

# OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Abelia

og

Landsorganisasjonen i Norge/Norsk Tjenestemannslag

-----

# INN H O L D

DEL I Hovedavtalen

DEL II Overenskomstens bestemmelser

	Side
§ 1 Overenskomstens omfang og virkeområde	3
§ 2 Overenskomstens varighet	3
§ 3 Særavtaler	3
§ 4 Ansettelse	4
§ 5 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m	4
§ 6 Arbeidstidsbestemmelser	5
§ 7 Overtid og merarbeid	6
§ 8 Lønn under sykdom	6
§ 9 Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	6
§ 10 Permisjon ved barns sykdom og pleie av nære pårørende	7
§ 11 Velferdspermisjoner	7
§ 12 Sluttvederlag	7
§ 13 Opplysnings- og utviklingsfond	7
§ 14 Ferie og feriegodtgjøring	7
§ 15 Seniorpolitikk	7
§ 16 Pensjon	7
§ 17 Avtalefestet pensjon	8
§ 18 Forsikringsordninger	8
§ 19 Ytelser under militærtjeneste	8
§ 20 Stedfortredergodtgjørelse	8
§ 21 Læringer	9
§ 22 Faglig utvikling	9
§ 23 Reise- og diettgodtgjøring	9
§ 24 Årlige lønnsreguleringer	10
§ 25 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	10
§ 26 Tvister	11
§ 27 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	11

Bilag 1 Sluttvederlag

Bilag 2 Avtalefestet pensjon

Bilag 3 Opplysning- og utviklingsfond

Bilag 4 Avtalefestet ferie

Bilag 5 Lovfestet ekstra ferieuke for eldre arbeidstakere

Bilag 6 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

Bilag 7 Ansatte i vikarbyråer

## **DEL I**

### **HOVEDAVTALEN**

Som en del av denne overenskomst inngår Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

## **DEL II**

### **OVERENSKOMST**

#### **§ 1 Overenskomstens omfang og virkeområde**

Denne overenskomst er inngått mellom NHO/Abelia og LO/Norsk Tjenestemannslag (NTL) og omfatter ansatte i forsknings- og/eller undervisningsinstitusjoner. I tillegg omfattes medlemmer i NTL som er ansatt i bedrifter som er en del av det offentlige virkemiddel- eller forvaltningsapparat.

Andre medlemmer i NTL/Abelia kan bli bundet av overenskomsten når NTL og Abelia er enige om det.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

Krav om avtaleopprettelse fremsettes overfor Abelia eller NTL.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som er bedriftens representanter ved fastlegging av generelle lønns og arbeidsvilkår.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av NTL skal unntas, kan spørsmålet forelegges Abelia og NTL til avgjørelse.

#### **§ 2 Overenskomstens varighet**

Overenskomsten trer i kraft den 1. juli 2018 og gjelder til 30. juni 2020 og videre 1 år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 måneders varsel.

#### **§ 3 Særavtaler**

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. De sentrale parter forutsetter at overenskomsten utfylles ved bruk av særavtaler i den enkelte bedrift.

Forhandlinger og oppsigelse av særavtale følger Hovedavtalens kap. 4.2.4.

## § 4 Ansettelse

Hovedregelen er at kvalifikasjonene avgjør hvem som skal ansettes i en ledig stilling.

Ved ansettelse i stillinger hvor det forekommer underrepresentasjon av et kjønn, skal søkere av det kjønn som er underrepresentert ansettes fremfor søkere av det annet kjønn, dersom søkerne har like kvalifikasjoner.

Ved alle ansettelser skal det utferdiges en ansettelseskontrakt i tråd med retningslinjene for tilsetting i AML kap 14.

Det skal ved nyansettelser som hovedregel benyttes prøvetid på 6 måneder. Tillitsvalgte orienteres om ansettelser innen sitt virkeområde snarest mulig etter tilsetting. Partene er enige om i størst mulig grad å begrense bruk av midlertidige tilsetninger.

Den gjensidige oppsigelsesfristen er i prøvetiden 1 måned. Ellers gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Se for øvrig AML § 15-3.

Ved oppsigelser på grunn av omlegging, innskrenking eller rasjonalisering vises til Hovedavtalen.

## § 5 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 og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/"sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Dersom det foreligger mistanke om "sosial dumping" kan de tillitsvalgte anmode bedriftene om å undersøke om underleverandører og innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. I slike tilfeller skal bedriften så langt det er mulig dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene.

**1a.** Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

**1b.** Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop. 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 2 og 3.

**1c.** Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret jfr. 5.1.b. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er

gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

**1d.** Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften. Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 6-6.

**Merknad:**

Punktene ovenfor iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop. 74L (2011-2012).

**2. Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. aml. § 14-9 nr. 1, b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

**3. Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven §§ 14-2 og 15-7

## **§ 6 Arbeidstidsbestemmelser**

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.

Ved ansettelse av deltidspersonell skal arbeidstid og lønn avtales skriftlig. Fast arbeidstid kan endres ved avtale. Den ansatte skal gis anledning til å konferere med tillitsvalgte.

1. og 2. juledag, 1. nyttårsdag, 1. og 17. mai, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag er fridager.

Inndeling av arbeidstid over året og døgnet og andre arbeidstidsbestemmelser avtales lokalt.

Skiftarbeidere følger de alminnelige regler om nedsatt arbeidstid som gjelder i arbeidslivet for øvrig. Ved endring av skift/turnusplaner skal dette drøftes med tillitsvalgte innen 14. dager før endringen trer i kraft.

I virksomheter hvor det avtales fleksitidsordninger, skal avtalen inneholde en bestemmelse om kjernetid.

## **§ 7 Overtid og merarbeid**

Arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stilling av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling. Slike arbeidstakere anses ikke å ha avgrenset arbeidstid.

For arbeidstakere med rett til overtidbetaling utbetales et overtidstillegg på 50 % for pålagt overtidarbeid. Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 samt på lørdag, søn- og helligdager, 1. og 17. mai. Divisor som danner grunnlag for overtidsgodtgjørelsen avtales lokalt.

Deltidsansatte har rett til overtidsgodtgjøring etter samme prinsipper som for ansatte på heltid, men det forutsettes at det ved arbeid innenfor fleksitidens ytre ramme for heltidsstilling på hverdager kun utbetales timelønn.

Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enig i det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. Overtidstillegget skal utbetales.

## **§ 8 Lønn under sykdom**

En arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i inntil 3 måneder inkludert arbeidsgiverperioden. I de bedrifter der det er avtalt 12 måneders lønn under sykdom, videreføres dette. Arbeidstakeren må ha tiltrådt sin stilling og arbeidet i fire uker etter ansettelsen for å oppnå denne rett. Folketrygdens regler om opptjeningstid og refusjonsrett må være oppfylt.

Når arbeidstakeren etter en sykeperiode på ett år har tjenestegjort sammenhengende minst seks måneder etter sykefraværet, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som i løpet av de siste to år har hatt til sammen 15 måneders sykefravær med lønn, har ikke krav på lønn under sykdom før han/hun igjen har tjenestegjort sammenhengende i minst 6 måneder.

En arbeidstaker som pga. sykdom ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, men som kan utføre annet likeverdig arbeid, kan pålegges å ta slikt annet arbeid på samme sted med bibehold av den faste stillingens lønn.

## **§ 9 Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming**

Lønn i forbindelse med permisjon ved svangerskap og fødsel, adopsjon og amming, avtales lokalt.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

## **§ 10 Permisjon ved barns sykdom og pleie av nære pårørende**

Permisjon ved barns sykdom følger av AML § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har rett til permisjon etter reglene i lov om folketrygd § 9 – 11.

Arbeidstakere med rett til omsorgspenger etter folketrygden, har rett til permisjon fra arbeidsgiver.

## **§ 11 Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan det innen kalenderåret gis velferdspermisjon i inntil 2 uker med full lønn eller 1 måned (4 uker) med ½ lønn.

## **§ 12 Sluttvederlag**

Den til enhver tid gjeldende ordning om sluttvederlag mellom LO og NHO gjøres gjeldende, se bilag 1 om sluttvederlag.

## **§ 13 Opplysnings- og utviklingsfond**

Den til enhver tid gjeldende ordning mellom LO og NHO gjøres gjeldende, se bilag 3 om opplysnings- og utviklingsfondet.

## **§ 14 Ferie og feriegodtgjøring**

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med ferielovens bestemmelser og i henhold til bilag 4 om avtalefestet ferie.

## **§ 15 Seniorpolitikk**

Abelia og NTL er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder. Seniorpolitikk bør inngå som et ledd i personalpolitikken. Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere.

## **§ 16 Pensjon**

Dersom partene ser behov for å ta opp spørsmålet om endring av tjenestepensjon i den enkelte virksomhet i tariffperioden, skal det etableres en lokal arbeidsgruppe. Det må avsettes tilstrekkelig tid til arbeidet. Eventuelle endringer skal drøftes mellom partene der hvor ikke annet er avtalt lokalt.

Det kan i den forbindelse utredes alternative ordninger med utgangspunkt i pensjonslovene. De tillitsvalgte skal få inngående opplysninger om virksomhetens økonomiske stilling og kostnader ved eksisterende pensjonsordning. Arbeidsgiver skal sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvensene for virksomheten og de ansatte.

Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutviklingen.

### **§ 17 Avtalefestet pensjon**

Den til enhver tid gjeldende AFP-ordning avtalt mellom LO-NHO gjøres gjeldende. Det vises til bilag 2 om AFP.

Merknad:

Det er ikke til hinder for at virksomheter med avtaler i KLP eller SPK har AFP-ordninger knyttet til disse pensjonskassene.

### **§ 18 Forsikringsordninger**

Det vises til gjeldende forsikringsavtaler ved den enkelte virksomhet.

### **§ 19 Ytelser under militærtjeneste**

Ved pliktig tjeneste etter førstegangstjenesten (repetisjonsøvelser, heimevernsøvelser, øvelser i sivilforsvaret o.l.) utbetales arbeidstakere full lønn i inntil 1 måned sammenlagt i løpet av 12 måneder, regnet fra den første innkallingsdagen. Er tjenesten frivillig faller lønnen bort.

I den lønn arbeidsgiveren utbetaler under militærtjeneste, gjøres fradrag for militær lønn og lignende.

### **§ 20 Stedfortredergodtgjørelse**

Ved pålagt vikariat i en annen høyere lønnet stillingskategori med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 1 uke i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften gi vedkommende en godtgjørelse basert på denne stillingens krav og hvor stor andel av stillingens ansvar vedkommende overtar. Slik godtgjørelse betales fra første dag.



## **§ 21 Lærlinger**

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Grunnlag for beregningen er nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften.

Lønnen utgjør:       3. året 40 %  
                          4. året 60 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

## **§ 22 Faglig utvikling**

Partene er enige om at kompetanseoppbygging gjennom det daglige arbeid er viktig. Så langt det er forenlig med virksomhetenes formål og arbeidsprogrammer, skal forholdene legges slik til rette at de ansatte får arbeid som er av interesse og som kan medvirke til at de får utnytte og utvikle sine evner og kunnskaper.

Så langt det er mulig skal de ansatte også gis mulighet for hel eller delvis permisjon uten lønn for å arbeide i andre virksomheter, det private næringsliv o.l. for å bygge opp sin faglige kompetanse når dette vurderes som nyttig for virksomheten.

Ansatte som f.eks. er innvilget stipend eller som opptar lån for videreutdanning, bør kunne innvilges permisjon i et rimelig tidsrom og bør også vurderes støttet økonomisk fra virksomheten dersom utdannelsen er spesielt relevant i forhold til nåværende eller fremtidige oppgaver i bedriften. Det skal i tilfelle foretas en samlet vurdering av den enkeltes inntekt og muligheter.

Permisjon med lønn gis på eksamensdager ved videregående skole, høyskole eller universitet. Det gis også permisjon med lønn ved hjemme-/gruppeeksamen selv om eksamen foregår på fritiden. Permisjonenes lengde settes tilsvarende lengden av en ordinær eksamen i vedkommende fag. Der det ikke avholdes skoleeksamen eller vedkommende ikke selv kan velge mellom skoleeksamen og hjemme-/gruppeeksamen, gis etter søknad permisjon med lønn til hjemmeeksamen i inntil 3 dager.

Det vises ellers til Hovedavtalens kapittel XVI og gjeldende bestemmelser om utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11.

## **§ 23 Reise- og diettgodtgjøring**

Reise- og diettgodtgjøring utbetales etter Statens reiseregulativ eller i henhold til bedriftens eget reiseregulativ.

## § 24 Årlige lønnsreguleringer

### I. Bedriftsvise forhandlinger

Årlige bedriftsvise forhandlinger gjennomføres etter følgende retningslinjer:

Virksomhetens regnskap skal framlegges og presenteres.

En gang hvert år skal de lokale partene forhandle om rammen og profilen for oppgjøret innen virksomheten. Det skal føres reelle forhandlinger. Før forhandlingene skal NTL's forhandlere ha tilgang til alle lønnsdata for egne medlemmer.

Forhandlingene skal føres med bakgrunn i den enkelte virksomhets økonomiske stilling, produktivitetmessige utvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Forhandlinger mellom virksomheten og NTLs lokale tillitsvalgte føres i henhold til de lokale parters lønnsystem, stillings- og lønnsvurderinger, fastsatt i særavtale.

Virksomhetens generelle lønnsystemer er åpne og kjente for alle ansatte.

Dersom det avsettes midler til individuelle tillegg skal kriterier for slike tillegg drøftes mellom partene som en del av de bedriftsvise forhandlingene.

Partene understreker viktigheten av at kriteriene er kjent, og i størst mulig grad akseptert av tillitsvalgte og medarbeiderne i bedriften.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale forhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

Tidsfrist for gjennomføring av de lokale forhandlinger er 15. september.

Ved lokal uenighet om gjennomføringen av forhandlingsprosessen, rammen og/eller profilen på oppgjøret, kan hver av partene kreve organisasjonsmessig behandling.

Etter den årlige forhandling skal NTLs tillitsvalgte få utlevert oppgave over lønn for sine medlemmer.

## § 25 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale 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 varslingsplassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, 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 § 3-1 nr. 3.

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

## **§ 26 Tvister**

Twist om forståelse av denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger. Slike tvister kan innbringes for Arbeidsretten hvis partene ikke blir enige om frivillig nemnd. Søksmålsrett etter denne avtale har bare NHO/Abelia og LO/NL. En nemnd skal bestå av en representant fra hver part samt en nøytral oppmann. Hvis ikke partene blir enige om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

## **§ 27 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. 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.

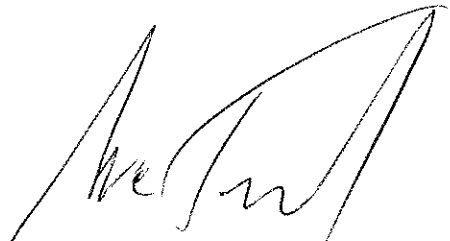
Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs Hovedstyre.

Hvis partene representert ved LOs Representantskap og NHOs Hovedstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2019).

Oslo, 21. desember 2018




Næringslivets Hovedorganisasjon



Landsorganisasjonen i Norge



Abelfa



Norsk Tjenestemannslag

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale, inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet.  
I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. § 5.1.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

