

Norges Høyesterett

Oslo, 18. september 2023

**ERKLÆRING OM PARTSHJELP**

**TIL**

**NORGES HØYESTERETT**

**Saksnr:** 23-068740SIV-HRET

**Ankende part:** Cato Ervall  
Anne Margrethe Bangs v. 48B  
7509 Stjørdal

**Prosessfullmektig:** Advokat [H] Jan Arild Vikan  
Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
Postboks 375  
7403 Trondheim

**Ankemotpart:** Nortura SA  
Postboks 360 Økern  
0513 Oslo

**Prosessfullmektig:** Advokat Aleksander Rød – til prøve  
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
Postboks 5250 Majorstuen  
0303 Oslo

**Partshjelper:** SMB Norge  
Rådhusgata 5 B  
0151 Oslo

**Prosessfullmektig:** Advokat (H) Nicolay Skarning  
Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS  
Postboks 2043 Vika  
0125 Oslo

## 1 INNLEDNING

Det vises til ankeerklæring fra Cato Ervall av 28. mars 2023 og anketilsvar fra Nortura SA av 3. mai 2023.

SMB Norge erklærer med dette partshjelp i saken til fordel for ankemotparten Nortura SA, jf. tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b, jf. annet ledd, og det bes om ankeutvalgets samtykke til dette. Partshjelpen utvider ikke saken, men bygger på at ankede parts anførsler, videre at utvidelse av varslingsbegrepet vil kunne være en belastning for arbeidsmiljøet og forstyrre forholdet mellom tillitsvalgte og ledelsen, ikke minst hos små og mellomstore bedrifter (SMB).

## 2 SMB NORGE

SMB Norge er en interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for små og mellomstore bedrifter. SMB Norge ble etablert under navnet Norsk Bedriftsforbund i 1992 og har i dag ca. 5 500 medlemmer fordelt over hele landet. SMB Norge arbeider i hovedsak med å ivareta de mindre bedrifters interesser og levevilkår. Medlemsbedriftene spenner over de fleste bransjer, herunder bygg/anlegg, varehandel, industri og faglig- teknisk tjenesteyting. SMB Norge ivaretar bedrifter spredt over hele landets større og mindre steder, og har regionforeninger i Nord-Norge, Midt-Norge, Vest-Norge, Sør-Norge, Øst-Norge, samt Oslo og Akershus. Organisasjonen arbeider tett på sine medlemmer og kjenner til, og forsøker å løse de utfordringer som de har.

Saken gjelder spørsmål om ankende part (Cato Ervall) har varslet ankemotpart (Nortura SA) etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2. Nortura SA er som Norges største matprodusent en stor bedrift, og derfor ikke medlem av SMB Norge. Sakens problemstilling dreier seg imidlertid om forholdet mellom tillitsvalgte og ledelsen, og er derfor like aktuell for små og mellomstore bedrifter. Disse bedriftene har et særlig behov for forutsigbarhet og klare retningslinjer for når et varsel foreligger etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2. I SMBs vedtekter fra 2023 heter det i para 2 (FORMÅL):

*“Forbundets formål er å arbeide for bedre rammebetingelser for små og mellomstore bedrifter”.*

De spørsmål saken reiser faller følgelig innenfor SMB Norges formål og naturlige virkeområde, sml. tvisteloven §§ 15-7 første ledd bokstav b jf. 1-4.

Vedtektene vedlegges som

**Bilag 1:** SMB Norges vedtekter

For ordens skyld nevnes det at SMB Norge – tidligere kalt Bedriftsforbundet – to ganger tidligere har vært partshjelper i saker for Høyesterett av generell betydning for bedriftene, henholdsvis HR-2016-2554-P (Holship) og HR-2022-2404-A (Ramme gård).

## 3 NÆRMERE OM DE RETTSLIGE SPØRSMÅL SAKEN REISER

### 3.1. Innledning og oppsummering

SMB Norge viser i hovedsak til Nortura SA sitt tilsvarende av 3. mai 2023, som SMB Norge slutter seg til.

Hovedbegrunnelsen for partshjelpen er at ankende parts tolkning av hva som er et varsel er alt for vid og vil skape unødvendig uforutsigbarhet, tvister og rettsprosesser i norske virksomheter, og kunne svekke samarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelsen. Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A om varsling må harmoniseres mot andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, særlig bestemmelsene om arbeidsmiljø, herunder verneombud og arbeidsmiljøutvalg, samt Hovedavtalens samarbeidsbestemmelser mellom tillitsvalgte og ledelsen. Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A er i særlig grad unntaksregler for spesielle og mer alvorlige situasjoner, og er ikke først og fremst beregnet på dialogen mellom tillitsvalgte og ledelsen, heller ikke når denne dialogen er preget av kritikk og tvist. Tillitsvalgte må løpende kunne ta opp kritikkverdige forhold uten at saken skal inn i et varslingsspor. Tvert om vil dette kunne være uheldig for den løpende dialogen.

SMB Norge anfører derfor at det må derfor foreligge klare holdepunkter for at det er tale om et varsel når tillitsvalgte tar opp kritikkverdige forhold, dersom ikke begrepet "varsel" er benyttet eller det for øvrig er klare holdepunkter for at tillitsvalgte ønsker at saken tas opp etter arbeidsmiljølovens varslingsregler. Likevel må det være arbeidsgiver som i kraft av arbeidsgivers styringsrett bestemmer om saken skal underlegges varslingsreglene, en avgjørelse som kan prøves for domstolene. Ansvarsforholdene må i disse sakene være klare, av hensyn til ansvaret for arbeidsmiljøet, og derfor må siste ord ligge hos arbeidsgiver.

### **3.2 SMB Norges syn på sakens rettslige spørsmål**

Ervalls e-post av 29. juni 2021 kvalifiserer ikke til å anses som et varsel i arbeidsmiljølovens forstand, jf. § 2 A-1, fordi begrepet "varsel" ikke er brukt og det ellers ikke er klare holdepunkter for at e-posten skulle underlegges behandling etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.

#### **3.2.1 Arbeidsmiljøloven § 2 A-1**

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (heretter "aml" eller "arbeidsmiljøloven") gir arbeidstaker rett til å "varsle" om "kritikkverdige forhold" i arbeidsgivers virksomhet. Det er ikke gitt noen legaldefinisjon i arbeidsmiljøloven om hva som utgjør et varsel, slik at loven isolert sett gir begrenset veiledning i relasjon til spørsmålet. Det gjelder et minstekrav om at varselet dreier seg om "kritikkverdige forhold". Dette innebærer likevel ikke at enhver henvendelse angående kritikkverdige forhold skal anses som et varsel. Det ligger i varslingsinstituttets natur at det må kunne stilles krav om at arbeidsgiver forstår at henvendelsen dreier seg om et varsel. I motsatt fall vil fremsettelse av hverdagslig misnøye og løpende tilbakemeldinger overskride terskelen for å bli ansett som et varsel. En slik forståelse av begrepet vil utvide varslingsreglenes anvendelsesområde betraktelig, og innebære en utilsiktet og uønsket virkning.

Reguleringene om varslingssaker i arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2007, og var gjenstand for konsolidering i 2017, samt en større revisjon i 2020. Det er følgelig tale om nokså nye reguleringer, hvilket tilsier at det må utvises tilbakeholdenhet med å utvide reglenes virkeområde. Dette underbygger at det må legges til grunn en snever tolkning av varslingsbegrepet.

#### **3.2.2 Betydningen av tillitsvalgtes rolle**

Tillitsvalgtes rolle og stillingsvern fremgår bl.a. av Hovedavtalen § 2-3, § 5-1 og § 5-11. I § 2-3 er lagt opp en samarbeidsprosedyre for tvisteløsning, som brukes i normaltillfellene. Her vil også tillitsvalgte være beskyttet i sin funksjon, og vil ikke ha behov for de særlige varslingsreglene i aml. kapittel 2 A.

Situasjonen i saken er spesiell, ettersom det er en tillitsvalgt som anfører å ha fremsatt et varsel, en anførsel som kom sent i saken. En tillitsvalgt blir vanligvis valgt av medlemmer i en større eller mindre fagforening for å være talsperson for arbeidstakere på arbeidsplassen, og har en særlig rolle utover Hovedavtalens ordninger. Dette kommer først og fremst til uttrykk gjennom de omfattende

informasjons- og drøftelsesplikter arbeidsgiver har overfor tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljøloven, jf. kapittel 8, § 9-2, § 10-3, § 15-1, § 15-2 m.v. I tillitsvalgtes rolle ligger det en mulighet til å kunne ta opp kritikkverdige forhold med arbeidsgiver. Dette medfører at det må være en høyere terskel for å anse dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som et varsel etter aml. kap 2 A.

For å beskytte tillitsvalgte mot negative handlinger som følge av sitt virke, er de gitt et noe sterkere stillingsvern gjennom Hovedavtalen LO-NHO. Dette er med å beskytte deres ytringsfrihet og sikre deres funksjon. Det vises til bilag 2, hvor LOs juridiske avdeling har beskrevet tillitsvalgtes rolle og vern etter Hovedavtalen nærmere. Hovedavtalen bygger på at dialogen mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver som utgangspunkt skjer *utenfor* rammene av varslingsreglene. Varslingsreglene i aml. kap 2 A er først og fremst beregnet på ansatte som ikke har et slikt styrket stillingsvern, selv om det er klart at også tillitsvalgte kan påberope seg aml. kapittel 2 A i særlige situasjoner. Det faller følgelig i utgangspunktet utenfor formålet med aml. kap 2 A at gjengjeldelsesbeskyttelsen skal gjelde for tillitsvalgte, da de har en ganske sammenliknbar beskyttelse ellers. Dette innebærer som nevnt ikke at tillitsvalgte i kraft av sin rolle er avskåret fra å oppnå varslingsvern, men kravet til presisering av at det er tale om et varsel vil være tydeligere sammenlignet med andre ansatte.

**Bilag 2:** Beskrivelse av tillitsvalgtes rolle og vern etter Hovedavtalen fra LOs juridiske avdeling.

### **3.2.4 Slutning fra forarbeider**

Grensedragningen mellom tillitsvalgtes vern etter aml. kapittel 2 A og Hovedavtalen er ikke drøftet i forarbeidene til de gjeldende eller tidligere varslingsreglene. Fraværet kan indikere at lovgiver ikke har ment å gi tillitsvalgte varslervern, utenom de helt klare tilfellene. Uansett har ikke lovgiver ment å blande seg inn i drøftelses- og forhandlingsreglene i Hovedavtalen, regler som bl.a. skal sikre et godt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen, og eventuelt få frem kritikkverdige forhold.

Begrepet "forsvarlig varsling" ble fjernet fra aml. § 2 A-1 annet ledd i forbindelse med den siste lovendringen. I Prop. 74 L (2018-2019) pkt. 9.2. ble det likevel presisert at den eksisterende rettstilstanden skulle opprettholdes. Det var derfor ikke tilsiktet å senke terskelen for å oppnå varslervern. Rettstilstanden er fortsatt at det skal være et stort rom for intern varsling i virksomheten. Samtidig er det presisert i Prop. 74 L (2018-2019) pkt. 9.4.2 at ikke enhver intern henvendelse skal anses som et varsel. Som eksempel på henvendelser som faller utenfor varslingsbegrepet nevnes situasjoner "[...] der kritikkverdig forhold tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten". Lovgiver har med dette ment at det skal gå en grense mellom henvendelser som skal behandles i varslingsinstituttet, og henvendelser som er bedre egnet for debatt eller dialog. Ettersom det ligger i tillitsvalgtes rolle å kunne ta opp kritikkverdige forhold med arbeidsgiver, er skillet spesielt viktig ved henvendelser fra tillitsvalgte.

Varslingsinstituttet er en integrert del av ytringsfriheten etter Grunnloven § 100 og EMK art. 10, og har som mål å styrke de ansattes mulighet til å ytre seg i arbeidslivet. Forholdet mellom ytringsfriheten og varslingsreglene er drøftet særskilt av ytringsfrihetskommisjonen i NOU 2022:9 *En åpen og opplyst samtale - Ytringsfrihetskommisjonens utredning*. Uttalelsene fra Ytringsfrihetskommisjonen er en relevant rettskilde da de adresserer forholdet til varslingsreglene, til tross for at det har karakter som etterarbeid. I punkt 15.5.4 fremheves det blant annet at en utvidende tolkning av varslingsbegrepet vil utvanne varslingsens funksjon og ha en "[...] nedkjølende effekt for den alminnelige ytringsfriheten". Et vidt varslingsbegrep kan føre til at de ansatte kvier seg for å fremsette kritikk av arbeidsplassen utenfor det formelle varslingsystemet. Dette vil være uheldig for ytringsfriheten på arbeidsplassen, og underbygger at det må legges til grunn en snever tolkning av varslingsbegrepet.

### **3.2.5 Rettspraksis**

Det er begrenset veiledning fra rettspraksis omkring hva som kvalitativt kreves for at det er tale om et varsel. Høyesterett har ikke tatt stilling til hva som kreves for at en henvendelse om kritikkverdige forhold skal anses som et varsel, og terskelen fra underrettspraksis er varierende. Fra Ikea-saken i Oslo tingrett (TOSL-2022-149053-2), hvor undertegnede representerte Ikea, skilte retten mellom varslinger på den ene side og andre meldinger og uttalte:

*"Etter bevisførselen er det rettens samlede syn at mange av de 12 meldingene som [virksomhet] betegner som «varsler», ikke er det i rettslig forstand, men heller bærer preg av å være bekymringsmeldinger, tilbakemeldinger, ytringer og avviksrapporteringer."*

Det er arbeidsgiver som har plikt til å følge opp et varsel, og må derfor ta stilling til dette i hvert enkelt tilfelle ut fra sakens alvor, om det har vært meningen å inngi et varsel, om innholdet tilfredsstillende kravene til et varsel, og sett opp mot arbeidsmiljøbestemmelsene i aml kapittel 4, verneombudsbestemmelsene i § 6-2, og Hovedavtalens samarbeidsbestemmelser, jf. ovenfor. I dialogen med den som mener å varsle, må arbeidsgiver også kunne vurdere andre handlingsalternativer som bistand fra verneombud, mekling mv. Arbeidsgiver vil alltid måtte stå til ansvar for sitt valg i disse sammenhenger i domstolene, og risikerer erstatningsansvar og endog straffansvar, jf. aml § 19-1. ved å gjøre "feilaktige" valg. Påstand om gjengjeldelse kan dessuten sendes kostnadsfritt til Diskrimineringsnemnda, jf. aml § 2 A-8.

### **3.2.6 Reelle hensyn**

Den utvidede tolkningen av varslingsbegrepet som ankende part legger til grunn vil, etter SMB Norges syn, være unødvendig, prosessdrivende og konfliktskapende. I tillegg vil en slik utvidelse skape mindre forutsigbarhet, noe som særlig vil ramme de små og mellomstore bedriftene, som ofte ikke har HR-avdelinger og har mer begrensede ressurser.

Det er ikke behov for den utvidelse som ankende part legger til grunn: Arbeidsgivers styringsrett er underlagt visse krav om saklig utførelse, jf. Rt. 2001 s. 418 (Kårstø, s. 427), hvor Høyesterett uttalte:

*"Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn."*

Hovedavtalens bestemmelser og saklighetsnormene medfører at tillitsvalgte trygt kan komme med kritikk uten at arbeidsgiver vil kunne reagere med sanksjoner. I tillegg har tillitsvalgt et noe sterkere stillingsvern etter Hovedavtalen. Dette sikrer trygghet i vervet som tillitsvalgt, og tilfredsstillende EMK art. 11 om foreningsfrihet, herunder ytringsfrihet for tillitsvalgte. Derfor trenger tillitsvalgte normalt ikke det varslingsvern som fremgår i aml. kapittel 2 A.

Ankende parts forståelse av varslingsbegrepet medfører fare for at vanlige mishagsytringer vil bli behandlet under varslingsinstituttet, kanskje endog uten at varsler har ønsket dette. Det vil derfor kunne virke *konfliktskapende* og *prosessdrivende*.

En utvidende tolkning av varslingsbegrepet vil dessuten føre til *uforutsigbarhet*. Arbeidsgiver har behov for klare retningslinjer og forutsigbarhet omkring hvilke saker som skal behandles i varslingsinstituttet, og hva som på den andre siden utgjør alminnelige henvendelser med kritisk innhold. Det må derfor stilles visse krav til konkretisering og presisjon fra varsler, slik at det er rimelig klart for arbeidsgiver at henvendelsen er et varsel som utløser de plikter som arbeidsmiljøloven kapittel 2 A oppstiller. Som hovedregel bør både ansatte og tillitsvalgte benytte ordet varsel, slik at det kommer klart frem at en

behandling etter arbeidsmiljøloven kap. 2 A ønskes, selv om dette ikke kan oppstilles som et absolutt krav. I alle fall bør dette gjelde for en tillitsvalgt.

Kravet til klarhet og presisjon blir enda viktigere når henvendelsen kommer fra en erfaren tillitsvalgt, som i denne saken. Ervall har fungert som tillitsvalgt i snart 30 år hos Nortura SA for NNN i LO. Dette er en forening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 (28. 000 medlemmer) og med tilgang på bistand fra forbundet sentralt og LOs juridiske avdeling. Det må derfor kunne forventes at Ervall formulerer seg så tydelig at det ikke råder noen tvil om at henvendelsen er ment som et varsel.

Når arbeidsgiver vurderer om meldingen skal anses som et varsel, vil han eller hun også måtte se hen til sakens alvor. Jo mer alvorlig innhold, desto klarere må det være at det er tale om et varsel.

E-posten av 29. juni 2021 er derfor ikke formulert tilstrekkelig presist og konkret for å oppnå varslervern etter aml. kap 2 A.

#### **4. ANMODNING OM TILLATELSE TIL Å VÆRE PARTSHJELPER**

Tvisteloven § 30-7 første ledd får, så vidt forstås, analogisk anvendelse ved erklæring om partshjelp etter anke er tillatt fremmet, jf. bl.a. HR-2022-1618-U avsnitt 3. Tvl. § 30-7 første ledd stiller krav til at "særlige grunner" taler for å tillate partshjelpen. Vilkåret er i Høyesterettspraksis forstått slik at samtykke normalt gis når partshjelpen ikke vil føre til noen endringer av sakens karakter eller vidløftiggjøring av den, jf. HR-2020-1111-U avsnitt 15. SMB Norge forholder seg til saken, slik den foreligger i Høyesterett, både hva gjelder faktum og anførsler.

Å tillate SMB Norge som partshjelp vil derfor ikke føre til noen endring av sakens karakter eller vidløftiggjøre den. Partshjelperen vil ikke opptre til fortrenghet for ankende eller ankemotparten eller føre til unødvendig dobbeltbehandling av sakens faktiske og rettslige spørsmål. Det tilføyes at partshjelpers muntlige innlegg vil kunne begrenses til femten - 15 - minutter, og således forholde til den tid som allerede er allokert til saken, en rettsdag den 5. desember 2023.

SMB Norge vil ikke kreve dekning for sakskostnader, hensett til den helt begrensede intervensjon, og ber at det heller ikke rettes saksomkostningskrav mot SMB Norge i Høyesterett.

Det er etter dette ikke behov for å nedlegge egen påstand.

\* \* \* \* \*

Denne erklæringen er lastet opp i Aktørportalen.

Oslo, 18. september 2023  
**Simonsen Vogt Wiig**

**Nicolay Skarning**  
Advokat (H)

## **SENTRALE VEDTEKTER FOR SMB NORGE**

Vedtatt på kongressen i Arendal 2023

### **1 NAVN**

Forbundets navn er SMB Norge.

### **2 FORMÅL**

SMB Norge er partipolitisk uavhengig og næringsnøytralt organisert. Forbundets formål er å arbeide for bedre rammebetingelser for små og mellomstore bedrifter.

### **3 JURIDISK PERSON**

SMB Norge er en selveiende og frittstående juridisk person med upersonlig og begrenset ansvar for gjeld.

### **4 HOVEDKONTOR**

Forbundets hovedkontor ligger i Oslo.

### **5 MEDLEMSKAP**

Forbundet har fem typer medlemskap

#### **5.1 Ordinært medlemskap**

Ordinært medlemskap kan innehas av selvstendig næringsdrivende/små og mellomstore bedrifter som driver virksomhet i Norge. Ordinært medlemskap gir stemmerett, møte- og talerett. Ordinært medlemskap gir rett til å benytte utvalgte medlemsfordeler etc.

##### **5.1.1 Ordinært medlemskap med juridisk medlemshjelp**

Ordinært medlemskap med juridisk medlemshjelp kan innehas av selvstendig næringsdrivende/små og mellomstore bedrifter som driver virksomhet i Norge. Ordinært medlemskap med juridisk medlemshjelp gir stemmerett, møte- og talerett. Ordinært medlemskap gir rett til å benytte medlemsfordeler etc.

#### **5.2 Kollektivt medlemskap**

Kollektivt medlemskap kan tegnes av en sammenslutning på vegne av dens medlemmer. Sammenslutningen kan være konsern, bransjeforbund, næringsforeninger, kjedesammenslutninger, så vel som andre organer og sammenslutninger innen næringslivet.

**5.2.1** Sammenslutningen skal ha en fast kontaktperson overfor SMB Norge.

**5.2.2** Sammenslutningens medlemmer bør innmeldes individuelt.

**5.2.3** Sammenslutningens medlemmer kan tilbys redusert kontingent.

**5.2.4** Medlemmer som er tilsluttet SMB Norge gjennom kollektivt medlemskap, har møte- og talerett på årsmøter og kongress, men ikke stemmerett. Medlemmet er valgbar i tillitsverv i SMB Norge og får da den stemmerett som eventuelt følger vervet.

#### **5.3 Personlig medlemskap**

Personlig medlemskap kan innehas av enkeltpersoner. Personlig medlemskap gir møte- og talerett, men ikke stemmerett. Medlemmet er valgbar i tillitsverv i SMB Norge og får da den stemmerett som eventuelt følger vervet.

#### **5.4 Æresmedlemskap**

Æresmedlemskap kan innehas av privatpersoner som over tid har utført en særlig stor og betydningsfull innsats for SMB Norge. Æresmedlemskap foreslås av forbundsstyret og innvilges av kongressen. Æresmedlemskap er livsvarig og fritt for kontingent.

## **5.5 Generelle vilkår og betingelser for medlemskap**

**5.5.1** Medlemskap er uavhengig av bransjetilknytning.

**5.5.2** Medlemskap må godkjennes av forbundsstyret eller den forbundsstyret bemyndiger. Eventuelle avslag på søknad om medlemskap, kan klages inn for kongressen. Klagen sendes forbundsleder senest tre uker før kongressen.

### **5.5.3**

Medlemskapet løper fra den dato første kontingent innbetales. Oppsigelsen sendes skriftlig til administrasjonen. Oppsigelsen regnes fra den dag oppsigelsen mottas hos administrasjonen. Innbetalt kontingent refunderes ikke.

## **6 FORBUNDETS ORGANER**

Forbundets organer er kongress, valgkomité, forbundsstyret, regionforeninger, lokalforeninger og administrasjon.

### **6.1 KONGRESSEN**

Kongressen er forbundets øverste organ.

**6.1.1** Ordinær Kongress avholdes annethvert år innen utgangen av oktober måned.

**6.1.2** Ekstraordinær Kongress skal avholdes når 2/3 av forbundsstyret eller 2/3 av regionlederne finner det nødvendig eller minst 1/10 av medlemmene skriftlig forlanger det.

#### **6.1.3 Frister**

Forbundsstyret innkaller samtlige registrerte medlemmer til ordinær eller ekstraordinær kongress med minst *åtte ukers* frist. Av innkallingen skal det fremgå hvilke saker som skal behandles. Forslag som ønskes behandlet, må være forbundsstyret i hende *senest seks uker* før kongress. Dokumenter som skal behandles på kongressen skal sendes delegatene og regionlederne *tre uker* før kongressen. Se spesielle frister ved vedtektsendringer, § 11.

#### **6.1.4 Tale-, stemme- og forslagsrett**

På kongressen har følgende delegatstatus med tale-, stemme- og forslagsrett:

**6.1.4.1** Medlemmene av forbundsstyret

#### **6.1.4.2 Representasjon under kongress**

Hver regionforening kan sende en delegat per påbegynt 150 ordinære og kollektive medlemmer basert på medlemstall per 1. januar forut for kongressen. Maksimalt antall delegater fra en regionforening settes til 15. En av delegatene skal være regionleder eller stedfortreder for denne.

**6.1.4.3** En og samme bransjeorganisasjon og andre sammenslutninger av kollektive medlemmer kan maksimalt stille med en delegat på Kongressen.

**6.1.4.4** Samtlige medlemmer kan møte på kongressen med observatørstatus og tale- og forslagsrett, for egen regning.

#### **6.1.5 Kongressen skal behandle/vedta følgende saker:**

**6.1.5.1** Innkomne forslag til næringspolitiske programmer, handlingsplan og forslag til vedtektsendringer.

**6.1.5.2** Forbundets regnskap for de siste to år.



### **6.1.5.3** Honorar til forbundsstyret

**6.1.5.4** Kontingent for kommende to år. Kongressen kan gi forbundsstyret fullmakt til å foreta kontingentendring (utenom kongressår). Administrasjonen har fullmakt til å gi utvalgte grupper rabatterte kontingenter ut fra markedsmessige vurderinger.

**6.1.5.5** Rammebudsjett for kommende to år. Kongressen kan gi forbundsstyret fullmakt til å foreta budsjettendring (utenom kongressår).

**6.1.5.6** Forbundsstyrets beretning, herunder økonomirapport for kongressperioden.

**6.1.5.7** Valg av forbundsleder, nestleder, medlemmer og varamedlemmer, valgkomitéens leder og medlemmer og revisor. Forbundsstyret har fullmakt til å foreta revisorskifte utenom kongressår.

**6.1.6** Hver delegat har en stemme. Det kan ikke stemmes ved fullmakt. Kongressen velger sin dirigent og referent.

## **6.2 Forbundsstyret**

### **6.2.1 Forbundsstyrets myndighet**

Forbundet ledes av forbundsstyret, som er forbundets høyeste utøvende myndighet.

### **6.2.2 Forbundsstyrets sammensetning, valgperiode**

Forbundsstyret består av leder, første nestleder, andre nestleder og fire styremedlemmer og fem varamedlemmer i valgt rekkefølge. Samtlige velges av kongressen. Samtlige verv skal besettes av medlemmer i SMB Norge. Forbundsstyret med varamedlemmer velges for to år av gangen (fra kongress til kongress).

### **6.2.3 Forbundsstyret skal:**

**6.2.3.1** Iverksette kongressens vedtak og bestemmelser.

**6.2.3.2** Forvalte og føre kontroll med forbundets økonomi. Avlegge forbundets regnskap.

**6.2.3.3** Representere forbundet utad

**6.2.3.4** Utarbeide handlingsplaner og politiske programmer samt forslag til vedtektsendringer til kongressen

**6.2.3.5** Ansette administrerende direktør.

**6.2.3.6** Nedsette rådgivende utvalg og gi mandat til disse. Utvalgene rapporterer til Forbundsstyret.

**6.2.3.7** Drifte organisasjonen og tillitsapparatet og holde tillitsapparatet løpende orientert. Kopi av innkallinger og referater fra Forbundstyremøtene skal gjøres tilgjengelige for alle tillitsvalgte.

**6.2.3.8** Ingen tillitsvalgte kan delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at medlemmet må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Dette gjelder både for tillitsvalgte i alle organer, herunder forbundsstyret, styremedlemmer i regionlag, styremedlemmer i lokallag, rådgivende utvalg, valgkomiteer eller andre organer i SMB Norge.

### **6.3 Valgkomité**

Valgkomiteen består av leder og fem representanter. Alle regionforeningene skal ha en plass hver i valgkomiteen. Valgkomiteen og dens leder velges på kongressen for to år av gangen (fra kongress til kongress). Valgkomiteen skal:

**6.3.1** Innhente og innstille for kongressen en oversikt over kandidater til forbundsstyret og valgkomité.

**6.3.2** Forestå opptelling av stemmene og offentliggjøring av avstemningsresultatene.

### **6.4 Administrasjon**

Administrasjonen ledes av administrerende direktør som forholder seg til retningslinjer gitt av forbundsstyret. Administrerende direktør ivaretar arbeidsgiveransvar for alle ansatte.

### **6.5 Regionforeningene**

Forbundet skal være organisert i regionforeninger med egne styrever. Regionforeningene skal dekke hvert sitt geografiske område og til sammen dekke hele landet. Innenfor regionforeningen kan det etableres lokallag som dekker et begrenset geografisk område. Kongressen vedtar vedtekter for regionforeningene. Forbundsstyret utarbeider retningslinjer og rammebetingelser for regionene. Forbundsstyret vedtar retningslinjer for lokalforeninger.

#### **6.5.1 Politisk forum**

Forbundsstyret innkaller alle tillitsvalgte i regionforeningene til minst 2 politiske drøftingsmøter i året. Disse møtene heter Politisk forum. På disse møtene skal aktuelle politiske saker drøftes, forbundsstyret og regionforeningene rapporterer fra sin aktivitet, og forbundsstyret og regionforeningene kan melde saker de ønsker drøftet. Politisk forum gjennomføres digitalt.

#### **6.5.2 Landsstyremøte**

Forbundsstyret innkaller ledere i regionforeningene til minst 1 møte i året de årene ikke kongress avholdes. Disse møtene heter Landsstyremøte. Møtene skal være av rådgivende art og opplyse om organisasjonsutvikling og politiske dagsaktuelle saker. Møtene skal normalt holdes i andre halvdel av hvert år og skal som et utgangspunkt holdes virtuelt eller fysisk etter styrets beslutning. Forbundsstyret står også fritt til å innkalle med minimum en måneds innkallingsfrist flere ganger hvert år.

### **6.6 Kontrollkomité**

Kontrollkomiteen består av leder, to medlemmer og ett varamedlem som alle velges for to år av gangen (fra kongress til kongress). Medlemmene og varamedlemmene i kontrollkomiteen kan ikke inneha andre verv i forbundet. Kontrollkomiteen skal:

**6.6.1** Se til at vedtak fattet i forbundets organer følges opp.

**6.6.2** Kvalitetssikre administrative og økonomiske styringsrutiner.

**6.6.3** Fremlegge rapport for kongressen.

## **7 NÆRINGSPOLITISK PROGRAM**

Næringspolitisk program fastsettes av kongressen etter innstilling fra forbundsstyret.

## **8 PRESENTASJONSMESSIGE OG FUNKSJONSMESSIGE FORHOLD**

### **8.1 Funksjonstid for tillitsvalgte**

Alle tillitsvalgte velges for to år, hvis ikke annet er spesifisert. Dersom en tillitsvalgt, valgt i personvalg, slutter i medlemsbedriften eller medlemsbedriften opphører i funksjonstiden, kan den tillitsvalgte stå perioden ut dersom vedkommende går over til en annen bedrift med medlemskap i SMB Norge, eller den tillitsvalgte tegner et assosiert medlemskap i SMB Norge.

## **8.2 Stemmerett og beslutningsdyktighet**

Møter i forbundets valgte styrer og utvalg er beslutningsdyktige når minst halvparten av medlemmene møter. Med mindre annet er bestemt skal et vedtak for å være gyldig være truffet med alminnelig flertall av de avgitte stemmer. Det kan ikke stemmes ved fullmakt.

## **8.3 Frafall i valgperioden**

Dersom valgt leder, nestleder eller et styremedlem faller fra, eller av andre grunner ikke ivaretar sitt verv, kan det øvrige styret velge dennes etterfølger blant de resterende medlemmer eller varamedlemmer.

## **8.4 Stemmelikhet**

Ved stemmelikhet i forbundsstyret og kongressen, gjør forbundsleders stemme utslaget. Ved stemmelikhet i regionforeningen, gjør regionleders stemme utslaget.

## **8.5 Administrerende direktør som representant i styrer**

Administrerende direktør har rett og plikt til å delta i forbundsstyret og kongressens behandling av saker, men har ikke stemmerett, med mindre annet er spesifisert. Administrerende direktør er ansvarlig for forberedelsen av saker til forbundsstyret.

# **9 DISIPLINÆRE FORHOLD**

## **9.1 Taushetsplikt**

Personer som har tillitsverv i SMB Norge har taushetsplikt overfor uvedkommende mht. det de får kjennskap til om medlemmenes forhold.

## **9.2 Eksklusjon**

Medlemmer som ikke oppfyller sine forpliktelser etter vedtektene, eller handler i strid med forbundets formål og lovlige vedtak, eller på annen måte opptrer utilbørlig eller i strid med forbundets etiske prinsipper, kan ekskluderes av forbundsstyret. En beslutning om eksklusjon kan påklages til kongressen.

# **10 ØKONOMISKE FORHOLD**

## **10.1 Kontingent**

Medlemskontingenten for alle medlemskategorier gjelder for ett år fra innmeldingsdato.

## **10.2 Medlemmenes økonomiske ansvar**

Det enkelte medlem av forbundet hefter ikke for forbundets forpliktelser overfor tredjemann. Medlemmenes økonomiske ansvar overfor forbundet, er begrenset til plikten til å betale den årlige medlemskontingenten.

# **11 VEDTEKTSENDRING**

Forandring i vedtektene kan bare besluttes på ordinær eller ekstraordinær kongress. Forslag til vedtektsendring må gjøres kjent for medlemmene minst seks uker før kongressen. Vedtektsendringer krever minst 2/3 flertall på kongressen. Forslag til vedtektsendring må være forbundsstyret i hende senest åtte uker før ordinær eller ekstraordinær kongress.

# **12 OPPLØSNING, SAMMENSLUTNING OG DELING**

Oppløsning av forbundet kan bare behandles på ordinær eller ekstraordinær kongress etter forslag fra forbundsstyret. Forslaget må være gjort kjent for medlemmene minst to måneder før kongressen avholdes. Blir oppløsning vedtatt med minst 2/3 flertall, innkalles ekstraordinær kongress tre måneder senere. For at oppløsning skal skje må vedtaket her gjentas med 2/3 flertall. Det kan velges avviklingsstyre som skal forestå avviklingen. Forbundsstyret kan velges til avviklingsstyre, og får stilling som avviklingsstyre om intet valg foretas. Forbundets formue skal etter oppløsning og gjeldsavleggelse, tilfalle det formål forbundet arbeider for å fremme. Ingen medlemmer har krav på forbundets midler eller

andel av disse. Sammenslutning med andre foreninger eller deling av forbundet, anses ikke som oppløsning.

Vedtak om sammenslutning/deling og nødvendige vedtektsendringer i denne forbindelse, treffes i samsvar med bestemmelse om vedtektsendring (§ 11). Forbundsstyret skal i den forbindelse utarbeide en plan for sammenslutningen/delingen som kongressen skal stemme over. Ved sammenslutning/deling skal det innhentes samtykke fra forbundets kreditorer.

### **13 TVISTER**

Tvister mellom forbundet og et medlem avgjøres ved de ordinære domstoler, med Oslo som verneting. Dersom partene blir enige, kan partene avtale at tvisten avgjøres ved voldgift. Voldgiftsretten skal, når partene ikke blir enige om noen annen ordning, bestå av en representant for hver av partene og en formann som oppnevnes av Justitiarius Oslo Tingrett.

### **14 SIGNATUR OG PROKURA**

SMB Norge tegnes av forbundsleder, nestleder og et forbundsstyremedlem i fellesskap. Forbundsstyret kan meddele prokura.

### **15 DISPENSASJON OG FORTOLKNING**

Forbundsstyret gis fullmakt til å fortolke vedtektene der hvor det kan være tvil eller hvor vedtektene mangler utfyllende bestemmelser. Forbundsstyret gis fullmakt til å kunne gi dispensasjon fra vedtektene ved særskilt behov. Vedtak om fortolkning og dispensasjon må være enstemmig av de fremmøtte med stemmerett i styremøtet, og med tilslutning fra minimum 2/3 av regionlederne. Søknader om dispensasjon fra vedtektene må behandles innen rimelig tid.



www.plainpicture.com

## Tillitsvalgtes stillingsvern

Tillitsvalgte har en helt spesiell plass i det norske arbeidsliv. Ettersom denne funksjonen er så viktig, har de tillitsvalgte et eget oppsigelsesvern. Men hvor langt går dette vernet, i hvilke situasjoner har tillitsvalgte et særskilt vern, og gjelder det egne regler for saksbehandlingen ved oppsigelse av tillitsvalgte?

15.10.2019 Sist oppdatert 15.10.2019 [LO-advokatene \(/hva-vi-mener/lo-advokatene/\)](#).

Følg [LO-advokatenes gruppe på Facebook \(https://www.facebook.com/groups/350363845618967/\)](#). Be om å bli medlem, og få informasjon om nye innlegg direkte i din egen FB-feed.

Fagbevegelsens innflytelse i bedrifter rundt om i det ganske land står og faller på de tillitsvalgte. Tillitsvalgte er selve bærebjelken i vårt forhandlingssystem lokalt. Tillitsvalgte har i tillegg til å være representanter for de ansatte i lokale forhandlinger, i oppgave å si ifra når ansatte føler seg dårlig behandlet, og være "vaktbikkjer" på vegne av de ansatte i forbindelse med endringer i bedriften. De står derfor ofte i en mer utsatt posisjon enn andre ansatte.

Det er også i virksomhetens interesse å beholde et velfungerende tillitsapparat og et effektivt stillingsvern for disse. Et tillitsapparat gjør det enklere for bedriften å få tatt opp ulike spørsmål som berører mange av de ansatte, noe som bidrar til å redusere konflikter. Slik sett har et effektivt stillingsvern også positive samfunnsmessige gevinster.

Det er viktig å være oppmerksom på det særskilte stillingsvernet som tillitsvalgte har. Når det henvises til "Hovedavtalen" i dette innlegget, siktes det til Hovedavtalen LO-NHO. Det er tilsvarende bestemmelser også i de andre hovedavtalene.

Hovedavtalens bestemmelser om de tillitsvalgte er noe av det viktigste i Hovedavtalen. Bestemmelsene innebærer rettigheter, men også forpliktelser. Det er viktig å forstå at stillingsvernet har sammenheng med bestemmelsene om rettigheter og forpliktelser.

I Hovedavtalen § 5-1 første ledd er det tatt inn en fellesbestemmelse om målsetting og opptreden mellom bedrift og tillitsvalgte. Bestemmelsen har fokus på samarbeid og gjensidig respekt og det er en tariffplikt å påse at retter og plikter etter lov og avtaleverk blir fulgt.

De tillitsvalgte og bedriftens representanter kan i medhold av bestemmelsen ta opp et vidt spekter av saker som har tilknytning til lov- og tariffbestemmelser eller virksomhetens drift.

## Hvem omfattes av oppsigelsesvernet etter Hovedavtalen?

Hvem som er vernet av de særskilte bestemmelsene i Hovedavtalen, fremgår av Hovedavtalen §§ 5-2 og 5-3. De tillitsvalgte må være ansatt i bedriften og være valgt i samsvar med Hovedavtalens regler.

Av Hovedavtalen § 5-3 nr. 1 fremgår hvem som kan velges som tillitsvalgte: "Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år."

Tillitsvalgt etter Hovedavtalen er ikke nødvendigvis sammenfallende med begrepet «tillitsvalgt» etter arbeidsmiljøloven (aml). I loven brukes uttrykket i noen sammenhenger også om den som er utpekt eller valgt av en gruppe arbeidstakere ved en virksomhet uten krav om å være fagorganisert og/eller ha tariffavtale i virksomheten.

Det heter i Hovedavtalen § 5-2 nr. 1 at hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere. Bestemmelsen stadfester således en rett for de organiserte arbeidstakerne til å velge tillitsvalgt, og en tariffmessig plikt hvis bedriften krever tillitsvalgte.

Som et klart utgangspunkt gjelder vernet alle typer tillitsvalgte etter Hovedavtalens bestemmelser, det vil si plasstillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte mm. Styrken av vernet vil imidlertid variere noe ut fra hvilken rolle den tillitsvalgte har i organisasjonen.

Spørsmålet om hvem som er vernet, er ikke helt upraktisk, og en sak var for et par år siden oppe til pådømmelse i Arbeidsretten i AR-2017-7. Vedkommende var medlem av fagforeningens komite for tariff, lover, avtaler og arbeidsrett, men var ikke oppgitt som tillitsvalgt i foreningens liste til bedriften over tillitsvalgte. Arbeidsretten fant at vedkommende ikke var tillitsvalgt i Hovedavtalens forstand, og det ble avsagt kjennelse for at saken måtte avvises.

### Særskilt vern av de tillitsvalgte

Begrunnelse for oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan enten være knyttet til stillingen som arbeidstaker eller til utførelsen av tillitsvervet. Omorganisering, nedbemanning mm kan også begrunne oppsigelse av tillitsvalgte.

I Hovedavtalen § 5-11 første ledd heter det at "Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften."

I § 5-11 tredje ledd er det henvist til amls bestemmelser i kap. 15-17. Lovens bestemmelser i bl.a. §§ 15-7 og 15-14 er ved denne henvisningen gjort til del av tariffavtalen (såkalt tariffnorm).

I utgangspunktet har den tillitsvalgte samme oppsigelsesvern etter Hovedavtalen § 5-11 som andre arbeidstakere har etter aml §§ 15-7 og 15-14, slik at kravet til saklig grunn er det samme. Alle relevante momenter skal tas med i saklighetsvurderingen. Dette er imidlertid kun et utgangspunkt. De tillitsvalgte har i tillegg fått et «særvern» i Hovedavtalen § 5-11 ved at vervet som tillitsvalgt skal legges vekt på i saklighetsvurderingen.

Etter LOs syn er det feil dersom tillitsvalgtes stilling reduseres til kun å være ett av flere momenter som skal hensyntas i vurderingen. Historikken bak bestemmelsen underbygger at det skulle innføres et særskilt og kvalifisert vern av de tillitsvalgte. Spørsmålet er etter vårt syn hvor langt dette særvernet rekker, med andre ord hvor stor vekt dette hensynet skal ha.

Vernet i Hovedavtalen § 5-11 gjelder generelt, både ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold og oppsigelse eller avskjed pga. egne forhold. Bestemmelsen vil ha ulik vekt avhengig av grunnlaget for oppsigelsen.

## Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold

Ved oppsigelse av tillitsvalgte pga. nedbemanning, omdisponeringer mm stilles det krav til saklig grunn (Hovedavtalen § 5-11 nr. 1 første ledd), i likhet med det som følger av amls krav i § 15-7. I tillegg skal ansiennitet og den tillitsvalgtes spesielle stilling vektlegges (§ 5-11 nr. 1 og nr. 2). Videre følger det av § 5-11 nr. 1, fjerde ledd at ved nedlegging eller konkurs er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Formålet er at arbeidstakerne skal sikres representasjon i en periode hvor det er svært viktig med et fungerende tillitsvalgtsapparat. Dette er spesielt aktuelt ved gradvis nedbemanning. Hovedavtalens bestemmelser stiller særlige krav til bredden i saklighetsvurderingen. Dette innebærer at interesseavveiningen får et noe annet innhold enn ved ordinære oppsigelser.

Det er få dommer fra Arbeidsretten om oppsigelse av tillitsvalgte grunnet virksomhetens forhold. To dommer fra Arbeidsretten som omhandler oppsigelse av tillitsvalgte på grunn av nedbemanning, fortjener oppmerksomhet. I dommen om Sellgrens Veveri AS (ARD-1973-8) ble oppsigelse av tillitsvalgt kjent ugyldig. I dommen ble det gitt uttrykk for at tillitsvalgte har "utvilsomt et spesielt oppsigelsesvern".

Den andre dommen er ARD-1974-102, som gjaldt oppsigelse av to tillitsvalgte på grunn av nedbemanning i bedriften Glamox AS. Arbeidsretten fant oppsigelsene ugyldige. Bedriften hadde ikke foretatt den vurderende sammenlikning med "andre arbeidstakeres ansiennitets- og kvalifikasjonsmessige posisjon" som Hovedavtalen påbyr. Dommen uttaler at tillitsvalgt i situasjoner med nedbemanning har et «spesielt og kvalifisert oppsigelsesvern».

Styrken i vernet av den tillitsvalgte vil naturlig nok variere ut fra hvor sentral vedkommende er som tillitsvalgt for de ansatte. Et vesentlig formål vil ofte være å beholde et forhandlingsutvalg eller arbeidsutvalg som kan representere de organiserte arbeidstakerne. Det å benevnes som tillitsvalgt vil ikke automatisk innebære et sterkere vern i enhver situasjon. Det må alltid foretas en konkret vurdering, hvor de ulike momenter vil måtte avveies mot hverandre, f.eks:

Er vedkommende hovedtillitsvalgt eller kun avdelingstillsvalgt? Hvor mange tillitsvalgte er det i bedriften? Kan andre tillitsvalgte overta vedkommendes oppgaver? Er det spesielle forhold som lang ansiennitet og erfaring og god innsikt som tilsier at vedkommende bør skjermes for oppsigelse av hensyn til de organiserte arbeidstakerne? Hvordan har saksbehandlingen vært?

Hvis vedkommende har samme eller lenger ansiennitet enn andre ansatte, samt nødvendige faglige kvalifikasjoner, skal det mye til før en tillitsvalgt kan velges ut til oppsigelse. Dersom vedkommende har kortere ansiennitet, kan det allikevel tilsi at vedkommende skjermes mot oppsigelse, f.eks. hvis den tillitsvalgte har en sentral posisjon.

## Oppsigelse grunnet tillitsvalgtes eget forhold

De fleste saker for Arbeidsretten gjelder oppsigelse av tillitsvalgte på grunn av eget forhold. De fleste sakene gjelder påstand om brudd på både alminnelige arbeidstakerplikter og/eller plikter som tillitsvalgt.

I utgangspunktet vil den tillitsvalgte bli vurdert etter samme saklighetsnorm som for øvrige arbeidstakere, dersom den reelle begrunnelsen er brudd på arbeidstakerplikter. For eksempel vil fravær og dårlig arbeidsutførelse bli vurdert utfra samme saklighetsnorm. Men dette er kun et utgangspunkt. Det særlige vernet i § 5-11 vil gjelde også i saker om oppsigelse grunnet i tillitsvalgtes eget forhold.

I de saker som er ført for Arbeidsretten, innehar sakene som oftest en kombinasjon av grunner hvor den tillitsvalgtes funksjon spiller inn i større eller mindre grad. Noen ganger skinner det igjennom at de påståtte brudd er nokså bagatellmessige og at bedriften vil bli kvitt en brysom tillitsvalgt.

Mangelfull arbeidsutførelse kan heller ikke vurderes isolert. Hvis årsaken er manglende opplæring pga mangeårig innsats som tillitsvalgt bør bedriften først tilby vedkommende nødvendig opplæring. Samarbeidsproblemer kan også lett være knyttet til vervet som tillitsvalgt.

Mange oppsigelser er delvis begrunnet i brudd på tillitsvalgtes forpliktelser etter Hovedavtalen. Dette gjelder både opptreden overfor bedriften, og i visse konfliktsituasjoner. Medvirkning til streik eller andre brudd på fredsplikten har vært oppe for Arbeidsretten flere ganger. I Hovedavtalen § 5-9, 3. ledd er det uttrykkelig uttalt at det betraktes som grovt brudd å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Denne bestemmelsen sikter kun til konflikt i egen bedrift, ikke i annen bedrift. Å tilskynde eller medvirke til slik konflikt kan i gitte tilfelle være saklig oppsigelsesgrunn, men det skal nok en del til før en avskjed eller oppsigelse på dette grunnlag står seg. Et eksempel er ARD-1994-4, hvor Arbeidsretten konkluderte med at grovt brudd på tillitsvalgtes fredsplikt etter Hovedavtalen allikevel ikke ga grunnlag for avskjed. I slike saker vil arbeidsgiver derimot kunne kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt, ett eksempel på det er ARD 2012-297.

I ARD-2012-54 ble avskjed av tillitsvalgt i bedriften DHL Supply Chain kjent tariffstridig og ugyldig. Den tillitsvalgte var avskjediget på grunn av ulegitimert fravær. Den tillitsvalgte hadde tidligere mottatt advarsler for ulegitimert fravær. Arbeidsretten kom til at avskjeden var i strid med Hovedavtalen § 6-11 (nå 5-11). De forhold som var påberopt fra arbeidsgivers side og som ble ansett bevist, kunne ikke anses som vesentlig mislighold. Avskjeden kunne heller ikke opprettholdes som saklig oppsigelse, og det var ikke grunnlag for opphør av arbeidsforholdet. Dommen er et klart uttrykk for Arbeidsrettens kompetanse til å avsi dom for at en avskjed av tillitsvalgt er ugyldig, ikke kun tariffstridig. Arbeidsgiver ble også dømt til å betale erstatning. NHO anførte at Arbeidsretten ikke kunne avsi dom for at avskjeden var ugyldig. Det vant de ikke frem med. Arbeidsretten viste til det dobbeltsporede system, til inkorporeringen av aml kap 15 i Hovedavtalen, og praksis i Arbeidsretten for å kjenne oppsigelse av tillitsvalgt tariffstridig og ugyldig.

I Bilco-saken, ARD-1986-39, fant Arbeidsretten at illojale uttalelser til media ikke var rettmessig avskjedsgrunn, men saklig oppsigelsesgrunn.

I Høst-saken, ARD-1986-165, bestred tillitsvalgt på Vinmonopolet omplassering begrunnet i samarbeidsproblemer, men vant ikke frem med dette. Avskjeden ble kjent rettmessig etter Hovedavtalen da han nektet å følge ordre om omplassering.

## **Egne regler om advarsel, oppsigelsesfrister og saksbehandling**

Som ved oppsigelse av andre arbeidstakere som vurderes etter aml § 15-7, er det av betydning om det er gitt advarsel for et forhold. Hovedavtalen § 5-10 har en egen bestemmelse om advarsel til tillitsvalgte – tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn. Dette kan høres selvfølgelig ut. Betydningen av denne bestemmelsen er særlig at det nå kan reises søksmål for Arbeidsretten om sakligheten av advarsler til tillitsvalgte.

For tillitsvalgte er det også gitt særskilt oppsigelsesfrist ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold; 3 måneders frist hvis ikke aml eller arbeidsavtale gir lenger frist (§ 5-11 annet ledd). Dvs. at denne regelen kun gjelder tillitsvalgte med mindre enn 10 års ansiennitet, ellers vil amls regler gi tilsvarende eller lenger oppsigelsesfrist. Denne fristen gjelder ikke ved oppsigelse grunnet eget forhold.

Ved oppsigelse av tillitsvalgte gjelder også egne bestemmelser om saksbehandling; drøftelsesplikt med arbeidsutvalget før oppsigelse eller avskjed besluttet (§ 5-11 nr 1 femte ledd), samt drøftelsesplikt etter § 10-2.

En særskilt regel bør også nevnes: Domstolenes adgang til å avsi kjennelse for fratreden under et verserende søksmål etter amls regler (aml § 15-11), gjelder ikke ved oppsigelse av tillitsvalgte (§ 5-11 tredje ledd).

Det tosporede systemet i norsk rett innebærer at samme saksforhold kan bringes inn for både Arbeidsretten og de ordinære domstoler. Oppsigelser og avskjed kan derfor bringes inn for begge instanser. Ved et søksmål for Arbeidsretten, får den oppsagte tillitsvalgte ikke partsstilling. Det er kun partene i Hovedavtalen som er parter i saken for Arbeidsretten. Den tillitsvalgte kan likevel i mange saker opptre som partshjelper. Som tidligere omtalt, har Arbeidsretten og Høyesterett (Rt-2012-1702) klart slått fast at Arbeidsretten kan avsi dom om at en oppsigelse eller avskjed er ugyldig og tilkjenne erstatning.