellavtalen.
- Med hjemmel i parallellavtalen kan det inngås avtale lokalt om hva som anses som nødvendig tid, og når denne tiden skal avvikles. Det er også legitimt av arbeidsgiver å ta opp tidsbruk og disponering av tid til tillitsvalgtsarbeid med den tillitsvalgte, og ved behov be om en nærmere oversikt.
- Arbeidsgiver må samtidig være oppmerksom på at et godt fungerende tillitsvalgtsapparat er en viktig forutsetning for det samarbeid og den samhandling som hovedavtalen forplikter til.

Retten til tjenestefri følger av parallellavtalen § 7-7 og kapittel 3 i HUK-tillegget (som er inntatt som bilag til overenskomstene på HUK-området)

- Bestemmelsene gir rett til inntil 12 dager tjenestefri per tillitsvalgt ved deltakelse i møter, forhandlinger mv., og tillitsvalgtopplæring dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Retten til tjenestefri er imidlertid ikke absolutt – arbeidsgiver kan nekte tjenestefri dersom det foreligger tvingende grunn.
- Tvingende grunn angir at det skal utøves et skjønn. Det skal mye til for å nekte tjenestefri på grunn av tvingende grunn. Dersom tjenestefri vil føre til at virksomheten ikke kan yte/levere tjenester forsvarlig vil vilkåret kunne være oppfylt, f.eks. fordi det ikke er mulig for arbeidsgiver å fylle den/de vaktene som blir vakante, og vekten ikke kan være ubemannet. Det samme gjelder dersom fraværet vanskeliggjør fornuftig drift i betydelig grad. Søknader om tjenestefri på kort varsel vil lettere kunne avslås enn søknader som kommer i god tid, fordi arbeidsgivers mulighet til å unngå vanskelighetene blir mindre.

Dommen og konsekvensene av den vil også være tema på tariffkonferansen for HUK-området 8. juni i år.

For spørsmål, kontakt Virke på telefon 22 54 17 00 og tast 1 for rådgivning. Velg deretter 1 for arbeidsrett eller send en e-post til [arbeidsrett@virke.no](mailto:arbeidsrett@virke.no)

Vennlig hilsen  
Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket /s/  
Direktør Politikk og Forhandlinger