

# Overenskomst

for

**O. Kavli AS**

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,  
NHO Mat og Drikke

og O. Kavli AS, Bergen

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,  
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

samt forbundets lokale avdeling

på den annen side

Gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010

**Del I: HOVEDAVTALEN mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og  
Landsorganisasjonen i Norge**

**Del II: Overenskomst for O. Kavli AS**

**INNHO L D S F O R T E G N E L S E**

	Side
§ 1 Lønninger/gruppeinndeling	3
§ 2 Lønssystemer	4
§ 3 Arbeidstid	5
§ 4 Overtidsbetaling	5
§ 5 Skiftarbeid	6
§ 6 Ferie	6
§ 7 Arbeidsklær	6
§ 8 Fagopplæring/kompetanseutvikling	6
§ 9 Generelle bestemmelser	8
§ 10 Varighet	10
Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
Bilag 2	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
Bilag 3	Sluttvederlag
Bilag 4	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 6	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 7	Korte velferdspermisjoner
Bilag 8	Ferie m.v.
Bilag 9	Likestilling

Del II:

## § 1 LØNNINGER/GRUPPEINDELING

### A) Omfang

Overenskomsten omfatter også operatører som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi og datastyrt programmer, ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver, innen denne overenskomstens virkeområde, som følger av ny teknologisk utvikling.

### B) Lønninger

#### Yrkesgruppe 1:

Begynnerlønn over 18 år	kr. 4.631,25 pr. uke	kr. 123,50 pr./t
Etter 1 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 4.715,63 pr. uke	kr. 125,75 pr./t
Etter 3 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 4.828,13 pr. uke	kr. 128,75 pr./t
Etter 6 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.109,28 pr. uke	kr. 136,25 pr./t
Etter 10 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.231,25 pr. uke	kr. 139,50 pr./t

#### Yrkesgruppe 2:

Begynnerlønn over 18 år	kr. 4.931,25 pr. uke	kr. 131,50 pr./t
Etter 1 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.015,63 pr. uke	kr. 133,75 pr./t
Etter 3 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.090,63 pr. uke	kr. 135,75 pr./t
Etter 6 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.371,88 pr. uke	kr. 143,25 pr./t
Etter 10 års sammenhengende ansiennitet i bedriften	kr. 5.475,- pr. uke	kr. 146,- pr./t

Fagbrevtillegg kr. 4,- pr. time er inkludert i yrkesgruppe 2.

**For arbeidstakere under 18 år og ferievikarer** fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Tidligere dokumentert og relevant praksis fra næringsmiddelindustrien godskrives med inntil 4 års ansiennitet ved ansettelse.

Det er adgang for bedriften og de tillitsvalgte til evt. å erstatte denne ordningen for lønnsfastsettelsen med en avtalt lønnskala for unge arbeidstakere.

#### **Lønnsansiennitet under fødselspermisjon**

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/permisjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

#### **Lønnsansiennitet under militærtjeneste**

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

**Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon**

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved permisjon for relevant utdanning.

**Lavlønnsordningen - garantitillegg**

Lavlønnsordningen forlenges for en 2-årsperiode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønnsordningen av 1980. Bedrifter som ligger under 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober skal gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien.

Partene er enige om at grunnlaget for beregningen av det veide gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober foretas av LOs og NHOs økonomiske avdeling i samarbeid med NNN og NHO Mat og Drikke.

**C) Gruppeinndeling****YRKESGRUPPE 1:**

Gruppen omfatter arbeid i produksjon, lager og serviceavdelinger.

**Fagbrevtillegg:**

For ansatte med offentlig godkjent fagbrev som næringsmiddeloperatør som ikke arbeider innen fagområdet, skal avlønning avtales lokalt.

**Merknad til yrkesgruppe 1:**

Det forutsettes at bedriften ved tilrettelegging og fordeling av arbeidsoperasjonene tar hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger, slik Arbeidsmiljøloven bestemmer.

**YRKESGRUPPE 2:**

Gruppen omfatter fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev i produksjon, lager og serviceavdelinger.

**Protokolltilførsel:**

Endringen i 1994 omfatter ikke ansatte i gruppe 2 i dag.

**Fagarbeidere:**

Fagarbeider i næringsmiddelfag som arbeider innen fagområdet skal lønsmessig sidestilles med andre fagarbeidergrupper i bedriften.

**§ 2****LØNSSYSTEMER**

A) Partene er enige om at det på bedriften kan opprettes særavtale om andre lønnsordninger der det skal være mulig å gi personlige tillegg begrunnet med;

- Formell kompetanse
- Relevant praksis
- Spesialkompetanse
- Kompetansegivende tilleggstudanning

Forhandlingene skal skje i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser.

- B)** En gang pr. år skal det forhandles om regulering av avtalen med henblikk på eventuelle lønnstillegg. Tidspunktet avtales lokalt.

Forhandlingene skal ta utgangspunkt i bedriftens økonomiske situasjon.

De tillitsvalgte skal ha rett til nødvendig informasjon om lønnsforholdene innen avtaleområdet, bl.a. lønnslistene.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis skjjevfordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

Protokollen skal oversendes hovedorganisasjonene.

- C)** Foreldrepermisjon  
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns- vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- D)** Dersom det ikke oppnås enighet, følges Hovedavtalens § 4-3. Dette betyr at det lønnes etter overenskomstens satser uten tilsvarende temporeduksjon når den lokale særavtale er utløpt.

Når den lokale lønnsavtale bygger på tempoforutsetninger, kan arbeidsinnsatsen reduseres i forhold til lønnsreduksjonen.

### § 3 ARBEIDSTID

Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer. Inndelingen av den daglige arbeidstid skjer etter forhandlinger med arbeidstakerne ved de tillitsvalgte.

#### Protokolltilførsel:

Når det gjelder gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen pr. 1/1 1987, vises til Bilag 1.

### § 4 OVERTIDSBETALING

Arbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid frem til kl. 2100, dog således at de 50 % løper fra overtidsarbeidets begynnelse hvis arbeidstakerne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

For alt overtidsarbeid mellom kl. 2100 og frem til den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstids begynnelse betales 100 % tillegg. Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager betales med 100 %.

Angående betaling for pålagt arbeid på fridager, vises til vedlegget om gjennomføring og kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

Overtidsgrunnlaget er timefortjenesten, ekskl. overtid- og skifttillegg.

I tilfelle av at varsel om overtid blir gitt, skal det betales kr. 70,- i matpenger såfremt overtidarbeidet varer minst 2 timer og under forutsetning av at bedriften ikke sørger for mat til arbeiderne. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, evt. at det avtales et beløp til dekning av matutgifter. Når det gjelder pålagt overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet etter den alminnelige arbeidstiden er avviklet, skal arbeidstakerne gis en pause på minst 1/2 time, slik Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2), foreskriver.

## **§ 5 SKIFTARBEID**

Ved skiftarbeid betales for 2. skift 24 % og for 3. skift 32 % tillegg til timelønnen. Skiftarbeid som pågår etter ordinær dagtid på lørdager og dager før helligdager, betales med 75 % tillegg.

Hvis bedriften ønsker å sette i gang skiftarbeid, skal den forhandle med de tillitsvalgte om en skiftplan. Hvis skiftarbeid varer under 1 uke, betales timene utenfor ordinær dagtid som for overtid bestemt.

Skiftarbeidstakere som arbeider før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Denne bestemmelsen skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.

## **§ 6 FERIE**

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.  
For øvrig vises til bilag 6.

## **§ 7 ARBEIDSKLÆR**

Bedriften skal holde arbeiderne med arbeidstøy og vask av dette etter behov. Videre holder bedriften arbeiderne med hensiktsmessig fottøy etter behov. For arbeider med spesielle fotplager, holdes hensiktsmessig fottøy etter anvisning fra lege.

Den praktiske gjennomføringen avtales ved bedriften.

## **§ 8 FAGOPPLÆRING/KOMPETANSEUTVIKLING**

### **Fagopplæring**

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil aktivt arbeide for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom og øke andelen fagarbeidere i bedriften.

Partene er enige i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.

### **Praksiskandidater**

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at de ansatte gis mulighet til å ta fagbrev under praksiskandidatordningen. Det forutsettes at bedriften betaler ordinær lønn samt utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.

### **Lærlinger**

Antallet lærlinger må stå i forhold til den kapasitet bedriften kan frigjøre for å gi opplæring i henhold til Opplæringsboka/-planen. Denne skal føres fortløpende og gjennomgås hvert kvartal av lærling og opplæringsansvarlig for å sikre kvaliteten i opplæringen.

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere. Det forutsettes at de tillitsvalgte orienteres i disse tilfellene.

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

### **Lærlinger lønnes etter følgende skala:**

- 3. året: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften
- 4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Opplæringsloven, betales 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.

Lærlinger som har fullført sin læretid og som avlegger fagprøven på et senere tidspunkt, skal lønnes som voksne arbeidere frem til fagprøven er bestått. Fagbrevtillegget utbetales ved bestått fagprøve.

Lærlinger som fortsetter i bedriften etter endt læretid får læretiden godkjent som ansiennitet.

### **For øvrig er partene enige om:**

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved

prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag

- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede hygiene- og arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

### **Kompetanseutvikling**

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Partene er enige om at den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utvikler hensiktsmessige samarbeidsformer hvor økt kompetanse vil være med å sikre bedriftens konkurranseevne.

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder ikke minst når det gjelder skjerpede krav til hygiene og teknologisk utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåter vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Bedriften må derfor legge til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger og slik at de har størst mulig bredde i sin kompetanse i bedriften. Opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Det er et overordnet ansvar for bedriften å tilse at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte.

Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.

Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver

av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

## § 9 GENERELLE BESTEMMELSER

### A) **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetsutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværs-mønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Bedriften skal fremlegge nødvendig dokumentasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien - herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Dersom de lokale parter er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov- og avtaleverk kan saken bringes inn for organisasjonene.

### **Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt.

Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### B) **Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtaler med forbundet (såkalte ”tiltredelsesavtaler”, ”hengeavtaler” eller ”erklærings-

avtaler”), der partene er enige om å tiltre ”den til enhver tid gjeldende overenskomst” gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at ”erklæringsavtalen” sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller Arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1, nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 31-1, nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må ”erklæringsavtalen” sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

**C) Følgende generelle bestemmelser følger denne overenskomst som egne bilag:**

- Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. - A-ordningen
- Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år
- Opplysnings- og utviklingsfondet
- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Ferie m.v.
- Likestilling

**§ 10  
VARIGHET**

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

**Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om

at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009).

**Protokolltilførsler:**

1. Ved ekstraordinært fremmøte på søn- og helligdager skal arbeidstakerne være sikret betaling for minst 3 timer med 100 % tillegg.
2. Lønnsansienniteten opparbeidet som ung arbeidstaker gjelder også ved oppnåelse av voksen alder, 18 år.
3. Det legges til rette for at lokalt avtalte pauser før og etter lunsjpause blir mulig å gjennomføre.
4. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 9. mars 2009

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-  
middelarbeiderforbund