

HOVEDAVTALE

mellom NHO og Finans Norge på den ene side og Finansforbundet på den annen side gjeldende fra 1. januar 2024 til 31. desember 2027

INNHold

- Kapittel 1** Partsforhold, virkeområde og varighet
- Kapittel 2** Organisasjonsretten og fredsplikt
- Kapittel 3** Avtalestruktur
- Kapittel 4** Om bedriftsavtalen
- Kapittel 5** Om særavtaler
- Kapittel 6** Konflikter
- Kapittel 7** Tvister
- Kapittel 8** De tillitsvalgte (og bedriftens representanter)
- Kapittel 9** Generelt om innholdet i det lokale samarbeidet
- Kapittel 10** Behandling av ansettelser og årlig gjennomgang av de ansattes lønnsforhold
- Kapittel 11** Samarbeidsutvalg og fellesutvalg
- Kapittel 12** Likestilling og mangfold
- Kapittel 13** Individuelle forhold
- Kapittel 14** Omstilling og nedbemanning
- Kapittel 15** Permittering
- Kapittel 16** Arbeidsmiljøopplæring i finansnæringen
- Kapittel 17** Lønn og fagforeningskontingent
- Kapittel 18** Personopplysninger om bedriftens ansatte
- Kapittel 19** Finansforbundets opplysning- og utviklingsfond
- VEDLEGG** Særbestemmelser for assurandører i forsikring

Kapittel 1

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)¹ og Finans Norge på den ene side og Finansforbundet på den annen side (hovedavtalepartene).²

§ 1-2 Virkeområde

Denne Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er, eller blir opprettet mellom hovedavtalepartene. Hovedavtalen er også første del av den enkelte bedriftsavtale, jf. kapittel 4.³

§ 1-3 Varighet

Denne Hovedavtalen, som trer i kraft 1. januar 2024, gjelder til 31. desember 2027 og videre to år av gangen, dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med seks måneders varsel. Den oppsagte Hovedavtalen gjelder inntil ny Hovedavtale er vedtatt av partene. Dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om endringer to år etter denne Hovedavtalens ikrafttredelse.

Kapittel 2

Organisasjonsretten og fredsplikt

§ 2-1 Organisasjonsretten

Hovedavtalepartene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.⁴

§ 2-2 Fredsplikt og ettervirkning

Arbeidsstans eller annen arbeidskamp må ikke finne sted så lenge Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten varer, og inntil eventuell mekling har vært gjennomført etter arbeidstvistloven kapittel 3.⁵ Sentralavtalens/Inkasso-overenskomstens regler gjelder inntil ny avtale er etablert mellom hovedavtalepartene, og i samsvar med arbeidstvistloven § 8 andre og tredje ledd.⁶

¹ I Hovedavtalerevisjonen 2024 ble partene enige om flere redaksjonelle og tekniske endringer i Hovedavtalen som skal reflektere at NHO er øverste part på arbeidsgiversiden i avtaleforholdet.

² Det er kun NHO/Finans Norge og Finansforbundet som er direkte bundet av avtalen og som har partsrettigheter.

³ Hovedavtalen og Sentralavtalen blir bindende for den enkelte medlemsbedrift når Sentralavtalen er gjort gjeldende i bedriften. Dette kalles medlemsbinding.

⁴ Bestemmelsen slår fast at NHO/Finans Norge og Finansforbundet gjensidig anerkjenner den frie foreningsrett, det vil si retten til å organisere seg (den positive organisasjonsretten) og retten til å være uorganisert (den negative organisasjonsretten).

⁵ Bestemmelsen fastsetter den tariffmessige fredsplikt og viser i denne sammenheng til arbeidstvistlovens regler om dette. Dette betyr at det ikke er anledning til streik, lockout og annen arbeidskamp så lenge Sentralavtalen gjelder.

⁶ Bestemmelsen fastsetter prinsippet om tariffavtalens ettervirkning. Prinsippet er også lovfestet i arbeidstvistloven § 8 annet ledd. Prinsippet innebærer at Sentralavtalen gjelder også gjennom en oppsigelse og reforhandling, videre gjennom eventuell mekling og til det tidspunkt lovlig arbeidskamp kan iverksettes. Ved iverksettelse av lovlig arbeidskamp (streik/lockout) opphører Sentralavtalen i en periode inntil partene er enige om en ny.

§ 2-3 Forholdet mellom organisasjonene

- (1) Tillitsvalgte i bedriften kan få råd og opplysninger fra Finansforbundet til bruk i deres arbeid i den enkelte bedrift. Finansforbundets regioner har ikke anledning til å kreve økonomiske fordeler⁷ for ansatte i de enkelte bedrifter.
- (2) Det er ikke adgang for NHO/Finans Norge eller Finansforbundet til å ta opp spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsforhold med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne organisasjon.⁸
- (3) Dersom representanter for Finansforbundet ønsker adgang til en av NHO/Finans Norges medlemsbedrifter for å ivareta tariffmessige gjøremål etter første ledd, skal det på forhånd meldes fra til bedriftens ledelse, se likevel andre ledd.⁹

Kapittel 3 Avtalestruktur

§ 3-1 Avtalestrukturen

- (1) Avtalestrukturen består av følgende deler:
 - Hovedavtalen, jf. § 3-2
 - Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten, jf. § 3-3
 - Bedriftsavtalen, jf. § 3-4
 - Eventuelle særavtaler – lokale tariffavtaler som ikke inngår i bedriftsavtalen, jf. § 3-5
- (2) Finans Norge og Finansforbundet kan ved enighet og etter søknad gi dispensasjon fra denne avtalestrukturen.

§ 3-2 Hovedavtalen

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

§ 3-3 Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten

Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten inneholder regler om kollektive lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i NHO/Finans Norges medlemsbedrifter. Sentralavtalens/Inkasso-overenskomstens regler må sees i sammenheng med de regler om lønns- og arbeidsvilkår som fremgår av den enkelte bedriftsavtale, jf. § 3-4.

§ 3-4 Bedriftsavtalen

⁷ Uttrykket «økonomiske fordeler» sikter til alle endringer i bestående tariffestede arbeidsforhold til gunst for de ansatte.

⁸ I utgangspunktet innebærer bestemmelsen at Finansforbundet først skal ta kontakt med NHO/Finans Norge, dersom forbundet ønsker å adressere spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår direkte med en medlemsbedrift. I individuelle saker kan Finansforbundet ta direkte kontakt med bedriften. I så fall skal Finansforbundet innledningsvis avklare om bedriften ønsker bistand fra Finans Norge i saken.

⁹ Bestemmelsen regulerer situasjonen der tillitsvalgte ønsker et fysisk møte med representanter fra Finansforbundet. Henvisningen til annet ledd innebærer at NHO/Finans Norge må kontaktes dersom representanter fra Finansforbundet ønsker kontakt med bedriftens ledelse.

I bedriftsavtalen fastsettes lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten eller Hovedavtalen, jf. kapittel 4.

§ 3-5 Særavtaler

I særavtaler kan det fastsettes arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. kapittel 5.

Kapittel 4 Om bedriftsavtalen

§ 4-1 Opprettelse

Det skal inngås en skriftlig bedriftsavtale i alle NHO/Finans Norges medlemsbedrifter.¹⁰ Bedriftsavtalen skal inngås mellom bedriften ved øverste ledelse og de tillitsvalgte i bedriften.¹¹

§ 4-2 Innhold

- (1) Bedriftsavtalen skal inneholde regler om de punkter som er listet opp nedenfor i andre ledd.¹² De punkter som er listet opp i tredje ledd behøver bedriftsavtalen ikke inneholde regler om, men dersom det er fremmet krav innen disse punkter er begge parter forpliktet til å drive reelle forhandlinger også om disse.
- (2) Den enkelte bedriftsavtale skal¹³ inneholde:
 - a. Omfangsbestemmelse, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten §§ 1 og 2.¹⁴
 - b. Bedriftens arbeidstidssystem, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten kapittel 2 Felleserklæring og § 3.
 - c. Bedriftens eventuelle regler om natt-, søn- og helgedagsarbeid, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 4.
 - d. Bedriftens lønnsystem, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten kapittel 3 Felleserklæring.
 - e. Praktisering av reglene om fungeringstillegg, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 10.
 - f. Praktisering av reglene om overtid i forbindelse med opplærings- og informasjonstiltak, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 11 nr. 7.
 - g. Hvilke beslutningsområder/-nivåer det skal velges tillitsvalgte på, jf. Hovedavtalen § 8-3.
 - h. Retningslinjer om eksamensfri og lesefri for heltidsansatte, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 18 nr. 2 b) og nr. 3.
 - i. Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/ volumstatistikk, jf. Hovedavtalen § 18-3.
 - j. Omfang og gjennomføring av tillitsvalgtes rett til fri og avlastning fra det daglige arbeid, jf. Hovedavtalen § 8-6.

¹⁰ Arbeidsgivermedlemmer som er bundet av Sentralavtalen med Finansforbundet skal inngå en lokal tariffavtale – bedriftsavtale – med Finansforbundet i bedriften. Dersom partene ikke kommer til enighet om bedriftsavtalens innhold (enten ved inngåelse eller reforhandling), inneholder Hovedavtalen § 7-1 bestemmelser om tvisteløsningen. Ved uenighet om bedriftsavtalens eksisterende innhold, se Hovedavtalen § 7-2.

¹¹ Det er bedriftens ledelse (eller den ledelsen bemyndiger) og tillitsvalgte som inngår avtalen på vegne av bedriften og den lokale fagforeningen.

¹² Finans Norge har utarbeidet et eksempel/mal for bedriftsavtale (krever arbeidsgiverpålogging).

¹³ Bedriftsavtale skal omhandle temaene som er listet opp i annet ledd.

¹⁴ Bestemmelsen sikter primært til Sentralavtalen § 1 tredje, fjerde og femte ledd. Stillinger som faller utenfor Sentralavtalen faller også utenfor den enkelte bedriftsavtale, med mindre noe annet avtales lokalt, jf. Sentralavtalen § 2.

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer (se kapittel 5).¹⁵

- (3) Den enkelte bedriftsavtale kan¹⁶ inneholde:
- a. Eventuelle regler om tariffavtalenes anvendelse for datterbedrift.¹⁷ I så fall skal det samtidig fremgå hvilke stillinger som utgjør datterbedriftens øverste ledelse, jf. Sentralavtalen § 1 nr. 3 og § 2.¹⁸
 - b. Eventuelle avvik fra reglene om normalkompensasjon, jf. Sentralavtalen § 5 nr. 8/Inkasso-overenskomsten § 5 nr. 7.
 - c. Eventuell tidskompensasjon, jf. Sentralavtalen § 5 nr. 12/Inkasso-overenskomsten § 5 nr. 10.
 - d. Eventuelle avvikende ordninger om automatisk opprykk i forbindelse med lønnsansiennitet, jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 9 nr. 2.
 - e. Eventuelle andre ordninger for behandling av ansettelse enn etablering av ansettelsesutvalg, jf. Hovedavtalen § 10-1.
 - f. Eventuelt praktisk gjennomføring av annen ordning enn samarbeidsutvalg, jf. Hovedavtalen § 11-1.
 - g. Eventuell avvikende varighetsperiode for bedriftsavtalen, jf. Hovedavtalen § 4-3.
 - h. Eventuelle avvikende regler om antall tillitsvalgte i bedriften, jf. Hovedavtalen § 8-2 og § 8-3.
 - i. Eventuelle kontaktvalgtes oppgaver, jf. Hovedavtalen § 8-5.
 - j. Andre forhold, på betingelse av at de var regulert i en gjeldende særavtale, jf. Hovedavtalen § 5-1 første ledd.

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer, se kapittel 5.

- (4) Ved direkte motstrid mellom bedriftsavtalens og Sentralavtalens/Inkasso-overenskomstens regler, vil Sentralavtalens/Inkasso-overenskomstens regler gå foran.¹⁹

§ 4-3 Varighet

Den enkelte bedriftsavtale skal ha en varighet på to år, og en oppsigelsesfrist på tre måneder, med mindre annet avtales mellom bedriftsavtalens parter.²⁰ Dersom bedriftsavtalen ikke skriftlig sies opp innen fastsatt oppsigelsesfrist, gjelder den videre for ett år av gangen.²¹

Kapittel 5 Om særavtaler

§ 5-1 Opprettelse og innhold

¹⁵ Bestemmelsen skal bidra til å gjøre bruken av særavtaler og for så vidt også bedriftsavtaler, mer fleksibel. En særavtale-regulering kan erstatte regulering i bedriftsavtale.

¹⁶ Se § 4-2 første ledd annet punktum.

¹⁷ Datterselskap er definert i aksjeloven § 1-3 tredje ledd.

¹⁸ Bestemmelsen ble endret i Hovedavtalerevisjonen 2024. Endringen tar sikte på å sikre etterlevelse av Sentralavtalens krav om at bedriftsavtalen skal oppgi hvem som utgjør øverste ledelse i datterselskapet, i de tilfellene en konsernbedriftsavtale gis anvendelse for datterselskapet.

¹⁹ Bestemmelsen knesetter en side av det såkalte ufravikelighetsprinsippet. Hvorvidt det foreligger motstrid eller ikke, beror på en tolkning av de respektive avtaler.

²⁰ Hvis de lokale parter ønsker en kortere eller lengre varighet på bedriftsavtalen eller kortere eller lengre oppsigelsesfrist, kan dette avtales mellom partene og tas inn i bedriftsavtalen.

²¹ Dette kalles prolongasjon (og ikke ettervirkning).

- (1) I den enkelte bedrift kan det ved enighet mellom ledelse og tillitsvalgte opprettes skriftlige særavtaler som gjelder lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold.²² Regler i særavtale kan senere inntas i bedriftsavtalen dersom partene er enige om det.²³
- (2) Særavtale som er i strid med Hovedavtalen, Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten eller bedriftsavtalen er ugyldig.²⁴
- (3) Ved uenighet om tolkningen av særavtaler gjelder Hovedavtalen § 7-2.
- (4) Eventuell uenighet om hvorvidt regler i særavtale skal inntas i bedriftsavtalen, kan ikke bringes inn for tvistenemndsbehandling.²⁵

§ 5-2 Varighet

- (1) Særavtaler binder de lokale parter inntil særavtalene ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør.²⁶
- (2) Dersom særavtalen ikke inneholder bestemmelser om varighet/løpetid, kan den når som helst skriftlig sies opp med minst tre måneders varsel.²⁷ Det forutsettes at partene i særavtalen har ført forhandlinger før avtalen sies opp. Oppsigelse kan likevel finne sted dersom forhandlinger er krevd, men ikke kommet i stand innen 14 dager etter at forhandlingene ble krevd.²⁸
- (3) En eventuell særavtale som gjelder § 4-2 andre ledd g) og/eller j) kan imidlertid ikke opphøre på denne måte. Dersom prosedyren i andre ledd ikke har ført til enighet, skal særavtalen anses som en del av bedriftsavtalen.²⁹

²² I tillegg til bedriftsavtale kan det inngås skriftlige særavtaler i den enkelte bedrift om «forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker». Dette er en vid temaangivelse, men det siktes til lønn og andre arbeidsvilkår.

²³ Dette gjelder ikke bare et skal- eller kan-punkt i § 4-2, men et hvilket som helst forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som måtte være regulert gjennom særavtale. Denne setningen har direkte sammenheng med bestemmelsen i fjerde ledd.

²⁴ Se § 4-2 fjerde ledd.

²⁵ Bestemmelsen henger sammen med § 5-1 første ledd annet punktum. Bestemmelsen omfatter situasjoner der det er et eneste uenighetspunkt eller flere uenighetspunkter. Dersom den annen part svarer nei på krav om å innta regler fra en særavtale i bedriftsavtalen, blir dette den endelige konklusjonen. Regelen blir da stående kun i særavtalen.

²⁶ Særavtale som ikke blir skriftlig sagt opp innen oppsigelsesfristen, jf. annet ledd, forlenges med ett år av gangen (på samme som for bedriftsavtaler, se § 4-3), jf. arbeidstvistloven § 5 tredje ledd. Dersom særavtalen er sagt opp innen oppsigelsesfristen, opphører særavtalen å gjelde. Med andre ord har ikke særavtalen ettervirkning på samme måte som bedriftsavtalen, jf. § 7-1 fjerde ledd, siste punktum.

²⁷ Særavtals varighet kan angis på to måter. Den ene måten er ved at avtalen løper inntil videre eller på ubestemt tid. Dette kan enten angis konkret i avtalen, men det vil også være tilfellet dersom det ikke står noe i avtalen om varighet. I slike tilfeller er avtalen bindende inntil den skriftlig bringes til opphør, jf. 5-2 første ledd. Den andre måten er å innta en bestemmelse i avtalen som angir et konkret utløpstidspunkt med dato og årstall. I slike tilfeller vil avtalen automatisk forlenges med ett år om gangen fra utløpstidspunktet, dersom særavtalen ikke sies opp innen oppsigelsesfristen.

²⁸ Tema i disse forhandlinger vil naturlig være partens ønske om å avvikle eller endre særavtalen. Oppnås det enighet her, settes det opp en ny særavtale som avløser den gamle. Hvis det ikke oppnås enighet, kan hver av partene benytte adgangen til å gå til oppsigelse. Særavtalen vil da opphøre ved utløpet av 3-månedersfristen. Hvis den annen part ikke har stilt opp til forhandlinger innen 14 dager etter at den ble innkalt, kan særavtalen sies opp uten at forhandlinger er avholdt. Da opphører avtalen ved fristens utløp. Formålet med bestemmelsen er å unngå at den ene part trener saken ved å la være å møte opp i forhandlinger. Se likevel § 5-2 tredje ledd.

²⁹ Bestemmelsen beskriver to punkter i skal-opplistingen i § 4-2 annet ledd som ikke kan bringes til opphør på denne måten. Dette betyr at dersom de lokale parter har flyttet reglene om beslutningsområder og reglene om avlastning og fri for tillitsvalgte (§ 4-2 annet ledd bokstav g og j) fra bedriftsavtalen til en særavtale, bortfaller ikke disse reglene ved oppsigelse. I stedet skal punktene anses som en del av bedriftsavtalen. Finans Norge og Finansforbundet er for øvrig enige om at dette unntaket ikke bare gjelder punktene oppgitt i § 4-2 annet ledd bokstav g og j, men at det samme prinsipp gjelder for alle skal-punktene i § 4-2 annet ledd.

§ 6-1 Oppsigelse og forhandling av Hovedavtalen

- (1) Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med ordinær oppsigelse av og forhandlinger om endringer i Hovedavtalen.³⁰
- (2) Dette er likevel ikke til hinder for at det – etter at Hovedavtalen er sagt opp og forhandlinger ikke har ført frem – kan fremmes krav om endringer i Hovedavtalen i tilknytning til etterfølgende ordinære tarifforhandlinger (hovedoppgjør). Slike krav skal behandles etter de regler som gjelder for ordinære tariffkrav. Slike krav om endringer kan også fremmes i tilknytning til eventuelle lønnsoppgjør mellom de ordinære tarifforhandlinger (mellomoppgjør), jf. Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten § 8, dersom partene blir enige om det.³¹

§ 6-2 Kollektive oppsigelser

- (1) Hovedavtalepartene vil ved revisjon av Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten etter at de frivillige forhandlingene ikke har ført frem, godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom partene.³² Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned, med mindre hovedavtalepartene blir enige om en kortere oppsigelsesfrist.³³
- (2) Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 16.
- (3) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 14 dagers frist. Partene skal også gi varsel om utvidelse av konflikten med minst 14 dagers frist.
- (4) Samtidig med at det gis et varsel om plassfratredelse, skal navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut i arbeidskamp presenteres den enkelte bedrift/Finansforbundets lokale ledd.³⁴

³⁰ Det er i utgangspunktet fredsplikt ved revisjon av Hovedavtalen. Hovedavtalen domineres av samarbeidsregler, og tanken bak fredsplikten er at samarbeidsregler som møter så stor motstand at det er nødvendig med kamp for å få dem gjennom, ikke er egnet til å legge grunnlaget for et godt og fortrolig samarbeid.

³¹ Bestemmelsen gir partene en viss adgang til å bringe hovedavtalekrav inn i de ordinære tarifforhandlinger og på denne måten få konfliktrett på kravet. Dette må i så fall skje i en situasjon og på et tidspunkt hvor det ikke er oppnådd enighet om ny hovedavtale. Er slik enighet oppnådd, kan parten ikke ta et hovedavtalekrav som det ikke ble oppnådd enighet om i disse hovedavtaleforhandlinger og kreve det som tema også i tariff-oppgjøret eller behandlet etter reglene for ordinære tariffkrav. Behandling «etter reglene for ordinære tariffkrav» betyr at det blir adgang til å bruke konfliktrettighetene som følger av arbeidstvistlovens regler om plassoppsigelse, meglings, streik/lockout osv. Muligheten gjelder i utgangspunktet bare ved hovedtariffoppgjørene, dvs. vanligvis hvert annet år. For å kunne ta opp denne type temaer også i de såkalte mellom-oppgjørene, også kalt lønnsoppgjør for 2. avtaleår, kreves det at den annen part samtykker til det.

³² Plassoppsigelse innebærer at de individuelle arbeidsforhold formelt sies opp slik at vedkommende kan fratredersom hen blir omfattet av streik eller lockout. Bestemmelsen hjemler kollektiv plassoppsigelse, som i realiteten er et streike- eller lockoutvarsel. Dette er normalt en betingelse for å komme i meglings hos riksmeglingsmannen. Finansforbundet og Finans Norge er enige om at plassoppsigelser ikke skal omfatte medlemmer som utgjør «bedriftens øverste ledelse» (slik denne er angitt i den enkelte bedriftsavtale). I mellomoppgjør er det kun medlemmer som er omfattet av lønnsregulativet/lønsspennet i Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten, som kan omfattes av plassoppsigelsen.

³³ Hvis ikke fristen på én måned hadde vært avtalt, ville standardfristen på 14 dager vært gjeldende, jf. arbeidstvistloven § 15 første ledd. Bestemmelsen åpner også for at partene kan avtale en kortere frist enn én måned i den enkelte tarifforhandling. Fristen løper fra dato til dato. Etter vanlige avtalerettslige prinsipper anses plassoppsigelsen som avgitt den dato den er kommet frem til mottaker.

³⁴ Bestemmelsene i § 6-2 ble endret ved tariffrevisjonen i 2020. Endringene innebærer for det første at det er innført en uttrykkelig adgang til kollektiv plassoppsigelse, i tråd med partenes praksis. Plassoppsigelsesfristen er fortsatt én måned (med mindre noe annet blir avtalt). For det andre innebærer endringene at det innført en ordning med plassfratredelsesvarsel som

§ 6-3 Arbeid ved konflikt – frikrets

- (1) Bedriften kan forlange at navngitte ansatte i et antall som angitt nedenfor, ikke skal omfattes av kollektiv plassoppsigelse (frikrets):³⁵
 - Bedrifter med mer enn 1000 fast ansatte kan forlange et antall tilsvarende 2 %.
 - Bedrifter med mindre enn 1000 fast ansatte kan forlange et antall på inntil 2 %, men minst én ansatt, såfremt slike bedrifter ikke har utpekt stedfortreder for bedriftens øverste leder.
 - Formålet er å hindre varig tap av store verdier, og er ikke ment å skulle svekke virkningen av en eventuell lovlig arbeidsstans etter arbeidstvistloven.
- (2) Tillitsvalgte, samt forbundets og regionenes styremedlemmer, kan ikke inngå i frikretsen etter første ledd. Blir en ansatt som inngår i frikretsen valgt til tillitsverv som nevnt ovenfor, kan vedkommende erstattes med en annen. Finansforbundets medlemmer kan ikke tas ut i frikrets uten selv å ha uttrykkelig samtykket i det. Ved utvelgelsen skal det ikke tas hensyn til om vedkommende er medlem av Finansforbundet. Etter at kollektiv plassoppsigelse har funnet sted, og før ny tariffavtale er vedtatt, bør endringer i frikretsen ikke kunne skje med mindre endringen er en følge av personskifte i vedkommende stilling.
- (3) Frikretsliste som inneholder navn og stilling skal være utarbeidet i god tid før de frivillige forhandlingene starter, og helst innen 1. februar hvert år. Før listen gjøres kjent i den enkelte bedrift, må de tillitsvalgte ha godkjent frikretsen for Finansforbundets medlemmer.³⁶

§ 6-4 Arbeid ved konflikt – avtale om driftens avslutning og gjenopptakelse

- (1) Ved behov i den enkelte bedrift, forutsetter hovedavtalepartene at det i god tid før Sentralavtalens/Inkasso-overenskomstens avtaleutløp, utarbeides retningslinjer eller inngås avtaler som regulerer forhold knyttet til virksomhetens avslutning og gjenopptakelse. Formålet er i størst mulig grad å redde verdier, og å bidra til en rask og effektiv gjenopptakelse av arbeidet etter konfliktens opphør.
- (2) Slike avtaler skal godkjennes av Finans Norge og Finansforbundet.

§ 6-5 Sympatiaksjoner

angir det endelige streikeuttaket. Vår hovedavtale er således bragt på linje med hovedavtalene ellers i privat sektor i denne sammenheng. I praksis vil ofte en mindre andel arbeidstakere bli tatt ut i det første streikeuttaket (plassfratredelsen) enn dem som er omfattet av plassoppsigelsen. Deretter blir streiken eventuelt trappet opp med et nytt plassfratredelsesvarsel. Samtidig er det god grunn til å merke seg at fristen for plassfratredelsesvarset er 14 dager, i motsetning til fire dager i andre tariffområder. I tillegg skal plassfratredelsesvarselet være ledsaget av en navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut i streik. Et slikt navnelistekrav er unikt i privat sektor. Mens Hovedavtalen mellom LO og Finans Norge § 6 nr. 4 fastsetter at navnelistene skal presenteres Finans Norge ifm. plassfratredelsesvarsel, så er tilfellet et annet når det gjelder Hovedavtalen med Finansforbundet; navnelistene skal presenteres de berørte bedrifter.

³⁵ Spørsmålet om hvilke ansatte/roller som skal tas ut i frikretsen, må avgjøres konkret av den enkelte bedrift på bakgrunn av de arbeidsoppgaver som bedriften mener må ivaretas under en konflikt i samsvar med formålsbetraktningen i bestemmelsens tredje kulepunkt. Ansatte som inngår i frikretsen, kan utføre sitt eget ordinære arbeid. Uttak av frikrets mv. er utførlig behandlet i Finans Norges veileder «Konfliktberedskap i finansnæringen», se Finans Norges medlemssider.

³⁶ Frikretslisten skal ikke sendes til Finans Norge.

- (1) Regler om fredsplikt innskrenker ikke bedriftenes 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 henholdsvis NHO og Finansforbundet. Før samtykke blir gitt, skal det føres forhandlinger mellom Finans Norge og Finansforbundet om omfanget og gjennomføringen av arbeidsstansen. Forhandlingsmøtet skal være holdt innen fire dager etter at kravet er fremsatt.
- (2) Varselet om arbeidsstans etter første ledd skal være gitt senest tre uker før sympatiaksjon iverksettes, med mindre Finans Norge og Finansforbundet blir enige om en annen frist i forhandlingsmøtet som nevnt i første ledd. Ved sympatistreik hos medlemmer i Finans Norge til støtte for arbeidstakere i bedrifter som ikke står tilsluttet Finans Norge, er fristen fire uker.
- (3) Dersom Finansforbundet erklærer sympatistreik hos NHO/Finans Norges medlemmer på grunn av konflikt i en bedrift som ikke står som medlem av NHO/Finans Norge, skal Finansforbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom slike finnes. Antallet arbeidstakere som deltar i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter skal omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter. Finans Norge og Finansforbundet kan bli enige om unntak fra denne regelen.
- (4) Adgangen Finansforbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter som er medlem i NHO/Finans Norge til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten mellom NHO/Finans Norge og Finansforbundet.
- (5) Hovedavtalen § 6-3 kommer ikke til anvendelse ved sympatistreik, med mindre sympatistreiken omfatter mer enn 50 % av de ansatte i den enkelte bedrift.
- (6) Plassoppsigelse ved sympatiaksjoner skal inneholde navneliste, hvilke bedrifter det gjelder og tidspunktet for når oppsigelsesfristen begynner å løpe. Plassoppsigelsen behøver ikke å inneholde opplysningene dersom hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form i bedrifter hvor minst halvdel av de ansatte er organisert i Finansforbundet. Det samme gjelder uansett medlemstall dersom hovedkonflikten har til mål å verne om organisasjonsretten.

§ 6-6 Opprettelse av tariffavtale

Finansforbundet vil som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år i norsk arbeidsliv, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert.

Kapittel 7

Tvister

§ 7-1 Tvist om opprettelse eller endring av bedriftsavtalen

- (1) Dersom bedriftsavtalens parter, gjennom forhandlinger om etablering av, eller endringer i bedriftsavtalen, ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, skal representanter for Finans Norge og Finansforbundet tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning av tvisten.³⁷ Protokoll om tvistesaken oversendes Finans Norge og Finansforbundet på forhånd og senest én uke før møte om saken avholdes.³⁸ Ved fortsatt uenighet gjelder reglene i denne paragrafen.

³⁷ Formålet er at de sentrale representanter skal bidra til at saken blir løst.

³⁸ Det forutsettes at protokollen beskriver uenighetspunktene nærmere og at den undertegnes av de lokale parter.

- (2) Dersom bedriftsavtalens parter med bistand fra Finans Norge og Finansforbundet ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, legges saken frem for en tvistenemnd til avgjørelse.³⁹
- (3) Slik tvistenemnd skal bestå av en representant fra hver av de parter som har inngått bedriftsavtalen, en representant fra henholdsvis Finans Norge og Finansforbundet, samt ett nøytralt medlem som oppnevnes av bedriftsavtalens parter. Dersom det ikke blir enighet om det nøytrale medlemmet, oppnevnes medlemmet av Riksmekleren. Tvistenemnden fastsetter selv sine regler for saksbehandling. Som hovedregel skal det avholdes et møte hvor partene redegjør for sine synspunkter. Tvistenemnden skal treffe sin avgjørelse uten unødig opphold. Tvistenemndens avgjørelse er å betrakte som en tariffavtale.
- (4) Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med oppsigelse av, og forhandlinger om, endringer i bedriftsavtalen. Når den tidligere bedriftsavtalen er utløpt, og inntil eventuell nemndbehandling er avsluttet, gjelder reglene i den tidligere bedriftsavtalen.

§ 7-2 Tvist om gyldighet og tolkning av tariffavtalene

- (1) Ved tvist om forståelsen av bestemmelser i Hovedavtalen, Sentralavtalen/Inkasso-overenskomsten, bedriftsavtalen eller særavtale i den enkelte bedrift, skal det innen 14 dager avholdes lokalt tvistemøte, hvis en av de lokale partene krever det. Det skal utarbeides protokoll fra tvistemøtet. Protokollen kan oversendes Finans Norge og Finansforbundet for videre behandling av tvisten. Finans Norge eller Finansforbundet kan kreve et tvistemøte som avholdes senest 14 dager etter kravet er fremsatt. Protokoll om tolkningstvisten skal være oversendt Finans Norge og Finansforbundet på forhånd og senest en uke før møtet avholdes. Finans Norge og Finansforbundet skal i størst mulig utstrekning samarbeide om å løse tvistesaker som de har mottatt.
- (2) Dersom Finans Norge og Finansforbundet ikke løser tvisten etter første ledd, kan Finansforbundet og NHO behandle tvisten i samsvar med saksbehandlingsreglene i første ledd.
- (3) Dersom tvisten ikke løses etter reglene ovenfor, kan NHO eller Finansforbundet bringe saken inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

§ 7-3 Avklaringsmøte

Finans Norge og Finansforbundet kan gjennomføre et avklaringsmøte i bedriften før uenighet formaliseres i protokoll i henhold til dette kapitlet.⁴⁰

Kapittel 8

De tillitsvalgte (og bedriftens representanter)

§ 8-1 Felleserklæring

- (1) De tillitsvalgte skal gis mulighet til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgtarbeidet skal likestilles med annet arbeid i bedriften.

³⁹ Tvistenemnden fungerer som en lønnsnemnd og avgjør tvisten.

⁴⁰ Bestemmelsen ble inntatt ved tariffrevisjonen i 2020, men innebærer ingen realitetsendringer. Den synliggjør imidlertid at de sentrale parter, som et konfliktdempende tiltak, kan tilkalles før man iverksetter formelle tvisteprosesser etter de øvrige bestemmelsene i § 7-2.

- (2) Partene er enige om at de tillitsvalgtes kompetanse er et verktøy og forutsetning for samarbeidet og utviklingen i bedriften og derfor til enhver tid må være på høyt nivå.
- (3) Partene vil videre understreke betydningen av at så vel ledelsen som de ansatte har representanter med nødvendige kunnskaper om bedriftens økonomi og avtaleverk. Partene er enige om at tid til nødvendig kompetanseheving er positiv ressursbruk. Bedriften må legge til rette for at tillitsvalgte kan delta i både fysiske kurs og på digitale møteplasser.
- (4) Partene er enige om at tillitsvalgtarbeidet er av positiv betydning både for bedriften og den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal derfor likestilles med andre arbeidstakere ved vurderingen av lønnstillegg, utnevnelser, forfremmelser eller søknad til ny stilling i bedriften.

§ 8-2 Valg av tillitsvalgte

- (1) I hvert beslutningsområde/-nivå, som har ansatte organisert i Finansforbundet, skal det av og blant disse velges tillitsvalgte. Med begrepet beslutningsområde/-nivå menes de organisatoriske deler av bedriften hvor det treffes avgjørelser av personalpolitisk/personaladministrativ karakter, som vil få betydning for de ansattes sysselsetting og arbeidsforhold. De tillitsvalgte representerer de ansatte og virker som kontaktledd mellom disse og ledelsen i det aktuelle beslutningsområde/-nivå.
- (2) I den enkelte bedriftsavtale skal det avtales hvilke beslutningsområder/-nivåer det skal velges tillitsvalgte i. Hovedregelen er at de tillitsvalgtes organisasjon skal gjenspeile bedriftens organisasjon. På samme måte kan det avtales avvikende regler for antall tillitsvalgte på hvert område/nivå.
- (3) De tillitsvalgte skal velges blant fast ansatte medarbeidere, med fortrinnsvis minst 12 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften.⁴¹ Leder med personalansvar kan ikke velges som tillitsvalgt.⁴²
- (4) De tillitsvalgte velges for inntil to år av gangen. Ved behov for lengre varighet av tillitsverv på grunn av blant annet bedriftens størrelse, kan dette avtales i bedriftsavtalen.⁴³
- (5) De tillitsvalgte konstituerer seg selv basert på bedriftens organisasjon og velger selv en hovedtillitsvalgt.
- (6) Bedriftens ledelse skal innen åtte dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt og hvem som er hovedtillitsvalgt.

§ 8-3 Antall tillitsvalgte/beslutningsnivåer

- (1) Det bør som hovedregel velges tillitsvalgte innenfor det enkelte beslutningsområde/-nivå etter følgende skala:

⁴¹ I 2022 ble begrepet «anerkjent dyktige» fjernet og kravet om 12 måneders tjenestetid ble endret til «fortrinnsvis» 12 måneders tjenestetid. Oppmykingen er ment å gi noe større fleksibilitet ved valg av tillitsvalgte.

⁴² Bestemmelsen ble endret i Hovedavtalerevisjonen 2024. Vi har nå fått en ny bestemmelse som begrenser organiserte ansattes anledning til å stille til valg som tillitsvalgt. Formålet med bestemmelsen er å forhindre at situasjoner med rolleblanding og interessekonflikter oppstår.

⁴³ Bestemmelsen ble endret i Hovedavtalerevisjonen 2024. Endringen åpner for at det i bedriftsavtalen kan fastsettes en lengre varighet for tillitsverv enn to år.

Antall ansatte ⁴⁴ innen hvert beslutningsområde/--nivå:	Antall tillitsvalgte:
1 – 10 ansatte:	1 tillitsvalgt
11 – 25 ansatte:	2 tillitsvalgte
26 – 50 ansatte:	3 tillitsvalgte
51 – 100 ansatte:	4 tillitsvalgte
101 – 150 ansatte:	5 tillitsvalgte
Over 150 ansatte:	6 tillitsvalgte

- (2) I bedrifter med 1 – 10 ansatte kan det også velges en varatillitsvalgt.

§ 8-4 Organisering av de tillitsvalgte – tillitsutvalg

- (1) I bedrifter med flere beslutningsnivåer etableres et utvalg av tillitsvalgte – tillitsutvalget (TU) – som skal representere de ansatte overfor bedriftens øverste ledelse. Bedriften skal innen åtte dager ha skriftlig melding om navnene på tillitsutvalgets medlemmer.
- (2) I bedrifter med mindre enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige tre personer. I bedrifter med mer enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige fem personer.
- (3) Hovedtillitsvalgte er tillitsutvalgets leder og skal sammen med de øvrige representanter i utvalget velges av og blant alle tillitsvalgte i bedriften. Hovedtillitsvalgte virker som kontaktledd mellom den øverste ledelse og de øvrige tillitsvalgte i bedriften.
- (4) I konsernselskap og bedriftsgruppe under felles ledelse kan det opprettes felles tillitsutvalg for to eller flere av bedriftene når de enkelte tillitsutvalg er enig om det. For slike felles tillitsutvalg kan bedriften etter innstilling fra utvalget, ansette en sekretær som lønnes av bedriften. Stillingsprosent avgjøres av bedriften.
- (5) Tillitsutvalget skal behandle saker av generell og prinsipiell karakter,⁴⁵ og saker som ikke kan bli eller ikke blir avgjort innen det enkelte beslutningsområde/-nivå og innenfor det virkeområde som er angitt i §§ 9-5 andre og tredje ledd og 9-6 første, andre og tredje ledd. Disse saker behandles etter retningslinjer fastsatt i den enkelte bedrift.
- (6) I saker som de tillitsvalgte innen de enkelte beslutningsområder/-nivåer ikke kan behandle, eller som ikke blir avgjort på dette område/nivå, skal ledelsen innen beslutningsområdet/-nivået orienteres om sakens innhold før den formelt forelegges for tillitsutvalget. Dersom den lokale ledelse formelt forelegger slike saker for bedriftens øverste ledelse, orienteres de tillitsvalgte før saken formelt forelegges den øverste ledelse.

§ 8-5 Kontaktvalgte

⁴⁴ Begrepet «ansatte» refererer til alle ansatte i bedriften uavhengig av fagforeningstilhørighet. Når det gjelder Hovedavtalen mellom LO og Finans Norge er ordningen annerledes, se protokolltilførsel.

⁴⁵ Med «saker av prinsipiell karakter» menes saker som direkte berører én eller flere ansatte ved ett eller flere kontorer, og som vil/kan få betydning for de øvrige ansatte i bedriften.

I bedriftene kan det etableres ordninger med kontaktpersoner som ivaretar kontakten mellom de tillitsvalgte og de ansatte ved enkelte kontorer og avdelinger.⁴⁶ Disse benevnes kontaktvalgte. Nærmere regler om kontaktvalgtes oppgaver fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.⁴⁷

§ 8-6 Tid til tillitsvalgtes arbeid

- (1) De tillitsvalgte har rett til nødvendig fri og avlastning fra sitt daglige arbeid for å ivareta sine funksjoner som tillitsvalgte.⁴⁸
- (2) Drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til Hovedavtalen kapittel 8, 9, 10, 11 og 12 skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige arbeidstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales deltidstillitsvalgte ordinær timelønn for denne tiden.⁴⁹
- (3) Det er et lederansvar å tilrettelegge arbeidsforholdene for de tillitsvalgte. Som et ledd i dette skal det gjennomføres en medarbeidersamtale med tillitsvalgte ved tiltredelse og senere for hver ny periode den tillitsvalgte blir valgt. Samtalen skal blant annet omhandle arbeidsbelastning, avlastningsbehov, kompetanseutvikling og lønnsforhold.
- (4) Dersom ledelsen eller den tillitsvalgte ber om det, skal det ved tiltredelsen settes opp en avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte. Avtalen bør omhandle forhold som tid til tillitsvalgtarbeid/permisjon, avlastningsbehov, kompetanseutvikling, lønnsmessige forhold og for heltidstillitsvalgt hva som skal skje hvis og når det blir aktuelt med gjeninntreden i ordinær stilling. Avtalen bør gjennomgås ved gjenvalg.
- (5) Spørsmålet om tjenestefri i forbindelse med kurs og konferanser for tillitsvalgte reguleres av § 8-8 og av eventuelle regler nedfelt i den enkelte bedriftsavtale.

§ 8-7 Godtgjørelse og lønnsutvikling

- (1) Den hovedtillitsvalgte og øvrige heltidstillitsvalgte skal over tid sikres en lønnsutvikling lik den gjennomsnittlige fastlønnsveksten for regulativlønnede i bedriften.⁵⁰

⁴⁶ Slike kontaktvalgte er forutsatt å ivareta kontakten mellom de tillitsvalgte og de ansatte ved enkelte kontorer og avdelinger som ikke har egne tillitsvalgte.

⁴⁷ Bestemmelsen ble endret i Hovedavtalerevisjonen 2024. Endringen innebærer at det ikke lenger er noen føringer i Hovedavtalen på hvem som skal oppnevnes som kontaktperson i bedriften.

⁴⁸ Hva som utgjør «nødvendig» fri, må avgjøres konkret i den enkelte bedrift, og bl.a. på bakgrunn av den medarbeidersamtale som skal avholdes etter valget av den tillitsvalgte, jf. tredje ledd. Arbeidsgiver har rett til å få en oversikt over den tillitsvalgtes samlede behov for fritak fra sitt vanlige arbeid. For ordens skyld bemerkes at bestemmelsen ikke kan tas til inntekt for at tillitsvalgte kan opparbeide plusstid eller overtid for tillitsvalgtsarbeid. Det er kun tillitsvalgtsoppgaver i bedriften etter Hovedavtalen, Sentralavtalen og arbeidsmiljøloven som gir grunnlag for fri. Finans Norge har publisert en veileder om tillitsvalgts arbeid og tidsbruk på medlemssidene. Den tillitsvalgtes behov for tjenestefri for å delta på kurs og konferanser mv. i arbeidstakerorganisasjonens regi reguleres av Hovedavtalen § 8-8, jf. femte ledd.

⁴⁹ Betalingsregelen for deltidsansatte gjelder også deltidsansatte som samtidig er deltidstillitsvalgt og som blir innkalt til slikt møte på en dag som vedkommende normalt ikke skulle arbeidet.

⁵⁰ Bestemmelsen ble endret ved tariffrevisjonen i 2020. Endringen innebærer for det første at eventuelle øvrige heltidstillitsvalgte er blitt likestilt med hovedtillitsvalgt. Videre er sikringskravet til en «rimelig» lønnsutvikling for heltidstillitsvalgte erstattet med en konkretisering av sikringskravet, nemlig en gjennomsnittlig fastlønnsvekst, jf. den årlige lønns gjennomgåelsen etter Hovedavtalen § 10-3. Utenfor beregningsgrunnlaget faller således lønns-utvikling for ansatte som ikke er omfattet av Sentralavtalen, som er avlønnet over lønnsregulativet, se Sentralavtalen § 7, samt provisjon, bonus, midlertidige tillegg og andre variable eller tidsbegrensede lønns-elementer.

- (2) Hovedtillitsvalgt har mulighet for å avgi innstilling på personlige tillegg for øvrige tillitsvalgte⁵¹ i bedriften.
- (3) Tillitsvalgte som lønnes med resultatlønn og som får sin opptjening redusert på grunn av tillitsvalgtarbeid, skal ha full kompensasjon for dette. Ved bruk av arbeidsmengde-/volumstatistikk gis tillitsvalgte reduksjon i måltall. Reduksjonen skal fastsettes i samsvar med vervets omfang og den skal ikke fordeles på andre og ikke gi utslag i eventuelt lavere lønn/bonus. Reduksjonen skal for den enkeltes vedkommende avtales med leder. De tillitsvalgtes måltall skal vurderes og eventuelt reduseres ved deltakelse i prosjekter nedsatt av ledelsen/partene i fellesskap. Ved eventuell uenighet avgjøres reduksjonen av personaldirektør/øverste HR-ansvarlige etter drøftelser med hovedtillitsvalgte.

§ 8-8 Tjenestefri for tillitsvalgte

- (1) Tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn i henhold til § 8-1.⁵²
- (2) Forbundets styremedlemmer og andre tillitsvalgte valgt av forbundet,⁵³ gis herunder tjenestefri med lønn når de av forbundet blir innkalt til møter eller partsforhandlinger.⁵⁴ Tjenestefri med lønn gis også for dem som deltar i lovfestede kurs/opplæring eller fellesarrangementer som avtales mellom Finans Norge og Finansforbundet.
- (3) Tillitsvalgte i organisasjonen,⁵⁵ samt de ansattes representanter i bedriftenes styrende organer, gis herunder tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for deltagelse i kurs og konferanser for tillitsvalgte arrangert av YS eller Finansforbundet med innhold som nevnt i § 19-1 andre ledd, samt for møter innkalt av styrene i Finansforbundets regioner. Kvoten på 12 arbeidsdager kan tas ut i hele eller halve dager, eller etter nærmere avtale i bedriften, for eksempel på timesbasis.⁵⁶
- (4) Den samme rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år tilkommer også styremedlemmer i Finansforbundets regioner. For disse kan nevnte tjenestefri også benyttes til deltagelse i styremøter i Finansforbundets regioner.
- (5) Tillitsvalgte som samtidig er styremedlem i Finansforbundets regioner, har rett til nødvendig tjenestefri med lønn utover 12 arbeidsdager pr. år. Dette skal avtales i den enkelte bedrift, og ikke utgjøre mer enn til sammen 15 arbeidsdager pr. år.
- (6) Tillitsvalgte som samtidig er leder i Finansforbundets regioner, har også rett til nødvendig tjenestefri med lønn utover 12 arbeidsdager pr. år. Dette skal avtales i den enkelte bedrift, og ikke utgjøre mer enn til sammen 18 arbeidsdager pr. år.

⁵¹ Med «øvrige tillitsvalgte» menes deltidstillitsvalgte.

⁵² Se kommentarene til § 8-1 første ledd.

⁵³ Med slike «andre tillitsvalgte» menes: 1) Valgte representanter til Finansforbundets Landsmøte, herunder inviterte observatører, 2) Valgte representanter til sentralt arrangerte konferanser i Finansforbundets regi, 3) Tillitsvalgte som av forbundsstyret er oppnevnt til utvalg og arbeidsgrupper med utredningsoppgaver, 4) Medlemmer av Finansforbundets vedtektsfestede utvalg og komiteer.

⁵⁴ Det er altså ingen tidsbegrensning i antall dager tjenestefri pr. år for slike representanter.

⁵⁵ Uttrykket «tillitsvalgte i organisasjonen» omfatter tillitsvalgte i bedriften som er valgt i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

⁵⁶ Bestemmelsen ble endret i 2022. Formålet er å tilpasse bestemmelsene til dagens opplæringstilbud, som er mer digitalt og oppstykket, samt gi større lokal fleksibilitet.

- (7) Nødvendig reisetid i arbeidstiden på grunn av stor avstand til det sted Finansforbundets regioners styremøter blir holdt, kommer i tillegg til de 12, eventuelt 15 eller 18 arbeidsdager pr. år som nevnt i fjerde, femte og sjette ledd.
- (8) Den samme rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år tilkommer også de sentralt oppnevnte kursinstruktører på forbundets grunnleggende organisasjonskurs. Denne tjenestefrihet kan forlenges med ytterligere inntil 12 arbeidsdager pr. år dersom en instruktør også innehar slike tillitsverv som nevnt i tredje til og med sjette ledd.
- (9) De som velges som tillitsvalgte gis i tidsrommet fra valget til tiltredelsen tjenestefri med lønn i inntil fem arbeidsdager for deltagelse i forbundets kurs for tillitsvalgte, likevel slik at denne tjenestefri går inn i kvoten på 12 arbeidsdager pr. år som er fastsatt i tredje ledd.
- (10) Ansatte som skal utdannes til tillitsvalgte gis inntil to dagers tjenestefri med lønn pr. år for deltagelse i forbundets grunnleggende organisasjonskurs. Ved deltagelse utover én ansatt i samme bedriftsenhet, skal representasjonen avtales mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte. Ordningen skal praktiseres slik at den er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
- (11) Det skal tilstrebes at møter, kurs og konferanser skal legges til tider som er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
- (12) Bedriften skal ha melding om hvem som er tatt ut til å delta på slike møter, kurs og konferanser. Melding om fravær skal gis så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.⁵⁷

§ 8-9 Opphør av heltidstillitsverv

- (1) Når et heltidstillitsverv opphører, skal den tillitsvalgte gå inn i arbeid som er tilpasset vedkommendes kompetanse/erfaring og bedriftens behov. Overgangen skal om mulig i god tid på forhånd drøftes med den tillitsvalgte og med hovedtillitsvalgte. Drøftelsene skal også omfatte lønnsmessige forhold. Heltidstillitsvalgt som går tilbake i ordinær stilling skal få tilbud om nødvendig opplæring.
- (2) Den tillitsvalgte og bedriften har et felles ansvar for å legge forholdene til rette for at overgangen til ordinær stilling skal gå best mulig.

Kapittel 9

Generelt om innholdet i det lokale samarbeidet

§ 9-1 Felleserklæring

- (1) Hovedavtalepartene vil fremheve betydningen av at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte sikres medinnflytelse i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold.
- (2) De tillitsvalgte og bedriftens representanter plikter å medvirke til at det lokale samarbeidet foregår i betryggende former, samtidig som samarbeidet skal være rasjonelt og effektivt.⁵⁸ Samarbeidet forutsetter gjensidig respekt og tillit for hverandres oppgaver og standpunkter.

⁵⁷ Det er den enkelte som er tatt ut til kurs, møter mv. som skal gi beskjed til ledelsen. Samtidig er det Finansforbundet sentralt som har ansvar for at innkallingen sendes ut med rimelige frister. Hvis den ansatte ikke har gitt melding innen rimelig tid, vil det være et sentralt moment i vurderingen etter § 8-8 (11).

⁵⁸ Bestemmelsen ble endret i 2022 og innebærer en oppstramming og bevisstgjøring av de lokale parters samarbeidsplikt.

Samarbeidet skjer under iakttakelse av ledelsens generelle rett og plikt til å treffe endelige beslutninger.

- (3) Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre trygge og gode arbeidsplasser i bedriften, der de ansatte også gis muligheter for egenutvikling. I denne forbindelse er det viktig at ledelse og de tillitsvalgte legger forholdene til rette for at intensjonene om likestilling mellom kjønnene oppfylles.
- (4) Hovedavtalepartene er videre enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene for mangfold i næringen og i den enkelte bedrift. Hovedavtalepartene er enige om at mangfold bidrar til innovasjon og verdiskaping.
- (5) Hovedavtalepartene er enige om at ledelsen og ansatte gjennom medinnflytelse og samarbeid skal bidra til FNs bærekraftsmål.⁵⁹

§ 9-2 Målsetting

- (1) De tillitsvalgte og bedriftens ledelse skal sammen gjøre sitt beste for å skape og bevare et godt samarbeid innen bedriften,⁶⁰ søke å fjerne eventuelle friksjonsområder, og medvirke til at arbeidsreglement, avtaler, tariffen og lover i forbindelse med disse blir overholdt. De tillitsvalgte og bedriftens ledelse skal sammen gjøre sitt beste for å skape og bevare gode og tidsmessige arbeidsvilkår for å oppnå et godt miljø innad i bedriften. De tillitsvalgte skal i sitt virke også ha for øye bedriftens interesser utad.⁶¹
- (2) Samarbeidet mellom den øverste ledelsen og den hovedtillitsvalgte skal ivaretas på en slik måte at personlig kontakt og samarbeid kan skje på en for begge parter effektiv måte.

§ 9-3 Tillitsvalgtes fullmakt

De tillitsvalgte/tillitsutvalget kan treffe bindende avtaler med ledelsen på vegne av de ansatte i bedriften.⁶²

§ 9-4 Kontaktmøter

- (1) De tillitsvalgte har anledning til å kontakte ledelsen så ofte de finner det nødvendig.
- (2) Det skal som hovedregel holdes kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte minst fire ganger pr. år. Møtene bør være jevnt fordelt over året. Bedriftens ledelse fastsetter tidspunktene, og innkaller til disse møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Fra møtene settes opp felles protokoll som underskrives av begge parter.

⁵⁹ Bestemmelsen ble inntatt under hovedavtalerevisjonen i 2020 og skal signalisere viktigheten av bærekraft.

⁶⁰ Med begrepet «godt samarbeid innen bedriften» menes ikke bare samarbeidet mellom ledelse og de tillitsvalgte, men også samarbeidet mellom de enkelte ansatte. Dersom det for eksempel skulle oppstå konfliktsituasjoner mellom de ansatte, har tillitsvalgte plikt til å bidra til å løse konflikten sammen med ledelsen.

⁶¹ Bestemmelsen innebærer blant annet at de tillitsvalgte ikke må omtale konkrete saker på en slik måte at bedriftens omdømme svekkes på en utilbørlig måte.

⁶² Det presiseres at de tillitsvalgte/tillitsutvalget kun kan inngå direkte bindende avtaler for ansatte som er medlemmer i Finansforbundet.

- (3) Bedriftens hovedverneombud kan inviteres til å delta i tillitsutvalgets kontakt-møter med ledelsen, der tillitsutvalget og ledelsen finner dette hensiktsmessig.⁶³

§ 9-5 Nedsettelse av utvalg eller gruppe

- (1) Dersom bedriften formelt nedsetter utvalg i forbindelse med utredning og gjennomføring av saker som nevnt i denne paragrafs andre ledd og § 9-6 første og andre ledd, og hvor gjennomføringen vil få betydning for de ansatte, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget blant de ansatte.⁶⁴ De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang til all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter. Dersom representant(e) for de ansatte oppnevnes blant andre enn de tillitsvalgte, skal disse i slike tilfeller ha informasjonsplikt til de tillitsvalgte.
- (2) Ved nedsettelse av utvalg eller gruppe som har til oppdrag å utrede spørsmål som etter sin art berører de ansattes interesser,⁶⁵ underrettes de tillitsvalgte.

§ 9-6 Informasjon, drøfting og utredning

- (1) Ved utredning av påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter⁶⁶ og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper ansatte,⁶⁷ underrettes de tillitsvalgte selv om utvalg eller gruppe ikke nedsettes. Tillitsutvalget gir beskjed om de ansatte ønsker å være med i utredningsarbeidet og i tilfelle på hvilken måte. De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang på all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.
- (2) Påtenkte tiltak som i vesentlig grad berører sysselsetting og arbeidsforhold for mindre grupper av medlemmer og som derved ikke hører inn under samarbeidsutvalget, jf. § 11-3 første ledd, skal snarest mulig drøftes med de ansatte det gjelder.⁶⁸ På deres anmodning skal de tillitsvalgte orienteres.
- (3) Dersom ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig personalpolitikk som inneholder retningslinjer for blant annet rekruttering, kunngjøring av ledige stillinger, opplæring samt velferd og deltidsarbeid.
- (4) Hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig sikkerhetsinstruks. Denne skal inneholde regler for blant annet taushetsplikt, sikring av personalet ved ran, herunder ettervern, verditransport og brann.

⁶³ Bestemmelsen ble endret i 2022 og innebærer at hovedverneombud ikke lenger skal ha en automatisk rett til delta i tillitsutvalgets møter med ledelsen. I stedet er spørsmålet overlatt til de lokale parter.

⁶⁴ De tillitsvalgte har ikke rett til å oppnevne representanter til uformelle arbeidsgrupper mv. For at et utvalg kan sies å være formelt nedsatt, bør det foreligge et vedtak om dette i bedriftens ledelse/styrende organer, samt et mandat for utvalget.

⁶⁵ Uttrykket «spørsmål som etter sin art berører de ansattes interesser» innebærer at spørsmålene må ha direkte en innvirkning på arbeidsforhold. At det for eksempel er oppnevnt en gruppe som behandler vanskelige kredittsaker i en bank, og hvor kvaliteten på gruppens arbeid vil kunne påvirke bankens lønnsomhet i alminnelighet, gir ikke de tillitsvalgte noen rett til å bli informert om gruppens etablering.

⁶⁶ Uttrykket «påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter» innebærer en plikt til å underrette de tillitsvalgte ved utredninger av strategiske spørsmål, for eksempel forpliktende samarbeid innen flere bedrifter, valg av IT-leverandør til driftssystemer og lignende.

⁶⁷ Sml. § 11-3 første ledd bokstav e).

⁶⁸ Hvordan uttrykket «mindre grupper av medlemmer» skal forstås og praktiseres, bør avklares i den enkelte bedrift. Når et påtenkt tiltak kun får virkning for en mindre gruppe, er det mest hensiktsmessig at drøftelsene skjer med de berørte, uten at bedriften dermed bryter informasjons- eller drøftelsesplikter overfor de tillitsvalgte. Bestemmelsen knesetter således en individuell drøftingsplikt som er uvanlig i en hovedavtalesammenheng.

§ 9-7 Fusjons-/fusjonsplaner

- (1) De tillitsvalgte skal på et så tidlig tidspunkt som mulig⁶⁹ informeres om fusjons-/ fusjonsplaner i bedriften. De tillitsvalgte skal i slike saker kunne pålegges taushetsplikt.⁷⁰ Denne bestemmelse gjelder også planer om etablering av, eller inntreden i allianser med andre finansbedrifter hvor fusjon/fisjon ikke er ønskelig.
- (2) De tillitsvalgte skal gis anledning til medinnflytelse i fusjonsprosessen og herunder ha tilgang til nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.
- (3) Hovedavtalepartene anbefaler at de tillitsvalgte i bedrifter som etablerer, eller går inn i et forpliktende samarbeid med andre finansbedrifter, sikres representasjon i samarbeidsselskapets besluttede organer.

§ 9-8 Informasjonsteknologi

- (1) ⁷¹Bedriften skal før innføring av nye eller endrede informasjonsteknologiske løsninger som får virkning som nevnt i § 11-3 første ledd bokstav e, drøfte saken med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. De tillitsvalgte skal informeres om løsningenes mulige konsekvenser for bedriftens personaldimensjonering og organisasjon, samt hvilke krav til opplæring dette vil medføre.
- (2) Dersom bedriften formelt nedsetter prosjektutvalg eller lignende arbeidsgrupper i forbindelse med innføring av nye eller endrede informasjonsteknologiske løsninger, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget.
- (3) Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av de tillitsvalgte i samråd med bedriftens ledelse. De tillitsvalgte kan etter avtale med bedriftens ledelse, benytte nødvendig ekstern ekspertise i slike spørsmål.
- (4) Dersom det etter gjennomførte konsekvensanalyser kan konstateres vesentlige kostnadsreduksjoner som følge av innføring av nye eller endrede teknologiske løsninger, skal det opptas drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriftens ledelse om, og i tilfelle hvordan kostnadsreduksjonene bør benyttes til forbedring av arbeidsmiljøet.

Kapittel 10

Behandling av ansettelse og årlig gjennomgang av de ansattes lønnsforhold

§ 10-1 Organisering av ansettelsesutvalget

- (1) I bedrifter med minst 25 ansatte (hovedkontor inklusive alle avdelingskontorer og filialer), skal det etableres et ansettelsesutvalg, med mindre ledelsen og de tillitsvalgte i bedriftsavtalen blir enige om å etablere en annen ordning.⁷²

⁶⁹ Uttrykket «så tidlig tidspunkt som mulig» innebærer at tillitsvalgte må involveres på et tidspunkt som gir mulighet til reell innflytelse på planen.

⁷⁰ Jf. § 11-4 annet ledd.

⁷¹ Bestemmelsene i § 9-8 ble modernisert i 2022. Videre ble drøftingsplikten i denne sammenheng tydeliggjort.

⁷² Bestemmelsen gir ikke noen anvisning på hva en slik «annen ordning» kan innebære. En slik «annen ordning» forutsetter at de tillitsvalgte på en eller annen måte involveres i ansettelsessaker, f.eks. når det gjelder behovet for ansettelse og ønskede krav til stilling og kandidater.

- (2) Utvalget skal ha likt antall representanter fra ledelsen og de ansatte.⁷³ De som velges skal ha vært ansatt i bedriften i fortrinnsvis minst 12 måneder.⁷⁴ Minst en av de ansattes representanter og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.
- (3) Ved stemmelikhet avgjøres saken av bedriftens ledelse eller den instans som har fått tildelt fullmakt. I så fall har en av de ansattes tillitsvalgte i utvalget anledning til å gjøre de ansattes syn kjent overfor ledelsen før det treffes en avgjørelse i saken.

§ 10-2 Ansettelsesutvalgets behandling av ansettelser

- (1) Ansettelsesutvalget skal besette og fastlegge lønn i ledige stillinger som normalt ligger innenfor lønnsregulativet.⁷⁵ Utvalget skal forelegges alle relevante opplysninger for å vurdere ansettelsen og lønnsfastsettelsen.⁷⁶ Tillitsvalgte innenfor beslutningsområder hvor det ikke er opprettet ansettelsesutvalg, har rett til å avgi uttalelse overfor ansettelsesutvalget.
- (2) Utvalget skal ikke besette stillinger som har så nær tilknytning til bedriftens ledelse at vedkommende som ansettes må ansees som representant for ledelsen. Med begrepet «representant for ledelsen» menes ansatte som i kraft av stillingen utøver arbeidsgiverfunksjoner med personalansvar.⁷⁷

§ 10-3 Ansettelsesutvalgets gjennomgang av lønnsforhold

- (1) Bedriftene skal foreta en årlig gjennomgåelse av de ansattes lønnsforhold for å vurdere eventuelle personlige tillegg for ansatte lønnet innenfor lønnsregulativet.
- (2) Ved vurderingen skal det legges vekt på spesielle forhold som dyktighet, særlige kvalifikasjoner og utdanning.⁷⁸ Kriteriene som benyttes ved vurderingen skal gjøres kjent for alle ansatte. Før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i disse lønnsvurderinger, skal eventuelle forslag drøftes i ansettelsesutvalget, eller med tillitsvalgt der ansettelsesutvalg eller lignende ikke praktiseres.⁷⁹ Dette gjelder likevel ikke ansatte som innehar slike stillinger som nevnt i § 10-2 andre ledd.
- (3) Bedriftens ledelse skal årlig utarbeide en oversikt over lønnsforholdene for medlemmer av Finansforbundet som er lønnet innenfor lønnsregulativet. Bedriften skal etter anmodning gi de tillitsvalgte en oppgave over medlemmenes lønnsforhold en måned før de personlige tilleggene tildeles. De tillitsvalgte gis også anonymisert lønnsstatistikk over øvrige ansattes lønnsforhold.⁸⁰

⁷³ Det er ikke fastsatt noen regel om størrelsen på utvalget, men utvalgets størrelse bør holdes på et nivå som gjør det mulig å gjennomføre ansettelsesprosedyrer på en hurtig og smidig måte. En for byråkratisk prosedyre vil kunne føre til at aktuelle kandidater til ledige stillinger «glipper» og således gjør at bedriften blir mindre konkurransedyktig.

⁷⁴ I 2022 ble begrepet «anerkjent dyktige» fjernet og kravet om 12 måneders tjenestetid ble endret til «fortrinnsvis» 12 måneders tjenestetid. Oppmykingen er ment å gi noe større fleksibilitet ved valg av tillitsvalgte.

⁷⁵ Bestemmelsen forutsetter at stillingen er omfattet av avtaleverket i samsvar med Sentralavtalen § 1 tredje ledd. Uttrykket «normalt ligger innenfor» henspiller videre på at det er stillingstypens normale avlønning som skal legges til grunn ved vurderingen av hvor lang utvalgets kompetanse strekker seg.

⁷⁶ Hva som utgjør «alle relevante opplysninger» må vurderes konkret. Normalt bør de tillitsvalgte få tilgang til utlysningstekst, søkerliste, søknad/CV til mest aktuelle kandidatene og ledelsens begrunnede innstilling.

⁷⁷ Det siktes her til stillinger hvor den som ansettes skal utøve arbeidsgiverfunksjoner, f.eks. som bedriftens/ledelsens representant i f.eks. arbeidsmiljøutvalg, samarbeidsutvalg eller ansettelsesutvalg. Videre faller bedriftens øverste ledelse utenfor, jf. Sentralavtalen § 1 tredje ledd.

⁷⁸ Det understrekes at bestemmelsens angivelse av forhold som skal vektlegges kun er eksempler.

⁷⁹ Ansatte som er medlem i andre fagforeninger som har tariffavtale med Finans Norge er ikke omfattet av drøftingsplikten.

⁸⁰ Av hensyn til personvernet og prinsippet om organisasjonsfrihet er det viktig at denne statistikken er anonymisert på en slik måte at enkeltpersoner ikke kan identifiseres.

- (4) I forbindelse med behandling av de årlige lønnsvurderinger, kan ledelsen og de tillitsvalgte tiltre utvalget med ytterligere hver sin representant.

§ 10-4 Behandling av ansettelser og gjennomgang av lønnsforhold i bedrifter uten ansettelsesutvalg

I bedrifter hvor ansettelsesutvalg ikke er etablert, skal:

- a. De tillitsvalgte innen en rimelig frist avgi uttalelse ved besettelse og lønsplassering av stillinger som ellers behandles av ansettelsesutvalget.
- b. Eventuelle forslag drøftes med de tillitsvalgte før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i forbindelse med den årlige lønnsvurdering, jf. § 10-3.

§ 10-5 Unntak for eiendomsめglere mv.

Kapittel 10 gjelder ikke for eiendomsめglere og eiendomsめglerfullmektiger.⁸¹

Kapittel 11

Samarbeidsutvalg og fellesutvalg

§ 11-1 Etablering av samarbeidsutvalg

I bedrifter med mer enn 50 fast ansatte, etableres et samarbeidsutvalg. Såfremt ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan bedriften unnlate å ha samarbeidsutvalg. I slike tilfeller skal ledelsen og de tillitsvalgte ivareta de saksområder som fremgår av denne paragraf på annen hensiktsmessig måte. Den praktiske gjennomføringen av en slik ordning – herunder beslutningsmyndighet i § 11-3 tredje ledd – skal avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte i den enkelte bedriftsavtale.

§ 11-2 Samarbeidsutvalgets sammensetning

- (1) Samarbeidsutvalget skal være paritetisk sammensatt og ha seks medlemmer. Det skal utnevnes et tilsvarende antall varamedlemmer. De som velges, må ha vært ansatt i bedriften i fortrinnsvis minst 12 måneder.⁸² Minst en av de ansatte representanter, og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.
- (2) Dersom begge parter er enige om det, kan utvalget ha flere enn seks medlemmer.
- (3) Funksjonstiden for utvalgets medlemmer er inntil to år av gangen.
- (4) Utvalgets leder og nestleder velges vekselvis for ett år av gangen. Den part som ikke har leder for utvalget, velger nestleder.

§ 11-3 Samarbeidsutvalgets virkeområde – informasjon, drøfting og beslutning

⁸¹ Bestemmelsen ble inntatt i Hovedavtalerevisjonen 2024 og innebærer at denne gruppen ansatte er unntatt behandling i ansettelsesutvalget.

⁸² I 2022 ble kravet om 12 måneders tjenestetid endret til «fortrinnsvis» 12 måneders tjenestetid. Oppmykingen er ment å gi noe større fleksibilitet.

- (1) Utvalget skal:
 - a. Medvirke til å skape og videreutvikle et godt samarbeid innen bedriften.⁸³
 - b. Arbeide for å stimulere de ansattes interesser for bedriftens arbeidsoppgaver, økonomi og driftsresultat, og gjennom opplysning skape forståelse for bedriftens samfunnsmessige betydning.⁸⁴
 - c. Påse at bedriftens rekrutterings- og opplæringspolitikk reflekterer de kunnskaps- og kompetansekrav som fremtidig drift antas å ville innebære, jf. kapittel 16.
 - d. Forelegges og gi uttalelse om forslag til årsbudsjett, herunder delbudsjett vedrørende utdanningsutgifter.
 - e. Drøfte påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper av ansatte.⁸⁵
- (2) Det er av vesentlig betydning at sakene så vidt mulig fremlegges før bedriften fatter sine vedtak.⁸⁶
- (3) Utvalget kan treffe beslutning innen følgende saksområder:
 - a. Generelle retningslinjer for utforming og oppfølging av den faglige opplæring, herunder opplæring i produktkunnskap, innenfor rammen av bedriftens politikk.
 - b. Fordeling av velferdsmidler innen en fastlagt budsjetttramme.⁸⁷
 - c. Prinsipielle retningslinjer for lån til ansatte, hvor det skal fremgå hvilke vilkår den ansatte må oppfylle.⁸⁸
- (4) Samarbeidsutvalget kan også behandle og eventuelt avgjøre andre saker som blir delegert til utvalget.
- (5) Ved stemmelikhet avgjøres saken av bedriftens ledelse.

§ 11-4 Samarbeidsutvalgets saksbehandling og taushetsplikt

- (1) Som hovedregel skal det avholdes møte minst en gang i kvartalet. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.⁸⁹
- (2) Samarbeidsutvalgets medlemmer og varamedlemmer kan pålegges taushetsplikt i spesielle saker.⁹⁰ Tillitsvalgt som er medlem eller varamedlem av samarbeidsutvalget har likevel rett til å

⁸³ Samarbeidet forutsettes gjennomført på bakgrunn av retningslinjene i § 9-1.

⁸⁴ For å kunne utføre disse oppgavene, må samarbeidsutvalget få tilstrekkelig og relevant bakgrunnsmateriale.

⁸⁵ Hvordan uttrykket «større grupper av ansatte» skal forstås og praktiseres, bør avklares i den enkelte bedrift. Dersom det påtenkte tiltaket angår en mindre gruppe ansatte, se § 9-6 annet ledd.

⁸⁶ De tillitsvalgtes synspunkter bør så langt som mulig inngå i bedriftens beslutningsgrunnlag.

⁸⁷ Samarbeidsutvalget har kompetanse til å fordele velferdsmidler, men fordelingen skjer innenfor den budsjetttramme som er fastsatt av bedriftens styrende organer. Det er den enkelte bedrift som fastsetter hva som går inn under begrepet «velferdsmidler». Eksempler kan være kantineordning, bedriftsidrettslag og bedriftshytteordning.

⁸⁸ Med begrepet «prinsipielle retningslinjer» menes de vilkår som ansatte må oppfylle med hensyn til alder og tjenestetid mv. for å komme i betraktning når de ønsker lån. Samarbeidsutvalget har der-med ikke kompetanse til å behandle spørsmål vedrørende størrelsen på eventuelle funksjonærlån, avdragstid og øvrige økonomiske forhold i tilknytning til eventuelle lån som rentefot, gebyrer mv.

⁸⁹ Hvem som skal skrive referatet må avgjøres av samarbeidsutvalget, men referatet må være godkjent av både ledelsens og de ansattes representanter før det gis informasjon fra møtet. Møtereferatet bør utformes slik at det kan tjene som felles informasjon fra samarbeidsutvalgets møter.

⁹⁰ Det kan være aktuelt å pålegge taushetsplikt utfra forretningsmessige eller personvernsmessige hensyn. Se også § 9-7.

søke råd hos Finansforbundet sentralt eller hos sideordnet/overordnet tillitsvalgt i samme bedrift. I slike tilfeller vil taushetsplikten også gjelde for den det søkes råd hos.

§ 11-5 Etablering av fellesutvalg (felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg)

Hvis ledelse og tillitsvalgte blir enige om det, etableres et felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (fellesutvalg) som skal behandle både arbeidsmiljø saker og slike saker som nevnt i § 11-3 første, tredje og femte ledd.⁹¹

§ 11-6 Fellesutvalgets sammensetning og stemmerett

Dersom ikke minst ett av fellesutvalgets medlemmer er tillitsvalgt, skal det i tillegg til dem som er valgt etter reglene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, utpekes et medlem til utvalget av og blant de tillitsvalgte. Arbeidsgivers representasjon i utvalget utvides tilsvarende. Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljøloven § 7-2 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare de medlemmer (eventuelt varamedlemmer) som er valgt i henhold til de forannevnte forskrifter, stemmerett.⁹²

§ 11-7 Fellesutvalgets virkeområde

- (1) Fellesutvalget skal medvirke til en oppfølging av systematisk opplæring og trening i sikkerhetsrutiner og bruk av sikkerhetsutstyr med sikte på å styrke sikkerheten for de ansatte. Utvalget skal være spesielt oppmerksom på de sikkerhets- og arbeidsmiljøproblemer som bankfilialer betjent med en ansatt kan representere.
- (2) I de saker hvor det i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 kan treffes vedtak, gjør lederens stemme utslag ved stemmelikhet, se arbeidsmiljøloven § 7-2 femte ledd siste setning.

§ 11-8 Fellesutvalgets saksbehandling

- (1) Fellesutvalget skal normalt holde fire møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal utvalget holde møte. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.⁹³
- (2) Det skal fremgå av innkallingen til utvalgsmøtene hvilke saker som er arbeidsmiljø saker og hvilke saker som går inn under samarbeidsutvalgets arbeidsområde.

§ 11-9 Arbeidsfordeling mellom utvalgene

For å unngå dobbeltbehandling skal det, så langt det er praktisk og rettslig mulig, avtales i den enkelte bedrift hvilke saker som skal behandles av henholdsvis de tillitsvalgte og samarbeids-/arbeidsmiljøutvalget.

Kapittel 12

⁹¹ Denne bestemmelsen har kun betydning for bedrifter som har plikt til både å etablere samarbeids-utvalg og arbeidsmiljøutvalg, jf. Hovedavtalen § 11-1 og arbeidsmiljøloven § 7-1.

⁹² Henvisningen til arbeidsmiljøloven § 7-2 sikter nærmere bestemt til bestemmelsens femte ledd.

⁹³ I tillegg til bestemmelsen om taushetsplikt for samarbeidsutvalget, fastsetter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17 taushetsplikt for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

§ 12-1 Felleserklæring

- (1) Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og avansement.
- (2) For å nå dette målet, skal bedriften sette i verk tiltak for å oppnå både snarlige og langsiktige virkninger. Hovedavtalepartene forutsettes å støtte oppunder det lokale arbeid, og har selv en særskilt rolle i likestillingsarbeidet forankret i lov- og avtaleverk, konvensjoner og direktiver.⁹⁵

§ 12-2 Positiv særbehandling

Partene er innforstått med at positiv særbehandling kan være nødvendig for å oppnå likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11.

§ 12-3 Bedriftens ansvar

Bedriftens ledelse har en særskilt plikt til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn. Der dette er pålagt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26, skal arbeidet skje fortløpende og i samarbeid med de tillitsvalgte.⁹⁶ Det er i denne forbindelse viktig at alle som har lederfunksjon i bedriften arbeider aktivt for å oppfylle pliktene etter denne bestemmelsen.

§ 12-4 Informasjon, handlingsplan og likestillingsutvalg

- (1) Alle ansatte skal gis informasjon om hvordan likestillingsarbeidet er organisert i bedriften.
- (2) I den enkelte bedrift skal det, hvis en av partene ber om det, utarbeides handlingsplan for likestilling.
- (3) Dersom ledelsen eller tillitsutvalget ber om det, skal det opprettes eget likestillingsutvalg.

§ 12-5 Drøfting av tiltak

De lokale parter drøfter fortløpende hvilke tiltak som bør gjennomføres med utgangspunkt i Finans Norges og Finansforbundets fellesrapport av 2017, eksempelvis:

- a. å ha en systematisk organisering av bedriftens likestillingsarbeid
- b. å ha konkrete tiltak for å fremme likelønn

⁹⁴ Tidligere § 17 om likestilling ble endret i tariffoppgjøret 2020. I tillegg ble bestemmelsene inntatt som et nytt kapittel 12 ved tariffrevisjonen i 2022. Endringene innebærer en modernisering av bestemmelsene, som var en av de første tariffavtalte likestillingsbestemmelser da den ble innført på 70-tallet. Moderniseringen innebærer i hovedsak at ansvaret etter bestemmelsen for å iverksette nødvendige likestillingstiltak er overført fra de sentrale parter til den enkelte bedrift. Dette samsvarer med de sentrale parters målsetting om at det praktiske likestillingsarbeidet skal foregå i den enkelte bedrift. I forlengelsen av det, er de lokale parter gitt en større frihet til å bestemme hvordan det mest hensiktsmessig skal gjennomføres drøftinger om nødvendige likestillingstiltak. Tidligere var gjennomføringen av drøftingsforpliktelsen tillagt samarbeidsutvalget.

⁹⁵ Finans Norge har utarbeidet en veileder for mangfoldsrekruttering og andre verktøy som kan brukes i inkluderings-, likestillings- og mangfoldsarbeidet i bedriften.

⁹⁶ Finans Norge har utarbeidet en veileder for aktivitets- og redegjørelsesplikten.

- c. å ha tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet, herunder å utforme interne og eksterne utlysninger av stillinger slik at det motiverer det underrepresenterte kjønn til å søke stillingene
- d. å gjennomføre mentorprosjekter i bedriften og tiltak for å sikre tilgang på og utvikle kvinnelige talenter
- e. å ha tiltak for ansatte i foreldrepermisjon og i småbarnsfasen.

§ 12-6 Statistisk materiale og rapport

- (1) Det skal utarbeides statistisk materiale til å belyse resultatet av likestillingsarbeidet i bedriften.
- (2) Bedriften skal hvert år utarbeide en kortfattet rapport om det arbeid som er utført i bedriften i henhold til denne bestemmelsen.

Kapittel 13

Individuelle forhold

§ 13-1 Prøvetid

- (1) Ved ansettelse kan bedriften skriftlig kreve at den ansatte gjennomgår en prøvetid på seks måneder, jf. § 13-2 femte ledd.⁹⁷
- (2) Den ansatte skal i prøvetiden holdes orientert om sin utvikling.
- (3) Det er ikke adgang til å inngå avtale om ny prøvetid for ansatte som går over i annen stilling i samme virksomhet, med mindre vedkommende gis rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling i virksomheten.
- (4) Fast ansatte som slutter i bedriften, og innen tre år deretter på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på ansettelse uten prøvetid fra tiltredelse.

§ 13-2 Oppsigelsesfrister

- (1) For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst tre måneder.⁹⁸
- (2) Bli en ansatt sagt opp etter minst ti års sammenhengende ansettelse i samme bedrift, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom oppsigelsen finner sted etter at den ansatte har fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Den ansatte kan likevel si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Ved skriftlig avtale mellom ledelse og tillitsvalgte, kan de frister som er fastsatt ovenfor forlenges.⁹⁹
- (3) Oppsigelse må skje skriftlig.¹⁰⁰
- (4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første og andre ledd, løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.¹⁰¹

⁹⁷ Prøvetid er nærmere regulert i arbeidsmiljøloven § 15-6.

⁹⁸ Fristen er lenger enn arbeidsmiljølovens minstekrav på én måned, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 første ledd.

⁹⁹ Jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 tredje ledd.

¹⁰⁰ Formkravene til oppsigelse fremkommer av arbeidsmiljøloven § 15-4.

¹⁰¹ Sml. arbeidsmiljøloven § 15-3 fjerde ledd.

- (5) For ansatte i prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 14 dager.¹⁰²

Kapittel 14

Omstilling og nedbemanning¹⁰³

§ 14-1 Drøftelser

- (1) Dersom bemanningsreduksjoner er nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig gjennomføres ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriftens ledelse ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal bedriften begrunne sitt syn. Det settes opp protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter.
- (2) Bestemmer ledelsen at oppsigelser må foretas, skal ledelse og tillitsvalgte drøfte avgjørelsen med sikte på å begrense omfanget av oppsigelser og avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene.
- (3) En måte å avhjelpe skadevirkningene på, kan være å avtale en sluttvederlagsordning for de berørte ansatte. Partene anbefaler at slik avtale inngås. Ledelse og tillitsvalgte kan la seg bistå av Finans Norge og Finansforbundet.

§ 14-2 Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold

- (1) Oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold kan ikke gjennomføres før tidligst to måneder etter at beslutning om oppsigelser er fattet.
- (2) Ved oppsigelse på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, skal ansienniteten i bedriften under ellers like vilkår følges. Bedriften har i denne forbindelse et særlig ansvar overfor eldre arbeidstakere. Før oppsigelser iverksettes, skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte.
- (3) Ved oppsigelser på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger skal bedriften legge vekt på de tillitsvalgtes funksjon og den spesielle stilling de har i bedriften. Før beslutning om oppsigelse av tillitsvalgt fattes, skal spørsmålet drøftes mellom øverste ledelse/HR-leder og bedriftens hovedtillitsvalgte.

§ 14-3 Fortrinnsrett

For ansatte med minst tre års tjenestetid i bedriften og som er sagt opp på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, utvides fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2 med ytterligere ett år. Denne utvidede rettighet er betinget av at den ansatte selv gir bedriften melding om at denne utvidede rettighet ønskes benyttet.

Kapittel 15

Permittering¹⁰⁴

§ 15-1 Felleserklæring

¹⁰² Sml. arbeidsmiljøloven § 15-3 syvende ledd.

¹⁰³ Finans Norge har utarbeidet en veileder for omstilling og nedbemanning i finans som omhandler forståelsen av de ulike bestemmelsene i kapittel 14.

¹⁰⁴ Finans Norge har utarbeidet en veileder for permittering i finans.

Partene er enige om at permitteringsinstituttet synes lite aktuelt i finansnæringen.

§ 15-2 Permittering av ansatte

- (1) Permittering kan foretas:
 - a. Når partene i den enkelte bedrift har truffet avtale om dette i samsvar med Hovedavtalen kapittel 5.
 - b. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 tiende ledd.
 - c. Når konflikt som omfatter del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre ansatte ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte. I forbindelse med lovlig konflikt i bedriften kan de som omfattes av frikretsen ikke permitteres.
 - d. Når Finans Norge og Finansforbundet av andre grunner gir samtykke.
- (2) Dersom permitteringen skal foretas, er hovedavtalepartene enige om å følge de til enhver tid gjeldende permitteringsregler i Hovedavtalen mellom NHO og YS.
- (3) Lønn i permitteringstiden reguleres av lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22.

Kapittel 16

Arbeidsmiljøopplæring i finansnæringen

§ 16-1 Felleserklæring

- (1) Hovedavtalepartene er enige om at de som har oppgaver innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) skal gis nødvendig opplæring for å kunne løse HMS-spørsmål på en tilfredsstillende måte.
- (2) Opplæringen skal bidra til at HMS-spørsmål løses ved godt samarbeid mellom ledelse og ansatte i den enkelte bedrift. Det er viktig at HMS-arbeidet blir aktivt og systematisk fulgt opp i henhold til HMS-forskriften samtidig som ledelsen må ta sitt ansvar.
- (3) Hovedavtalepartene understreker betydningen av at bedriftens ledelse og de ansatte kjenner til og ivaretar gjeldende HMS-bestemmelser i lov og forskrift.
- (4) Hovedavtalepartene fremhever sikkerhetsopplæringen som har til hensikt å verne de ansattes liv og helse mot fysiske og psykiske skader. Opplæringen skal sette de ansatte i stand til å opptre på en best mulig måte ved ran og andre trusselsituasjoner. Det samme gjelder ved håndtering av eventuelle brudd på bedriftens egne sikkerhetsbestemmelser.

§ 16-2 Målgruppe

- (1) Målgruppen for arbeidsmiljøopplæringen er alle som har oppgaver og/eller ansvar innen HMS-arbeidet i Finans Norges arbeidsgivermedlemmer, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 første og andre ledd og 7-4.¹⁰⁵
- (2) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget får den opplæring som er nødvendig og påkrevd av tilsynsmyndighetene.

§ 16-3 Gjennomføring av opplæringen

- (1) Hovedavtalepartene er enige om at opplæringen kan skje innenfor en ramme på 22 timer. Opplæringen skal som et minimum omhandle følgende temaer:
 - Arbeidsmiljøloven og andre relevante bestemmelser, herunder HMS-forskriften.
 - Organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder systematikk og metoder.
 - Psykiske og sosiale sider ved arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §§ 3-2, 4-2, 4-3 og 10-2 første ledd.
 - Ran: Før, under og etter, herunder sikkerhet.
 - Fysisk arbeidsmiljø: Ergonomi, belysning, støy og klima.
- (2) Arbeidsmiljøopplæringen kan ivaretas av den enkelte bedrift eller på kurs arrangert av Finansforbundets regioner, eventuelt på grunnlag av råd og/eller bistand fra Finans Norge og Finansforbundet i fellesskap.
- (3) Arbeidsmiljøopplæringen skal fortrinnsvis legges i den ordinære arbeidstid, og for øvrig i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven §§ 6-5 tredje og fjerde ledd og 7-4.

§ 16-4 Hovedverneombud

Hovedverneombudet skal ha den opplæring som er nødvendig for å utføre de oppgaver som gjennom lov og forskrift er pålagt hovedverneombudet.

§ 16-5 Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet i henhold til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 7-2 sjette ledd.

Kapittel 17

Lønn og fagforeningskontingent

§ 17-1 Utbetaling av lønn

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

§ 17-2 Trekk av fagforeningskontingent

¹⁰⁵ Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven omhandler verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, jf. annet ledd. Etter arbeidsmiljøloven § 3-5 er også arbeidsgiver (dvs. bedriftens øverste leder) forpliktet til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen, men det er ennå ikke fastsatt noen forskrift om dette. NHO tilbyr nettkurs for ledere, se NHOs nettsider.

- (1) Medlemmer av Finansforbundet trekkes i sin lønn med et månedlig beløp til dekning av fagforeningskontingent. Finansforbundet skal levere oppgave over medlemmer ordningen skal gjelde for og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.¹⁰⁶
- (2) Medlemmer av Finansforbundet som omfattes av Finansforbundets forsikringsordning trekkes i sin lønn for premiebeløpet i samsvar med oppgave bedriften får fra Finansforbundet.
- (3) Trekklistene fra bedriftene med angitt dato/periode skal inneholde:
 - Fødselsnummer (11 siffer)
 - Navn
 - Trukket beløp
 - Virksomhetssted

Trekkliste skal sendes Finansforbundet månedlig og snarest mulig etter lønnskjøring.¹⁰⁷

- (4) Etter skriftlig oppfordring til bedriften skal Finansforbundet få oppgitt årsak ved manglende kontingenttrekk for enkeltmedlemmer.¹⁰⁸ Bedriftens tilbakemelding skal opplyse om årsaken til det manglende kontingenttrekket:
 - Den ansatte har sluttet i perioden.
 - Den ansatte mottar sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, alderspensjon og/eller AFP.
 - Andre årsaker til at medlemmene ikke blir trukket.
 - Eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om.

Kapittel 18

Personopplysninger om bedriftens ansatte

§ 18-1 Definisjoner, jf. personopplysningsloven

- Med «personopplysninger» menes enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person.
- Med «behandling» menes enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, for eksempel innsamling, registreringen, lagring, bruk etc.
- Med «registre» menes enhver strukturert samling av personopplysninger som er tilgjengelig etter særlige kriterier, enten samlingen er plassert sentralt, er desentralisert eller spredt på et funksjonelt eller geografisk grunnlag.

§ 18-2 Retningslinjer

¹⁰⁶ I hovedavtalerevisjonen 2020 ble Finansforbundet uttrykkelig ansvarlig for at oppgaven over medlemmer til enhver tid er à jour, slik at fagforeningskontingenttrekk blir korrekt.

¹⁰⁷ Trekklistens innhold ble i hovedavtalerevisjonen 2020 presisert nærmere. Det ble også fastsatt at trekklisten skal sendes Finansforbundet på månedlig basis.

¹⁰⁸ I hovedavtalerevisjonen 2020 ble det fastsatt en uttrykkelig hjemmel for at bedriften etter skriftlig oppfordring skal opplyse Finansforbundet om årsak. Uten slik hjemmel har det tidligere vært personvernmessige hindringer for utlevering av slike personopplysninger.

- (1) Ledelsen skal i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeide retningslinjer for behandling av personopplysninger. Behandling av personopplysninger skal være i samsvar med personopplysningsloven.
- (2) Retningslinjene skal som et minimum beskrive:
 - Hvilke registre for personopplysninger som skal benyttes, og hvilke opplysninger som skal inngå i de forskjellige registre.
 - Hvordan personopplysninger skal behandles og benyttes.
 - Hvem som skal ha adgang til personopplysninger, og hvilke opplysninger forskjellige brukere skal ha adgang til.
 - Tiltak som skal sikre at uvedkommende ikke får tak i personopplysninger, og regler for sletting av slike opplysninger.¹⁰⁹

§ 18-3 Bruk av arbeidsmengde- og volumstatistikk

Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/volumstatistikk, fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.¹¹⁰

Kapittel 19

Finansforbundets opplysnings- og utviklingsfond

§ 19-1 Formål og tiltak

- (1) Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplæring av Finansforbundets tillitsvalgte.¹¹¹
- (2) Tiltakene skal blant annet omhandle:
 - a. Opplæring med særlig vekt på organisasjonsarbeid, avtaler, planlegging, saksbehandling, samarbeidsspørsmål, organisasjonsutvikling, likestilling, informasjonsteknologi, økonomi og vernearbeid.
 - b. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
 - c. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt effektivitet.¹¹²
- (3) Dersom midlene ikke brukes etter sin forutsetning, settes tilskuddsordningen ut av kraft etter at saken har vært drøftet mellom Finans Norge og Finansforbundet.

§ 19-2 Finansiering

¹⁰⁹ Bestemmelsen ble oppdatert i hovedavtalerevisjonen i 2022. Oppdateringene er kun av språklig og redaksjonell karakter.

¹¹⁰ Finans Norge har utarbeidet en mal for bedriftsavtale som ligger på medlemsidene.

¹¹¹ Ordningen med Finansforbundets opplysnings- og utviklingsfond ble etablert i 1974. Prinsippet om at bedriftene skal yte et visst tilskudd til opplæring av de tillitsvalgte, er historisk begrunnet som følger: «Det er meget viktig for så vel ledelsen som de ansatte at samarbeidet kan ivaretas av personer med forutsetninger for dette og som gjennom opplysnings- og kursvirksomhet dyktiggjøres for de oppgaver det medfører å representere sine kolleger. Opplysnings- og utviklingsfondet har derfor som formål å gjennomføre eller støtte tiltak som vil fremme opplærings av de tillitsvalgte i finansnæringen.» Lignende avtaler om OU-fond er bl.a. opprettet mellom NHO-LO, i stat og kommuner.

¹¹² Det er vanskelig å spesifisere helt konkret hvilke typer kurs og konferanser som faller innenfor denne noe generelt utformede formålsangivelsen. I praksis gir kursene en innføring i og opplæring i Finansforbundets organisasjon, den tillitsvalgtes oppgaver, tariffavtalens bestemmelser, aktuelle lover som arbeidsmiljøloven, ferieloven osv., aktuelle fagpolitiske og næringspolitiske spørsmål, personalpolitikk, arbeid med personalpolitiske spørsmål, opplæring i praktisk styrearbeid for de ansattes representanter i bedriftenes styrende organer, organisering av prosjektarbeid og IT-utvikling.

- (1) Utgiftene til opplæringen fordeles med 50 % på de bedrifter som er tilsluttet Finans Norge. Tilskuddet fra bedriftene er begrenset oppad til kr 320,- (2024) pr. år for hvert medlem av Finansforbundet. Tilskuddets størrelse reguleres årlig med konsumprisindeksen (KPI).
- (2) Det er en forutsetning for bedriftenes tilskuddsordning at den resterende del av utgiftene (50 %) finansieres av Finansforbundet. Finansforbundet står ansvarlig for at forbundets andel av fondet blir fylt.
- (3) Fondets midler disponeres av Finansforbundet i samsvar med formålet i § 19-1. Utgifter til tillitsvalgte eller representanter for de tillitsvalgte som deltar på kurs, konferanser o.l. arrangert i fellesskap av Finans Norge og Finansforbundet, dekkes av fondets midler.
- (4) Bedriftenes tilskudd innkreves av Finans Norge basert på antall medlemmer i Finansforbundet i Finans Norges arbeidsgivermedlemsbedrifter pr. 1. januar hvert år. Tilskuddsbeløpet overføres en gang hvert halvår, første gang innen 1. juli til en særskilt konto som disponeres av Finansforbundet.

§ 19-3 Regnskap

- (1) Ved avslutningen av hvert regnskapsår skal Finansforbundet utarbeide et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert eller registrert revisor.
- (2) Regnskapet sendes til Finans Norge sammen med en spesifisert oppgave over de tiltak som er gjennomført i løpet av året, herunder oppgave over antall deltakere og varighet på de enkelte kurs/konferanser.¹¹³

§ 19-4 Oppløsning

Dersom tilskuddsordningen opphører, skal eventuelle udisponerte midler deles likt mellom Finans Norge og Finansforbundet.

for FINANFORBUNDET
Vigdis Mathisen (sign.)

for FINANS NORGE
Thomas Keiserud (sign.)

for NHO
Jon F. Claudi (sign.)

VEDLEGG

Særbestemmelser for assurandører i forsikring

¹¹³ Finans Norge foretar på dette grunnlag en vurdering av tiltakene i forhold til formålsangivelsen i § 19-1.

Forsikringselskap som pr. 1.1.2002 har lønns-/tariffavtale direkte med Finansforbundet

- (1) I forsikringselskap som pr. 1.1.2002 har lønns-/tariffavtale direkte med Finansforbundet, gjeldende for assurandører, skal det etableres en egen bedriftsavtale for denne gruppen. Slik avtale kan inneholde regler om fast og variabel lønn, kostnadsgodtgjørelser, arbeidsområde og trafikkregler, foruten varighet og oppsigelse. Andre arbeidsvilkår reguleres av bedriftsavtalen for de øvrige ansatte samt av Sentralavtalen og Hovedavtalen mellom NHO/Finans Norge og Finansforbundet.
- (2) Slik bedriftsavtale for assurandører skal i relasjon til kapittel 7 behandles som en egen bedriftsavtale.

Lønnskompensasjon og kostnadsdekning for assurandører med provisjonslønn som omfattes av bedriftsavtale for assurandører i forsikring.

Under fravær som tillitsvalgt, utbetales den faste lønn.

Under fravær av minst 4 timers varighet pga. møter i tillitsutvalget, i andre tariffestede organer, i komiteer nedsatt av selskapet eller av partene i fellesskap, møter innkalt av selskapsledelsen, og møter, kurs og forhandlinger i organisasjonens regi, gis også kompensasjon for tapt provisjonsinntekt etter nedenstående formel:

Antall fraværsdager fremkommer ved å dividere samlet timetall med 6. Provisjon/fraværsåret x antall fraværsdager (maksimalt 115 dager)
230 – antall fraværsdager (maksimalt 115 dager)

Dagsats for fravær ut over 115 dager begrenses til samme beløp som for de foregående dager.

I tillegg utbetaler det enkelte selskap 10 % av utbetalt kompensasjon etter andre og tredje ledd, fordelt på de enkelte tillitsvalgte som omfattes av denne kompensasjonsregel, etter oppgave fra tillitsutvalget.

Selskapet dekker nødvendige utgifter til reise, opphold, kost og lignende i forbindelse med at tillitsvalgte får tjenestefrihet under utøvelse av sin virksomhet. Dette gjelder også møter i tariffestede organer og andre møter innkalt av selskapsledelsen. Det gjelder imidlertid ikke ved tillitsvalgtes deltakelse i møter, kurs og forhandlinger i arbeidstakerorganisasjonens regi.

I forbindelse med skifte av leder i tillitsutvalget kan spørsmål om avlasting/kompensasjon for avtroppende leder tas opp med selskapet.

Reglene kan også anvendes overfor andre assurandører som av selskapet blir pålagt arbeidsoppgaver av lignende karakter.

Reglene er ikke til hinder for at det i bedriftsavtalen fremforhandles annen kompensasjonsordning, hensyn tatt til lønns- og provisjonsordningenes utforming slik disse er fastsatt i bedriftsavtalen.