

Protokoll for behandling av interessetvist i nemnd etter § 2-5 i hovedavtalen 2014-2017 mellom SAMFO og Lederne.

Lederne fremsatte i brev til Riksmekleren 3. mai 2016 krav om avgjørelse i interessetvistenemnd. Det er i begjæringen vist til Hovedavtalen mellom Lederne og SAMFO § 2-5 som angir at interessetvister mellom partene skal avgjøres av en nemnd på 5 medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Blir partene ikke enige om hvem som skal være formann skal Riksmekleren eller den han oppnevner være formann.

Nemndas sammensetning:

Formann Bjørn Lillebergen (Oppnevnt av Riksmekleren)
Advokat Sveinung Sauar (Lederne)
Avdelingsleder Stein Zander (Lederne)
Direktør Torgeir Kroken (SAMFO)
Advokat Laust K. Poulsen (SAMFO)

Prosessfullmektig for Lederne: Advokat Alf Kåre Knudsen.
Prosessfullmektig for SAMFO: Advokat Astrid Flesland

Saksbehandlingen

Det ble innledningsvis gjort forsøk på å beramme nemndsmøte før sommerferien 2016, men det var ikke mulig å finne et tidspunkt som passet alle de involverte. Nemndsmøte ble deretter berammet til 8. september 2016 i Riksmeklerens lokaler. Prosessfullmektigene gjorde 19. august 2016 henvendelse til nemndas formann om at man etter sakens art ikke fant det nødvendig med muntlig behandling, og derfor foreslo skriftlig behandling. Formannen sa seg enig i det.

Det ble satt frister for avsluttende skriftlige innlegg fra begge parter.

Etter å ha mottatt partenes skriftlige redegjørelser fant nemndas formann det nødvendig at nemndas medlemmer møttes til rådslagning, og det ble avholdt møte i Riksmeklerens lokaler 14. desember 2016.

Når det har tatt så lang tid før det foreligger en avgjørelse fra nemnda skyldes det at nemndas formann av forskjellige grunner har blitt forsinket med utarbeidelsen av forslag til avgjørelse.

Sakens bakgrunn

Mellom SAMFO og Lederne er det inngått Overenskomst for butikksjefer m.fl. Overenskomsten har overlappende virkefelt i forhold til Lederoverenskomsten mellom SAMFO og Handel og Kontor (HK).

I overenskomsten mellom SAMFO og HK er det i bilag 8 inntatt slik protokolltilførsel:

Protokolltilførsler for kooperativ detaljhandel:

Handel og Kontor og SAMFO erkjenner felles interesse og forpliktelse i å opprettholde høy organisasjonsgrad i området, for å sikre verdiskapning og trygghet for gode lønns- og arbeidsvilkår samt andre former for sosiale goder og ytelser. Dette vil sikre ryddige og trygge arbeidsforhold, som igjen vil bidra til motiverte, kreative og produktive medarbeidere. Det er i partenes interesse, og det forutsettes i.h.t. Hovedavtalen kap. VIII § 8-1 at det aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i Handel og Kontor generelt og ved nyansettelser spesielt. (Nemndas understrekning)

I overenskomsten mellom SAMFO og lederne er det ikke inntatt noe tilsvarende. Lederne har i tarifforhandlinger med SAMFO i utgangspunktet krevd inntatt en identisk formulering, da slik at det *aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i Lederne og spesielt ved nyansettelser*. I tarifforhandlingene i 2016 ble kravet moderert til at det aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i *en fagforening og spesielt ved nyansettelser*.

Kravet ble ikke akseptert av SAMFO og det kom til brudd mellom partene 20. april 2016.

Lederne brakte deretter i medhold av hovedavtalens § 2-5 tvisten inn for nemndsbehandling som angitt innledningsvis.

Lederne har i korthet anført:

Det foreligger tvist om revisjon av tariffavtale som i medhold av hovedavtalens § 2-5 kan avgjøres av interessetvistnemnda med bindende virkning.

Når SAMFO nekter å ta inn en protokolltilførsel om oppfordring til *medlemskap i fagforening* i overenskomsten med Lederne, er det i strid med ufravikelighetsprinsippet. Prinsippet innebærer etter rettspraksis at arbeidsgiver har en tariffmessig plikt til ikke å inngå en konkurrerende tariffavtale som avviker fra den avtale man allerede er bundet av. Det vises til Evju m.fl., Det kollektive arbeidslivet, 2. utgave (2013) side 141. Til grunn for prinsippet ligger et ønske om å unngå at medlemskap i fagforening skal være gjenstand for konkurranse.

Det er her snakk om to avtaler med overlappende virkefelt. Det er et konkurransefortrinn for HK når det i overenskomsten med SAMFO oppfordres til medlemskap i HK, mens det i avtalen mellom SAMFO og Lederne ikke er inntatt tilsvarende. Forskjellsbehandlingen er i strid med de alminnelige lojalitetsbetraktninger i tarifforhold, og kan ikke aksepteres. Om betydningen av lojalitet i tarifforhold vises til Jackelen, *Motstridende tariffavtaler*, Arbeidsrettslige Studier bind I (2000) side 226.

Det bør være i begge parter interesser at HK og Lederne likebehandles, og at det ikke oppfordres til medlemskap i en organisasjon fremfor en annen. Lederne har klart størst medlemstall innenfor virkeområdet for overenskomsten, og det er kunstig at det i avtalen med HK er inntatt en anbefaling som styrker HK på bekostning av Lederne.

Det er krevd at det i Overenskomst for butikksjefer mellom SAMFO og Lederne m. f. punkt 11.6 inntas slik protokolltilførsel:

Lederne og SAMFO erkjenner felles interesse og forpliktelse i å opprettholde høy i kooperativ detaljhandel, for å sikre verdiskapning og trygghet for gode lønns- og arbeidsvilkår samt andre former for sosiale goder og ytelser. Dette vil sikre ryddige og trygge arbeidsforhold, som igjen vil bidra til motiverte, kreative og produktive medarbeidere.

Det er i partenes interesse, og det forutsettes i.h.t. Hovedavtalens kapittel 9.3 at det aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i en fagforening og spesielt ved nyansettelser.

Det bemerkes at Ledernes prosessfullmektig i e-post av 14. desember 2016 har gjort oppmerksom på at det ved en feil er vist til Hovedavtalens kapittel 9.3, mens riktig henvisning er Hovedavtalens § 9.2. SAMFOs prosessfullmektig - som er tatt inn som kopiadressat – har ikke kommet med innvendinger eller merknader til endringen.

I forhold til anførselene fra SAMFO i skriv av 29. august 2016 har Lederne fremholdt at deres krav ikke er at SAMFO skal fremme medlemskap i Lederne spesielt. Målet er å få til en tilsvarende god avtale som HK, likevel slik at denne ikke diskriminerer mellom de overlappende avtalene. Så lenge avtalen med HK har nåværende ordlyd, innebærer den imidlertid en forskjellsbehandling av to fagforeninger. Det er gjennom søksmålet for arbeidsretten, som ble trukket, klarlagt at HK har nektet å fjerne formuleringen. Etter det Lederne forstår ble det i saken for arbeidsretten fremlagt dokumentasjon for at SAMFO i tiden etter at protokolltilførselen ble inntatt har sendt ut nyhetsbrev til sine medlemsbedrifter hvor man gjentar oppfordringen om medlemskap i HK.

For å kunne forholde seg til anførselene om ikke-praktisering og bortfall ved passivitet, har Lederne behov for innsyn i hva som er anført i stevning, tilsvarende og senere prosesskrift for Arbeidsretten. Denne dokumentasjon er ikke fremlagt fra SAMFOs side.

SAMFO har i korthet anført:

SAMFO legger til grunn at Ledernes krav ikke lenger er at protokolltilførselen skal gjelde medlemskap i Lederne spesielt.

Kravet om en tilsvarende formulering som i avtalen med HK ble tatt opp i tariffforhandlingene både i 2014 og i 2016. Slik SAMFOs delegasjon oppfattet det kom kravet fra Lederne som en følge av at man hadde finlest de to overenskomstene for å avdekke eventuell forskjeller. Ikke fordi SAMFO hadde en opplevelse av at SAMFO eller noen av medlemsbedriftene faktisk oppfordret til medlemskap i HK på bekostning av Lederne.

SAMFO var for sin del overrasket over at protokolltilførselen var å finne i Lederoverenskomsten mellom SAMFO og HK, og har derfor avvist Lederens krav

under henvisning til at protokolltilførselen må skyldes en redigeringsfeil tilbake i tid. Bestemmelsen har aldri vært praktisert, og SAMFO har forholdt seg nøytralt med hensyn til valg av arbeidstakerorganisasjon. SAMFO har hevdet, og fastholder at arbeidsgiver ikke skal anbefale de ansatte medlemskap i noen organisasjon.

SAMFO har som følge av kravet fra Lederne, og derved kunnskapen om formuleringen i Lederoverenskomsten med HK, tatt kontakt med HK for å rette opp feilen. Det kom ikke til enighet, og SAMFO tok 26.01.2016 ut stevning for Arbeidsretten for å få forholdet avgjort. Saken ble senere trukket på grunn av bevissituasjonen. SAMFO praktiserer ikke denne del av teksten i protokolltilførselen.

Feilen som er begått har en historisk forklaring, med tidligere pliktmessig medlemskap i et forbund under LO for ansatte i samvirkelag. Protokolltilførselen som tvisten gjelder kom første gang inn i Landsoverenskomsten – for butikkmedarbeidere m.m. – mellom SAMFO og LO/HK ved tariffforhandlingene i 2000. Det har vist seg at tilsvarende tekst også ble redigert inn i Lederoverenskomsten mellom SAMFO og LO/HK i 2000. SAMFO har ikke vært klar over dette før forholdet ble tatt opp av Lederne under tariffforhandlingene i 2014.

SAMFO har etter 1998 holdt seg helt nøytralt i forhold til hvor butikk- og avdelingssjefer organiserte seg. Organisasjonsfriheten er en menneskerett. SAMFOs syn er at en arbeidsgiverorganisasjon ikke bør anbefale fagorganisering, enten dette er i et spesielt forbund eller generelt. At SAMFO har forholdt seg nøytralt underbygges av innholdet i de fremlagte eksempler fra informasjonsbladet for SAMFOs medlemmer, der viktigheten av likebehandling i forhold til arbeidstakerorganisasjonene fremholdes.

Det krav Lederne har fremsatt har satt SAMFO i en vanskelig situasjon. Det er en fare for at HK vil hevde at det foreligger brudd i forhold til protokolltilførselen siden SAMFO ikke har fulgt opp avtalen om oppfordring til medlemskap i HK.

SAMFO deler ledernes syn på at ufravikelighetsprinsippet innebærer begrensinger i adgangen til å inngå konkurrerende tariffavtaler. Prinsippet innebærer likevel ikke et krav om at tariffavtaler på samme område skal være identiske. I utgangspunktet var de to avtalene for butikksjefnivået tilnærmet likelydende i 1998. Nå er det flere forskjeller, noe Lederne har vært med å drive frem gjennom forhandlinger.

I forhold til ufravikelighetsprinsippet vises til kommentarene til arbeidstvistloven § 6 på arbeidsrett.no, hvor det fremholdes at kravet til likebehandling ikke forutsetter identiske avtaler, men reell likebehandling. SAMFO har ikke praktisert protokolltilførselen i Lederoverenskomsten med HK, som man anser som bortfalt ved passivitet. Ved ikke å praktisere tillegget har SAMFO praktisert reell likebehandling. Synspunktet om bortfall ved passivitet kan ikke opprettholdes dersom det tas inn en tilsvarende bestemmelse i overenskomsten med Lederne.

Ledernes krav påstås avvist.

Nemndas vurdering:

Nemnda har ved vurderingen av kravet delt seg i et flertall (Lillebergen, Sauar og Zander) og et mindretall (Kroken og Poulsen).

Flertallets vurdering:

Nemndas kompetanse

Etter hovedavtalen mellom SAMFO og Lederne § 2-5 annet ledd skal interesselvister mellom partene med bindende virkning avgjøres av en nemnd på 5 medlemmer. Interesselvist er i § 2-5 første ledd definert som «*tvist om opprettelse eller revisjon av tariffavtale*». Bestemmelsen må sammenholdes med arbeidstvistloven § 1 bokstav j. Partene har under saksforberedelsen ikke reist spørsmål om den aktuelle tvisten er å anse som en interesselvist eller om nemndas kompetanse til å avgjøre tvisten. Når nemnda likevel kommer inn på dette, er det fordi noen av nemndsmedlemmene under rådslagningen reiste spørsmål om ikke tvisten er en rettstvist som må avgjøres i arbeidsretten, og ikke en interesselvist.

Nemndas flertall bemerker at kravet fra Lederne er fremsatt i forbindelse med tarifforhandlingene mellom partene, og derved som et *krav om revisjon av tariffavtale*, jf. *Hovedavtalens* § 2-5. Tvisten er da å anse som en interesselvist, og ikke en rettstvist. Rettstvist er etter arbeidstvistloven § 1 bokstav i tvist som gjelder «*en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale*». Det er ikke tilfelle her. Her gjelder tvisten hva som skal være innholdet i en ny/endret fremtidig tariffavtale, og det er en interesselvist, jf. *Arbeidsrett.no* side 42 med henvisninger. Det forhold at nemnda for å ta stilling til Ledernes krav må vurdere grunnlaget for kravet endrer ikke på dette.

Når tvisten er bragt inn for interesselvistenemnda og begge parter gjennom saksforberedelsen har forholdt seg til at kravet skal behandles av nemnda er det noe nemnda må forholde seg til.

Historikken

SAMFO har fremholdt at den omhandlede protokolltilførselen i overenskomsten mellom SAMFO og Handel og Kontor i sin tid kom inn ved en feil. En tilsvarende protokolltilførsel kom første gang inn i Landsoverenskomsten (som gjelder butikkmedarbeidere m.m.) mellom SAMFO og LO/HK i 2000. I ettertid har det vist seg at tilsvarende protokolltilførsel samme år ved en feil også ble kopiert inn i Lederoverenskomsten mellom SAMFO og LO/HK.

Flertallet finner det ikke nødvendig å ta stilling til anførselen om at protokolltilførselen kom inn overenskomsten ved en feil. Realiteten er at protokolltilførselen er inntatt i overenskomsten, og det fremgår av redegjørelsen fra SAMFO at HK ikke har vært villig til å fjerne denne. Det førte til at SAMFO tok ut stevning for arbeidsretten, men opplyser at bevisituasjonen i saken førte til at saken senere ble trukket fra Arbeidsretten. Saksdokumentene i saken for Arbeidsretten har ikke vært fremlagt for tvistenemnda. Flertallet forstår det imidlertid slik at det fra HKs side er bestridt at

protokolltilførselen kom inn i Lederoverenskomsten ved en feiltakelse, og fastholder at partene er bundet av denne.

Realiteten er uansett at den omstridte protokolltilførselen fortsatt er en del av gjeldende overenskomst mellom SAMFO og LO/HK, og også vil være det i fremtiden inntil noe annet eventuelt blir avtalt. Når SAMFO reelt har akseptert å være bundet av avtalen, er flertallets vurdering at overenskomsten slik den foreligger ligger fast som en premiss for nemndas vurdering.

Spørsmålet blir etter dette om parter i forskjellige tariffavtaler innen samme tariffområde kan kreve tilsvarende vilkår som det som er avtalt i en annen tariffavtale. I vårt tilfelle, om Lederne som arbeidstakerorganisasjon kan kreve inntatt i sin avtale med SAMFO en tilsvarende bestemmelse som protokolltilførselen i avtalen mellom SAMFO og LO/HK.

Det tariffrettslige utgangspunkt

Lederne har som grunnlag for sitt krav påberopt seg *ufravikelighetsprinsippet*. Det er fremholdt at prinsippet innebærer at arbeidsgiversiden innen samme virkeområde har en tariffmessig plikt til ikke å inngå konkurrerende avtaler som avviker fra det man alt er bundet av.

Om ufravikelighet mellom tariffavtaler på samme virkeområde uttales det i NOU 2001:14 «Vårens vakreste eventyr» punkt 4.7.5:

Konkurrerende tariffavtaler

Det som så langt er sagt gjelder ufravikelighetsvirkningene mellom en tariffavtale og en individuell arbeidsavtale. Spørsmålet om ufravikelighet har også en annen side, nemlig om en arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjon eller en arbeidstakerorganisasjon som er part i en tariffavtale er forhindret fra å inngå avvikende tariffavtale med andre parter innenfor det samme virkeområde.

Utgangspunktet er klart: En tariffpart er i sin fulle rett til å inngå selvstendige tariffavtaler med flere parter. En allerede inngått tariffavtale begrenser ikke den tariffbundne parts adgang til å slutte tariffavtale med andre parter. Dette gjelder både i forhold til arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner. Avtalen selv kan imidlertid inneholde klausuler som stenger for eller på annen måte begrenser adgangen til å inngå tariffavtaler med andre.

Men selv uten særskilt regulering i tariffavtale kan friheten til å inngå konkurrerende tariffavtaler være begrenset av de ufravikelighetsnormer som gjelder i tariffforhold. Arbeidstvistloven har ikke bestemmelser om dette, men det har vært antatt å følge av ulovfestet rett at i hvert fall arbeidsgiversiden i alminnelighet kan ha en tariffmessig plikt overfor sin tariffmotpart til ikke å inngå avvikende tariffavtaler med andre.

Når det gjelder arbeidstakersiden er utgangspunktet det motsatte, nemlig at det ikke foreligger noen plikt til å avstå fra å inngå avvikende tariffavtaler med forskjellige arbeidsgiverparter. Grunnlaget for denne oppfatningen er ARD 1941-48 55, s. 58, der det ble uttalt følgende:

Forutsetningen for begrensningene i arbeidsgivers adgang til å inngå konkurrerende tariffavtaler er at man, helt eller delvis, befinner seg innenfor det virkeområdet som reguleres av eksisterende tariffavtale. Ufravikelighetsnormene stiller imidlertid ikke krav om fullstendig identitet mellom tariffavtaler. At tariffavtaler er ulikt utformet, representerer således ikke i seg selv noe tariffbrudd. Det er heller ikke nødvendig at forskjellige tariffavtaler leder til det samme resultat til enhver tid. Avgjørende er om de over tid generelt sett leder til en reell likebehandling. (Nemndas understreking)

Etter det flertallet kan se er dette i samsvar med begge parter forståelse av ufravikelighetsprinsippet i forholdet mellom konkurrerende tariffavtaler.

Som det fremgår ovenfor er det ikke i strid med ufravikelighetsnormen at det er forskjeller i avtalenes innhold, så lenge forskjellene ikke er større enn at avtalene likevel *over tid generelt sett leder til en reell likebehandling*. Dette må innebære at forskjeller som reelt fører til ulik behandling som et utgangspunkt innebærer en krenkelse av ufravikelighetsnormen. Slik nemnda ser det må det samme gjelde hvor forskjellen i avtaleteksten *kan* føre til reell forskjellsbehandling.

Protokolltilførselen i bilag 8 til overenskomsten mellom SAMFO og LO/HK er å anse som en del av overenskomsten, og forplikter partene. SAMFO har forpliktet seg til at de ansatte *«aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i Handel og Kontor generelt og ved nyansettelser spesielt»*. Når tilsvarende bestemmelse ikke er inntatt i den konkurrerende overenskomsten mellom SAMFO og Lederne, kan ikke flertallet se det annerledes enn protokolltilførselen etter sin ordlyd innebærer en forskjellsbehandling. Det er tilstrekkelig å vise til det konkurransetrinn forskjellen innebærer ved at arbeidsgiversiden forplikter seg til å oppmuntre til medlemskap i en av de to aktuelle fagforeningene på virkeområdet. Det er ikke fra SAMFOs side påpekt andre konkrete forskjeller i avtalene som medfører at det samlet vurdert likevel er reell likebehandling av HK og Lederne.

SAMFO har fremholdt at forpliktelsen etter protokolltilførselen i bilag 8 ikke har vært praktisert, og derfor ikke innebærer en reell forskjellsbehandling. Det anføres at det har vært praktisert nøytralitet i forhold til de konkurrerende arbeidstakerorganisasjonene. Av hensyn til organisasjonsfriheten bør en arbeidsgiver uansett ikke oppfordre til medlemskap i en spesiell fagorganisasjon, eller til fagorganisering generelt. Flertallet bemerker at det etter opplysningene som er fremlagt ikke er grunn til å stille spørsmål ved opplysningen fra SAMFO om at det ikke har vært praktisert noen reell forskjellsbehandling av partene.

Når overenskomstene etter sin ordlyd forplikter arbeidsgiver til en reell forskjellsbehandling, er det etter flertallets syn vanskelig å se bort fra forskjellen fordi overenskomsten med LO/HK eventuelt ikke har vært praktisert etter sin ordlyd. At SAMFO aksepterer å være forpliktet etter protokolltilførselen i bilag 8 er ikke bestridt, og følger også av det faktum at søksmålet for arbeidsretten mot LO/HK ble trukket. Det avgjørende må da etter flertallets syn være at SAMFO reelt er bundet av protokolltilførselen slik den er, ikke om man faktisk har overholdt sin forpliktelse etter protokolltilførselen.

Tariffavtaler inngås skriftlig, og må vurderes etter sitt innhold. Det vil både bevismessig og ellers være uholdbart å måtte forholde seg til noe annet enn avtalens ordlyd, med mindre partene skulle være enige om det.

Flertallet har etter dette kommet til at forpliktelsen som er inntatt i protokolltilførselen i bilag 8 til overenskomsten mellom SAMFO og LO/HK innebærer en reell forskjellsbehandling, og derved et brudd på ufravikelighetsprinsippet.

Lederne har fremmet krav om at forskjellsbehandlingen rettes opp ved at det i Overenskomst for butikksjefer m.fl. pkt. 11.6 inntas protokolltilførsel som gjengitt ovenfor.

Flertallet har under henvisning til drøftelsene foran kommet til at Ledernes krav blir å ta til følge. Det bemerkes at kravet er nøytralt i forhold til valg av fagforening, og derved ikke innebærer noe konkurransefortrinn i forhold til andre nåværende eller fremtidige fagforeninger innen virkeområdet.

Mindretallets vurdering:

Nemndas mindretall er kommet til å Lederne ikke kan få medhold og har følgende bemerkninger.

For mindretallet fremstår saken, slik den er anlagt av Lederne, som en rettstvist. Lederne baserer seg på en ren rettslig argumentasjon i form av "ufravikelighetsprinsippet" og alminnelige lojalitetsbetraktninger i tarifforhold. Slike rettslige problemstillinger skal avgjøres av Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 33, ikke av interesselvstnemnda.

Mindretallet finner det uansett klart at det ikke foreligger brudd på ufravikelighetsnormene ved at det ikke er inntatt en protokolltilførsel i Butikksjefoverenskomsten mellom SAMFO og Lederne tilsvarende det som er gjort i trekkbilaget til Lederoverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge/Landsorganisasjonen i Norge. Mindretallet nøyer seg med å konstatere at ufravikelighetsnormene kun omfatter rent materielle rettigheter som faller inn under begrepet lønns- og arbeidsvederlag, smh. Stein Evju, Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik (1982) side 202-203, noe protokolltilførselen klart ikke er.

For mindretallet fremstår det også klart at protokolltilførselen ikke er i strid med den alminnelige lojalitetsplikt i tarifforhold.

Utover det bemerker mindretallet at Lederne ikke har kunnet begrunne et legitimt behov for at krav om å innta en protokolltilførsel skal tas til følge. Mindretallet er av den oppfatning at dette må være en grunnleggende forutsetning for at interesselvstnemnda skal kunne vurdere å ta et krav av denne karakter til følge. Alene det forhold at det i kravet er vist til Hovedavtalen § 9-3, som gjelder kollektive drøftinger mellom ledelsen og tillitsvalgte, illustrerer at et slikt behov ikke er tilstede. At Lederne, etter at nemda hadde hatt sin rådslagning 14. desember 2016, ønsket å endre henvisningen til Hovedavtalen § 9-2, endrer ikke på dette. Mindretallet har vanskelig ved å se at henvisningen til Hovedavtalen § 9-3 beror på en inkurie og viser til at Lederne har hatt mer 2 år fra protokolltilførselen i trekkbilaget til Lederoverenskomsten ble oppdaget, til kravet (på nytt) ble fremmet i tariffoppgjøret 2016. Videre viser mindretallet til at SAMFO i prosesskriv 9. september 2016, på sidene 2-3, gjorde oppmerksom på henvisningen og på manglende legitimt behov.

For øvrig bemerker mindretallet at man etter Ledernes utforming av sin påstand står igjen med en protokolltilførsel i Butikksjefoverenskomsten mellom Lederne og SAMFO.

ooo

Overensstemmende med flertallets syn har nemnda under dissens kommet til at Lederne gis medhold.

Nemndas avgjørelse er truffet 6. desember 2017.

SLUTNING:

I Overenskomst for butikksjefer m.fl. mellom SAMFO og Lederne pkt. 11.6 inntas slik protokolltilførsel:

Lederne og SAMFO erkjenner felles interesse og forpliktelse i å opprettholde høy organisasjonsgrad i kooperativ detaljhandel, for å sikre verdiskapning og trygghet for gode lønns- og arbeidsvilkår samt andre former for sosiale goder og ytelser. Dette vil sikre ryddige og trygge arbeidsforhold, som igjen vil bidra til motiverte, kreative og produktive medarbeidere.

Det er i partenes interesse, og det forutsettes i.h.t. Hovedavtalens § 9.2 at det aktivt informeres og oppmuntres til medlemskap i en fagforening og spesielt ved nyansettelser.



Sveinung Sauar Stein Zander Bjørn Lillebergen Torgeir Kroken Laust K. Poulsen