

**Overenskomst**  
**for**  
**Rieber & Søn ASA Avd. Elverum**

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,  
NHO Mat og Drikke  
og Rieber & Søn ASA Avd. Elverum

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,  
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund  
og vedkommende avdeling av forbundet

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 Rieber & Søn ASA Avd. Elverum****INNHO L D S F O R T E G N E L S E**

	Side
§ 1 Arbeidstid	3
§ 2 Yrkesgruppering og lønn	3
§ 3 Skiftarbeid	5
§ 4 Akkordarbeid	6
§ 5 Overtidsarbeid	6
§ 6 Endrede arbeidsforhold	7
§ 7 Arbeidstøy	7
§ 8 Fagopplæring/kompetanseutvikling	8
§ 9 Generelle bestemmelser	10
§ 10 Varighet	11
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



Etter 3 års sammenhengende arbeide i bedriften, ytterligere kr. 4,80 pr. time.  
 Etter 5 års sammenhengende arbeide i bedriften, ytterligere kr. 1,- pr. time.

#### Lønnsansiennitet under militærtjeneste

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

Arbeidere som inntas, som har utført lignende arbeid ved tilsvarende bedrifter, selv om de har arbeidet utenom bedrifter som angår denne overenskomst, godskrives hva lønnen angår den øvelse og erfaring som de har opparbeidet, således at de utbetales den lønn som lønnskalaen tilsier med hensyn til opptjeningstid.

Arbeidere under 18 år godskrives inntil 1 års ansiennitet av den opptjeningstid vedkommende har opparbeidet seg når han/hun rykker opp i lønnskalaen for voksne arbeidere.

#### 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 minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

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

#### Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

### **D) Andre tillegg**

For følgende arbeidsoperasjoner betales et sært tillegg på kr. 10,50 pr. time:

1. Håndpakking av malt kanel, jalapenopepper, spansk pepper og pickles.  
Frem til håndpakking er eliminert.
2. Kutting av hel ingefær og maling av spansk pepper og kanel, samt rengjøring av møllen etterpå. Tillegget gis inntil lukt og støvplagen er vesentlig redusert.
3. Pakking og rengjøring av maskiner ved produksjon av gele.

### **E) Lokale lønnsforhandlinger**

#### **A.**

Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Tidspunkt for lønnsforhandlinger avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Oppstår det tvil om de lokale forhandlinger gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (NNN og NHO Mat og Drikke) tilkalles.

Det skal på forhånd foretas en gjennomgang av bedriftens situasjon ut i fra bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Partene på den enkelte bedrift kan avtale oppdeling av et eventuelt tillegg.

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

#### **B.**

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

#### **C.**

Ved enighet i sentrale forhandlinger avholdes lokale forhandlinger umiddelbart. Ved eventuelt brudd avtaler partene.

Tillegg gitt i lokale forhandlinger skal være gjeldende fra 1. mai.

#### **D. Foreldrepermisjon**

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns- vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

#### **F) Lavlønsordningen - garantitillegg**

Lavlønsordningen forlenges for en 2-års periode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønsordningen 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.

Det forutsettes at det forhandles lokalt om en fordeling av eventuelt tillegg, med utgangspunkt i en lavlønsprofil.

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.

### **§ 3 SKIFTARBEID**

For arbeid på skift som er fastsatt etter forhandling mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte, og hvor skiftplanen er godkjent i følge Arbeidsmiljøloven, skal betales følgende av den faktiske timefortjeneste:

For 2. skift - 25 %  
For 3. skift - 25 %

Dersom ukeprogrammet medfører at noen flyttes fra sitt ordinære skift den aktuelle uken, skal det utbetales skifttillegg for det fremmende skiftet resten av uken. Dette skifttillegget skal ikke være lavere enn det vedkommende hadde før endringer fant sted. I tillegg skal det utbetales overtidstillegg for det første skiftet.

#### § 4 AKKORDARBEID

Akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes.

##### **A) Faste akkorder**

Hvor partene er enige, kan det settes blandet akkord, bonus eller ren akkord.

Det er partenes forutsetning at man finner det rette produksjonsgrunnlag for alle akkord-satser og at slike akkorder ikke kan endres i tariffperioden uten at sådanne forhold som er begrunnet i § 9 foreligger.

Blir man ved forhandlinger enige om akkordforslag, legges dette frem for den arbeider eller arbeidsgruppe som skal utføre arbeidet og trer straks i kraft hvis det oppnås enighet om akkordprisen. Ved alle akkorder skal det settes opp en fullstendig arbeidsbeskrivelse av det arbeid som skal utføres, slik at man til enhver tid er fullt innforstått med hva akkorden omfatter. Akkorden ansees ikke som godtatt før akkordavtalen er undertegnet av arbeidernes tillitsvalgte og bedriften. Arbeidernes tillitsvalgte skal utleveres et eksemplar av akkordavtalen.

Hvor de stedlige parter er enige om bruken av tids- og arbeidsstudier som grunnlag for akkordfastsettelsen, følges de mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjons fastsatte retningslinjer.

##### **B) Frie akkorder**

Akkordprisen fastsettes gjennom fri forhandling mellom arbeidsgiveren og vedkommende arbeider, uten at dette forhindres ved avtaler i Hovedorganisasjonene, klubber, grupper eller andre samlinger av arbeidere. Det er dog akkordtakeren eller akkordtakerne tillatt å konferere med sine arbeidskamerater om prisen.

**C)** Oppnås ikke enighet om prisen for faste og frie akkorder, og bedriften likevel ønsker arbeidet utført, betales etter satsene i § 3.

**D)** Arbeidstakerne er i akkord garantert sin timelønn som utbetales som forskudd, unntatt i akkorder som er avtalt som fast pristariff etter reglene under A. Forlanges akkordarbeid utført på overtid, betales overtidsprosjenter på timelønn i tillegg til akkordfortjenesten.

## § 5 OVERTIDSARBEID

- A) Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater det. Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og må ikke overdrives overfor den enkelte arbeider.
- B) Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid med fradrag av den tid som går med til spising og hvile.

**C) For overtidsarbeid betales følgende tillegg:**

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

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200, betales med 100 %.

Overtid etter kl. 2100 skal betales med 100 % tillegg, dog ikke hvis overtidsarbeidet begynner kl. 0500 eller senere.

Overtidsgrunnlaget skal være faktisk ordinær timefortjeneste - eksklusive overtids- og skifttillegg.

De lokale parter kan på dette grunnlag finne frem til en gjennomsnittsberegning av overtidsgrunnlaget, f.eks. på basis av sist kjente kvartal. Beregningen kan foretas for grupper eller den enkelte arbeider.

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for vedkommende skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.

Når en arbeider blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst to timer, betales kr. 70,- i matpenger. Ved overtidsarbeid som vil vare utover fem timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

## § 6 ENDREDE ARBEIDSFORHOLD

I tilfelle anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder eller forandrede arbeidsordninger nødvendiggjør en forandring av tidligere fastsatte akkordsatser eller lønninger, skal det på vanlig måte forhandles med arbeidernes tillitsvalgt om de nye akkorder eller lønninger.

Hvis enighet ikke oppnås, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene eller eventuelt til voldgift. Voldgiftsretten skal bestå av tre medlemmer. Partene velger hver én representant. Blir disse ikke enige om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

## § 7 ARBEIDSTØY

Bedriften utleverer nødvendige kjeledresser, frakker, forklær, hetter, håndklær, trebunnstøvler og gummistøvler i den utstrekning behovet tilsier. Tøyet er bedriftens eiendom.

Bedriften bekoster vask og reparasjon av ovennevnte arbeidstøy og håndklær.

## § 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.

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 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 innebærer 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 "erklæringsavtaler"), 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 varsling 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:**

- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
- Sluttvederlag
- Opplysnings- og utviklingsfondet
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Ferie m.v.
- Likestilling

## **§ 10 VARIGHET**

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2008 og til 30. april 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den av partene 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 utløp før 1. april 2009).

### **Protokolltilførsel:**

I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 3. juni 2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-  
middelearbeiderforbund