

Agreement
between /
Overenskomst
mellom

Norsk Jernbaneforbund

and/og

Stadler Bussnang AG, norsk
avdeling

01.05.2013 – 31.03.2014

1.0	Scope of Application / Virkeområde	4
1.1	Period / Varighet	4
2.0	Seniority / Ansiennitet	5
3.0	Engagement and Termination / Ansettelse og oppsigelse	6
4.0	Pay during Training / Lønn under opplæring	6
5.0	Equal Opportunities between Men and Women / Likestilling mellom kvinner og menn	6
6.0	Pay / Lønn	7
6.1	Scope of Pay / Lønn, omfang	7
6.2	Pay, Definitions / Lønn, definisjoner	7
6.3	General Provisions / Generelle bestemmelser	8
7.0	Pay during Illness, Birth, Adoption, Care for Sick Child, Compassionate Leave, or Occupational Injury / Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade	8
8.0	Leaves of Absence / Permisjoner	9
8.1	Sick Leave / Sykepermisjon	9
8.2	Paid Leave of Absence in Case of Pregnancy, Birth, Adoption, and Nursing / Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	10
8.3	Care for Children / Omsorg for barn	12
8.4	Compassionate Leave / Velferdspermisjoner	13
9.0	Holidays / Ferie	15
9.1	Work during the Holidays / Arbeid i ferien	16
10.0	Pensionable Income/Contractual Pension (AFP) / Pensjonsgrunnlag/AFP	16
10.1	Contractual pension (AFP) / Avtalefestet pensjon (AFP)	16
11.0	Working Hours / Arbeidstid	16
11.1	Daily Free Time / Daglig fritid (see next page/se neste side)	18
11.2	Weekly Free Time / Ukentlig fritid	19
11.3	Emergency Watch / Beredskapsvakt	20
11.4	Working Hours While Travelling / Arbeidstid på reiser	20
11.5	Overtime / Overtid	23
11.6	Work at Night, on Saturdays, Sundays, Public Holidays, and Festive Days / Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager	23
11.7	Work outside the Place of Deployment / Arbeid utenfor stasjoneringsssted	24
12.0	Working Clothes and Protective Equipment / Arbeidstøy og verneutstyr	24
13.0	Collective Life Insurance / Gruppelivsforsikring	26
14.0	Occupational Injury Insurance / Yrkesskadeforsikring	26
14.1.1	Arbeidsgiver skal besørge at Ansatte er dekket av Yrkesskadeforsikring i henhold til krav i Lov om yrkesskade.	26

15.0	Hiring of Employees and Outsourcing of Work, etc. / Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	26
15.1	Hiring of Employees / Innleie av arbeidstakere	26
15.2	Use of Substitutes / Bruk av vikarer	26
15.3	Other Conditions / Andre forhold	27
16.0	Tillitsvalgte representatives	27
16.1	Representatives, and number and elections / Tillitsvalgte, antall og valg	27
16.1.1	Work of the Union Representatives - number and division – resources / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser	27
16.1.2	Election Rules / Valgregler	28
16.1.3	Delegations / Delegasjoner	28
16.2	Management and representatives rights and duties / Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	29
16.2.1	Union duties / Gjensidige plikter	29
16.2.2	The exercise of official duties as a representative / Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	29
16.2.3	Meetings of the working time / Møter i arbeidstiden	30
16.2.4	Remuneration / Godtgjørelse	31
16.2.5	Free time for elected representatives / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte	31
16.2.6	Claims that union or representative of management is to resign / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre	32
16.2.7	Termination or dismissal of elected representatives / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte	33

1.0 Scope of Application / Virkeområde

This Agreement has been signed by and between Stadler Bussnang AG, Norwegian branch and Norsk Jernbaneforbund and shall apply to all technical personnel in Stadler Bussnang AG, Norwegian branch, Organisation no 995 820 668.	Overenskomsten er inngått mellom Stadler Bussnang AG, norsk avdeling og Norsk Jernbaneforbund og gjelder for all teknisk personell i Stadler Bussnang AG, Norsk avdeling, organisasjonsnummer 995 820 668.
---	--

1.1 Period / Varighet

The Agreement shall apply for a period of 2 years and shall expire first on 01.04.14. Pay negotiations regarding the second year of the Agreement shall be conducted prior to the expiration of the first year of the Agreement.	Overenskomsten er 2-årig med hovedforfall første gang 01.04.14. Før utløpet av første avtaleår gjennomføres lønnsforhandlinger gjeldende for 2. avtaleår.
The Agreement shall take effect from 1th May 2013.	Avtalen har virkning fra 1. mai 2013.

2.0 Seniority / Ansiennitet

The employees shall have their company seniority calculated from the date of their appointment at the mother company or the subsidiary. Where an employee quits the enterprise of his or her own volition and is subsequently employed again by Stadler Bussnang AG, the seniority from the previous employment shall not be counted in. Employees who are dismissed due to downsizing and are subsequently reinstated at the enterprise shall have their previous seniority counted in if they join the company again within 2 years. The following leaves of absence shall not interrupt company seniority: 1. Leave of absence with full or partial pay. 2. Leave of absence in connection with assignments in the trade union movement and for performing public assignments. 3. Unpaid leave of absence in connection with military service, national civil service, civil defence duty, and police service. 4. Unpaid leave of absence for welfare work. 5. Unpaid leave of absence for vocational training. Where the parties reach an agreement, other leaves of absence may also be included in the company seniority.	Ansatte får sin bedriftsansiennitet beregnet fra ansettelsesdato i mor- eller datterselskap. Dersom en ansatt etter eget ønske slutter i bedriften og senere innleder et nytt ansettelsesforhold til Stadler Bussnang AG, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med. Ansatte som blir overtallige og som senere gjeninntas i bedriften får medregnet tidligere ansiennitet om de blir ansatt i selskapet igjen innen to år. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten: 1. Permisjon med hel eller delvis lønn. 2. Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv. 3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste. 4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid 5. Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning. Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.
--	---

3.0 Engagement and Termination / Ansettelse og oppsigelse

1. The engagement shall take place in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	1. Tilsetting skjer i hht. til reglene i Arbeidsmiljøloven.
2. A trial period of 6 months shall apply to new engagements.	2. Ved nytilsetting gjelder en prøvetid på 6 måneder.
3. Termination shall follow the provisions of Section 15-3 of the Norwegian Working Environment Act, with the exception of items 1 and 2, which shall be replaced by a mutual notice period of 3 months.	3. Oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-3 med unntak av punktene 1 og 2 som erstattes av en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

4.0 Pay during Training / Lønn under opplæring

Employees shall keep their normal pay when they attend a course ordered by the enterprise. Employees shall keep their supplements according to the present shift plan when they attend a course ordered by the enterprise and notice of the course is given later than 14 days in advance.	Ansatte beholder lønn når de tar kurs pålagt av bedriften. Ansatte beholder også tillegg etter oppsatt turnus når de tar kurs pålagt av bedriften og varsel om slike kurs er gitt senere enn 14 dager før kurset starter.
--	---

5.0 Equal Opportunities between Men and Women / Likestilling mellom kvinner og menn

The parties agree to arrange the conditions in such a way as to give men and women equal opportunities to take part in the different work tasks performed at the enterprise. The enterprise shall attend to the equal opportunities perspective in connection with appointments, promotions, and qualifying further and adult training, as well as pay determination in its personnel policy. Pregnant women are entitled to appropriate work during the pregnancy without any reduction in their income.	Partene er enige om å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bedriften. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning og lønnplassering. Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.
---	---

6.0 Pay / Lønn

6.1 Scope of Pay / Lønn, omfang

The pay system shall apply to all technical personnel in Stadler Bussnang AG, Norwegian branch.	Lønnssystemet gjelder for alt teknisk personell i Stadler Bussnang AG, Norsk avdeling.
---	--

6.2 Pay, Definitions / Lønn, definisjoner

1. All employees of the company shall be appointed with annual basic salary. 2. The monthly pay shall be equal to the annual basic salary divided by 12. 3. The hourly pay shall be equal to the basic salary divided by the following figures: (i) 1950. in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (1) (ii) 1850. in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (4) (iii) 1750. in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 (5) and (6) 4. Wages shall be paid on the 25th of each month. The payment shall comprise the monthly pay, fixed supplements, and variable supplements for the previous month. 5. Where the pay day falls on a Saturday, Sunday, or a public holiday, the pay shall be paid on the last business day prior to that day. 6. Employees may be paid an advance on the pay they are supposed to get on a pay day that falls during the holidays prior to the beginning of these holidays. 7. Employees who are transferred temporarily to positions with higher pay shall receive the pay for this position from their first day in that position. 8. The parties may enter into agreements on bonus pay.	1. Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn. 2. Månedslønn er årslønn dividert med 12. 3. Timelønn er ordinær årslønn dividert med følgende tall: (i) 1950 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (1) (ii) 1850 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (4) (iii) 1750 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (5) og (6) 4. Lønn utbetales den 25. i hver måned. Utbetalingen omfatter månedens lønn, faste tillegg og variable tillegg for måneden før. 5. Faller lønnsdag på en lørdag, søndag, helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager. 6. Arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønnsdag som faller i ferien. 7. Arbeidstaker som midlertidig pålegges å fungere i en høyere lønnet stilling tilkommer denne stillings lønn fra 1. dag 8. Det kan inngås avtaler om bonuslønn.
---	---

6.3 General Provisions / Generelle bestemmelser

Minimum wage Pay rates shall provide the guaranteed minimum wage in the different categories, cf appendix to the agreement. Individual additions Between the yearly negotiations of the bargaining agreements, it may be agreed that Employees with special qualifications beyond those normally required for trade, special and assistant workers, including workers who qualify for the new tasks brought on because of the introduction of new technology, should be given a higher pay increase.	Minstelønnssatser Lønnssatsene uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier, se vedlegg til avtalen. Individuelle tillegg Mellom tarifforhandlingene kan det avtales at arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, skal gis et høyere lønnstillegg.
--	---

7.0 Pay during Illness, Birth, Adoption, Care for Sick Child, Compassionate Leave, or Occupational Injury / Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Pay shall mean main basic salary, fixed supplements, and p supplements according to the established shift plan. Part-time employees shall get proportional pay. 2. The respective employee shall be paid the pay he or is entitled to at any time in accordance with his or her employment terms. Where the position percentage of a part-time employee is changed for one month or more, the changed position percentage shall be used as a basis for payment of wages for the duration of the change. 3. As regards employees who are incapable of doing their jobs because of illness or occupational injury, the subject of rehabilitation measures, if any, shall be taken up for assessment as soon as possible, not later than after the employee has been absent for 6 months. 4. When an employee on sick leave retires with old age, invalidity, or disability pension, the pay shall run until the end of the resignation month.	1. Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønnsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. 2. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare. 3. For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og seinest etter 6 måneders fravær. 4. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av fratredelemåned.
---	---

8.0 Leaves of Absence / Permisjoner

8.1 Sick Leave / Sykepermisjon

1. An employee with fixed weekly working hours is entitled to full pay according to section 8 during illness for a period of up to 49 weeks and 5 calendar days. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1, limited to 8G for the first two months after the expiry of the employer period and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made. A pre requirement for the employee to receive such pay is that the employees have been working for at least four weeks. Once the employee has received pay for illness for a total of 49 weeks and 5 calendar days over the course of the last 3 years, the right of pay during illness shall lapse. An employee who has been fully fit for work for 6 months since he or she last got pay during illness shall be entitled to pay during illness again in accordance with the provisions of the first paragraph. 2. The first 2 weeks and 2 calendar days of each absence due to illness corresponding to the employer period in Section 8-19 of the Norwegian National Insurance Act shall, as a rule, not be included in the right to sick pay in item 1 above. 3. The right of pay during illness shall expire at the end of any notice period. As regards employees who have been hired for a limited period of time, this right shall lapse upon the expiration of the employment relationship. Any obligations from that date on shall follow from the Norwegian National Insurance Act.	1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i henhold til punkt 8 i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0, punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter arbeidsgiverperiodens utløp og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har vært fire uker i tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd. 2. De første 2 ukene og 2 kalenderdager i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor. 3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
--	--

4. Absence due to illness shall be reported to the employer as soon as possible, with information about the probable duration of the absence. Self-reporting can be used in accordance with the rules of Section 8-23 of the Norwegian National Insurance Act and the Agreement on Inclusive Working Life applicable at any time between the authorities and the main bargaining partners. 5. The right of pay during illness may lapse if the absence is not adequately documented. Adequate documentation shall include a self-report/doctor's certificate, cf. Sections 8-7 and 8-19 of the Norwegian National Insurance Act, . The employer period of 2 weeks and 2 calendar days shall be counted from the first day of absence in each individual case of illness. However, if less than 2 weeks and 2 calendar days have gone since the last absence due to illness, the new absence due to illness shall be included in the same employer period. Once the employee has been at work for a consecutive period of 2 weeks and 2 calendar days, a new employer period shall be calculated.	4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23, og den til enhver tid gjeldende avtale om Inkluderende Arbeidsliv mellom myndighetene og hovedpartene i arbeidslivet. 5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven §§ 8-7 og 8-19, Arbeidsgiverperioden på 2 uker og 2 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 2 uker og 2 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 2 uker og 2 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.
--	---

8.2 Paid Leave of Absence in Case of Pregnancy, Birth, Adoption, and Nursing / Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Paid pregnancy and birth leave. Employees entitled to pregnancy or maternity benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made.	1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller fødselspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0, punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.
--	---

2. Paid adoption leave. Employees entitled to adoption benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave.. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made. 3. Paid maternity/paternity leave in connection with birth. Employees are entitled to 2 weeks of compassionate leave in connection with birth in accordance with the rules of Section 12.3 of the Norwegian Working Environment Act with full Basic salary without supplements. 4. Nursing. An employee working on a full-day basis and breastfeeding her child is entitled to paid leave of absence with full pay for up to one hour per day. An employee working between 2/3 and a full day and employees working less than 2/3 of a day and breastfeeding a child are entitled to unpaid leave of absence in accordance with the rules of Section 12-8 of the Working Environment Act. 5. Notice. An employee who takes advantage of the right of leave in accordance with this paragraph shall notify the employer as soon as possible, not later than the deadlines specified in Section 12-7 of the Norwegian Working Environment Act.	2. Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende. 3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12.3 med full fastlønn uten tillegg. 4. Amming. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8 5. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.
--	---

8.3 Care for Children / Omsorg for barn

1. An employee who cares for children under 12 years is entitled to up to 10 days (15 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year for necessary supervision of the child if the child is ill or if the person who is in charge of the daily supervision of the child is ill. Where the employee cares for the child alone, he or she is entitled to up to 20 days (30 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year. The same rules apply if two persons are in charge of the care, but one of them is incapable of supervising the child in the long term because of own disability, admission to a health institution as a long-term patient, or similar conditions. 2. As regards chronic illness or disabled children below 18 years of age, the right shall be extended to paid leave of absence in accordance with item 1 of 20 and 40 days respectively, pursuant to the provisions of Section 9-6 of the Norwegian National Insurance Act. 3. Employees who care for children under 18 years of age who suffer from a life-threatening or another extremely serious illness or injury are entitled to leave of absence in accordance with the provisions of Section 12-9 of the Norwegian Working Environment Act and Chapter 9 of Norwegian National Insurance Act. 4. Employees who care for long-term ill or disabled children are entitled, within the framework of item 3 of this paragraph, to paid leave of absence if they have to take part in a course or another training at an approved health institution in order to be able to take care of and treat the child, cf. Sections 9-13 through 9-16 of the Norwegian National Insurance Act. The same shall apply to participation in a parental	1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold. 2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i lov om folketrygd § 9-6. 3. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9. 4. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved
---	---

course at approved public competence centres. 5. Absence shall be documented using a self-report/doctor's certificate in accordance with Sections 9-7 and 9-14 of the Norwegian National Insurance Act. 6. Assuming there is a right of paid leave of absence in accordance with Section 9.2, item 1 or Section 9.2, item 2, the employees are also entitled to a total of up to 3 years of unpaid leave of absence meaning that they are entitled to a total of one year of unpaid leave of absence for each child. Where the child is not taken care of by both parents, the right of the person who does not care of the child shall be exercised by the other person who takes care of the child. If an employee takes advantage of his or her right of time account, the part of the time account period that exceeds the period the respective person is entitled to leave of absence for with full pay or 80% of the pay in accordance with Section 9.2, item 1 and Section 9.2, item 2 shall be deducted from the 3 years the parents are entitled to leave of absence in accordance with this provision. The leave(s) of absence must be taken before the child becomes 12 years of age. An employee may not claim part-time leave or leave for periods that are shorter than 6 months. Nevertheless, such leave may be granted if the position allows it. The father's right in accordance with Section 8.2, item 3 shall come in addition thereto.	godkjente kompetansesentra. 5. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14. 6. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 eller pkt. 9.2 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 og pkt. 9.2 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farens rett etter pkt. 8.2 nr. 3 kommer i tillegg.
--	--

8.4 Compassionate Leave / Velferdspermisjoner

When there are actual welfare reasons, an employee may be granted paid compassionate leave for up to 2 weeks or up to 4 weeks at half pay within the calendar year.	Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.
--	---

The following welfare reasons shall qualify for paid compassionate leave:

- Death in near family 2 days, one day on the day of death and one day on the day of the funeral. Immediate family means persons who are closely related to employee, such as a spouse, partner, children, siblings, parents, in-laws, grandparent or grandchild
- Start in kindergarten for own children 2 days
- First day of school or own children 1 day
- Leave for examination, treatment and control of dentist or specialist and physician and treatment by a physiotherapist or chiropractor when National insurance provides benefits for treatment. This refers to cases where it is not possible to obtain an appointment outside business hours. In some cases, the employee may also have to travel far. The provision does not apply to such cases, as it apply only to short compassionate leave. Otherwise the employee in the latter case will often be on sick leave.
- Leave for the remainder of the working day in cases where the worker because of sickness must leave the workplace.
- Leave when the parents are invited to conference hours in elementary school, and this cannot be outside working hours. Such leave is granted for up to two hours
- Own wedding 1 day
- Moving of living accommodation 1 day
- Leave for participation in their children's confirmation

Følgende velferdsgrunner gir grunnlag for velferdspermisjoner med lønn:

- Død i nær familie 2 dager, en dag på dødsdagen og en på begravelsesdagen. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
- Start i barnehage for egne barn 2 dager
- Skolestart for egne barn 1 dag
- Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege/spesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
- Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- Eget bryllup 1 dag
- Flytting til ny bostad 1 dag
- Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon

9.0 Holidays / Ferie

The parties have introduced a fifth holiday week, cf. Section 15 of the Norwegian Holidays Act so that the holidays pursuant to the Norwegian Holidays Act and the contractual holidays together comprise 30 working days. According to the Holidays Act all days count as working days except Sundays and statutory church or Public holidays. The contractual holidays shall be 5 working days of the above holiday. Employees over 60 years of age shall be given additional holiday of 6 working days, cf. Sections 15 1 and 2 of the Norwegian Holidays Act. Holiday pay shall be paid in accordance with the Norwegian Holidays Act. Where allowed by the respective position, holidays may be taken on individual days where 1 man-day shall be equal to 1 holiday day. This type of holidays shall be taken as residual holidays outside the main holidays. Up to 17 working days of holiday may be transferred to the following year. The holiday period shall be adapted, to the extent possible, to the individual employee's desires and needs. If agreement is not reached, the employer fixes the holiday dates within the limits which follow from the subparagraphs below. If allowed by the day-to-day operations: • Employees with children of school age should get 4 weeks of consecutive holidays during the school summer holidays. • Other employees should get 4 weeks of consecutive holidays in the period from 1 June to 30 September. Employees who want to take their main holidays outside these dates can do so as long as this does not affect the day-to-day operations.	Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. Ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. I henhold til ferieloven anses alle dager som virkedager med unntak av søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Arbeidstakere over 60 år gis 6 virkedagers ekstraferie jfr. ferielovens § 15 1 og 2. Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven. Hvis tjenesten tillater det kan ferie avvikles som enkeltdager hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag. Denne type ferie avvikles som restferie utenom hovedferien. Det kan overføres inntil 17 virkedager til det påfølgende år. Ferieavviklingen skal så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Oppnås det ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver ferien innenfor de rammer som er beskrevet under. Hvis den daglige drift tillater det bør: • Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie • Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september. Arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det.
---	--

9.1 Work during the Holidays / Arbeid i ferien

Where substantial work pressure, etc. make it necessary for the employee to be called back from his or her holiday, this shall be compensated with 100% supplement for each man day or part of man day + new holiday days corresponding to the number of man days or parts of man days during which the respective employee has worked.	Dersom stort arbeidspress e.a. medfører at arbeidstakere tilbakekalles fra ferie kompenseres dette med 100 % tillegg for hvert påbegynt dagsverk + nye feriedager tilsvarende det antall påbegynte dagsverk vedkommende har arbeidet.
---	---

10.0 Pensionable Income/Contractual Pension (AFP) / Pensjonsgrunnlag/AFP

10.1 Contractual pension (AFP) / Avtalefestet pensjon (AFP)

The enterprise shall have an early retirement pension scheme as part of the joint AFP scheme.	Bedriften skal ha en tidligpensjonsordning i fellesordningen for AFP.
---	---

11.0 Working Hours / Arbeidstid

1. An employee's regular weekly working hours may not exceed 37,5 hours. 2. The daily working hours should be 7,5 hours and shall be placed in the period between 06.00 and 18.00 during the first 5 working days of the week. 3. The parties may enter into agreements on other working time arrangements, hereunder flexible working hours. 4. Reduced working time applies in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 as follows:	1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time. 2. Den daglige arbeidstiden skal være 7,5 timer og legges i tidsrommet 06.00 til 18.00 de 5 første virkedagene i uken. 3. Det kan inngås avtaler om andre arbeidstidsordninger, herunder fleksibel arbeidstid. 4. Redusert arbeidstid gjelder for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 som følger.
--	---

• A maximum working time of 35,5 hours within seven days week for: a) semi-continuous shift work and comparable rota work, b) work on two shifts which are regularly carried out on Sundays and public holidays and comparable rota work regularly carried out on Sundays and public holidays, c) work which necessitates that individual employees work at least every third Sunday, d) work which is principally performed at night, cf the Working environment Act section 10-4 (4) • A maximum working time of 33,5 hours within seven days week applies for: a) continuous shift work and comparable rota work, b) work below ground in mines, tunnelling and blasting of rock chambers below ground, cf the Working environment Act section 10-4 (5) • A maximum working time of 33,5 hours within seven days applies for work on three shifts and comparable rota work to which the Working Environment Act section 10-4 (4) and (5) does not apply and which necessitates that individual employees work at least every third Sunday, cf the Working environment Act section 10-4 (6) 5. Any agreed average calculation may apply in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	• Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 35,5 timer i løpet av sju dager for: a) døgnskontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager, c) arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, d) arbeid som hovedsakelig drives om natten, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4) • Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33.5 timer i løpet av sju dager for: a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, b) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenkning av bergrom under jord, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (5) • Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33.5 timer i løpet av sju dager for tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under Arbeidsmiljølovens § 10-4 fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (6) 5. Eventuell avtalt gjennomsnittsberegning kan skje etter AMLs bestemmelser.
--	---

6. When the work is done at different times of the day, a working plan showing the individual employee's working hours and free time shall be prepared. When the working plans are set up, attention shall be paid to distributing the working hours as equally as possible among individual employees. Any changes in the working hours shall be discussed with the employee representatives not later than 14 days prior to start-up. Where the working plan is altered with notice to each individual employee that is shorter than 14 days, the time outside the meet-up and end times of the regular position shall be compensated as overtime. 7. Agreements on incorporation of working days between holidays shall be signed locally.	6. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Endring i arbeidstiden skal drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før igangsetting. Dersom omlegging av arbeidsplan skjer med kortere varsel til hver enkelt arbeidstaker enn 14 dager, vil det tidsrom som strekker seg utover frammøte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid. 7. Avtaler om innarbeiding av inneklemt virkedager gjøres lokalt.
---	---

11.1 Daily Free Time / Daglig fritid (see next page/se neste side)

1. The work free period between two man days shall be at least 11 hours. 2. Where the employee exceptionally and after prior agreement with the employee representative is ordered to meet up at work before 11 hours have passed, the employee shall be paid 100 % overtime supplement for the following man day.	1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer. 2. Dersom arbeidstaker unntaksvis og etter forutgående avtale med tillitsvalgte pålegges å møte på arbeid før det er gått 11 timer, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk.
--	---

11.2 Weekly Free Time / Ukentlig fritid

1. The employee shall have consecutive free time (weekly free day) of at least 36 hours once a week. The weekly free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. This free time shall preferably be spent on Sunday and at least every other Sunday. 2. In addition to the weekly free day, an additional free day shall, to the extent possible, be given and shall stretch over a whole calendar day. This free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. The free day shall, to the extent possible, be combined with the weekly free day. 3. Overtime work ordered in direct connection with shift work shall be paid with overtime supplement in accordance with the rules regarding overtime. 4. Where the weekly free day or another shift-free day is placed during a public holiday or on another festive day which is not Sunday, this shall be compensated with additional free time for the employee on a man-day that has the length of at least one normal working day (7.5 hours). The man-day shall be counted in the shift rotation. Where such free time cannot be granted, overtime supplement corresponding to the working hours in a normal working day shall be paid. The free time shall then be granted during the previous or subsequent week. Where required by an employee, new free time may be granted within 8 weeks prior to or subsequent to the free day that is supposed to be granted. A new free day shall be marked on the shift map in the common way.	1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer. Ukefridagen skal tiltres senest kl.18.00 dagen før og vare til minst kl. 0600 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag. 2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal tiltres senest kl.18.00 dagen før og vare til minst kl. 06.00 dagen etter. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen. 3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene om overtid. 4. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal gis enten i foregående eller etterfølgende uke. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det avtales at ny fritid gis i perioden 8 uker før eller etter den fridagen det skal gis fri for. Ny fridag avmerkes på turnuskartet på vanlig måte.
--	---

11.3 Emergency Watch / Beredskapsvakt

1. Emergency watch which means that the employees must be prepared to perform active work in case of need shall not be regarded as working hours, but shall be compensated by a lump sum of NOK 73 per hour. 2. Upon call-out, overtime supplement shall be paid. The compensation for this work will be paid out together with overtime supplement.	1. Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må være i beredskap for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, skal ikke regnes som arbeidstid, men kompenseres med et fast beløp på NOK 73 per time. 2. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse. Godtgjørelse for arbeidet utbetales samtidig som overtidsgodtgjørelse.
--	--

11.4 Working Hours While Travelling / Arbeidstid på reiser

1. Travelling time during regular working hours shall be counted in full as working hours. 2. Travelling time outside regular working hours shall be calculated as 1/1 time and paid as overtime. 3. Travelling and related expenses and other costs in connection with business trips in Norway shall be covered in accordance with the following guidelines: A. General The journey shall be made the fastest and most cost efficient way for the Employer as long as this is consistent with the performance of the service when taking into account all expenses and an effective and proper execution of the service. B. Transport (1) When using scheduled public transport expenses are covered after receipt. (2) Rates for mileage allowance for using your own car is NOK 4.05 per. km.	1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. 2. Reisetid utover ordinær arbeidstid beregnes som 1/1 tid og utbetales som overtid. 3. Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i Norge dekkes etter følgende retningslinjer: A. Generelt Reisen skal foretas på den for arbeidsgiver hurtigste og rimeligste måte så langt dette er forenlig med utførelsen av oppdraget når man herunder samlet tar hensyn til alle utgifter og til en effektiv og forsvarlig gjennomføring av tjenesten. B. Transport (1) Ved bruk av rutegående transportmidler dekkes utgifter etter kvittering. (2) Satser for kilometergodtgjørelse ved bruk av egen bil er kr 4,05 pr. km.
---	--

C. In addition to the expenses under B, Transport, the following expenses are covered: (1) undocumented: a) parking meter costs. b) Toll road, bridge and tunnel expenses. c) Tax for use of Spiked tyres (2) Documented: a) Expenses for sleeping space. b) The costs of seat reservation. c) Parking fee. d) Expenses for transport of necessary luggage with the means of transport used. e) In connection with flights, necessary expenses to cover up overweight weight amount equal to the free baggage. f) In exceptional cases, the necessary expenses for wash and cleaning of clothes g) Expenses for service, related phone calls, faxes and e-mail/Internet messages. h) Expenses for private calls necessary for notification of change of itinerary, or justified by the occurrence of illness and / or injury. i) Other expenses strictly necessary on the basis of the character of the task or journey.	C. I tillegg til utgifter som dekkes etter punkt B om transport refunderes følgende utgifter: (1) Ulegitimert: a) Parkometerutgifter. b) Bom-, bro- og tunnelutgifter. c) Piggdekkavgift. (2) Legitimert: a) Utgifter til soveplass. b) Utgifter til plassbillett. c) Parkeringsavgift. d) Utgifter til transport av nødvendig bagasje med det transportmiddel som benyttes. e) Ved flyreiser dekkes nødvendige utgifter for å dekke overvekt inntil vektmenge som tilsvarer tillatt fri bagasje. f) I helt spesielle tilfeller nødvendige utgifter til vask og rens av tøy. g) Utgifter til tjenstlig begrunnede telefonsamtaler, telefakser og e-post/internetmeldinger. h) Utgifter til private telefonsamtaler begrunnet i melding om forandring av reiserute, eller begrunnet i inntruffet sykdom og/eller skade. i) Andre strengt nødvendige utgifter med bakgrunn i oppdraget eller reisens karakter.
---	---

D. Diet allowance (1) For travel less than 3 hours, no cost allowance is given. (2) For day trips in Norway subsistence allowance is calculated as follows: a) For travel from 3 hours up to 9 hours, undocumented rate of NOK 195,-. b) For travel from 9 hours up to 12 hours, undocumented rate of NOK 380,-. (3) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid. E. Dietary allowances in relation to accommodation: (1) For travel from 12 hours, undocumented rate of NOK 670 (2) For journeys lasting more than one day, 6 hours or more into the new day is calculated as a whole day. (3) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid. (4) If the costs of diet in exceptional circumstances exceed the rates in in points D (2) and Section E above, legitimized expenditure beyond the undocumented rates by up to 20% is covered.	D. Kostgodtgjørelse (1) For reiser som varer under 3 timer, beregnes det ikke kostgodtgjørelse. (2) For dagsreiser i Norge beregnes kostgodtgjørelsen slik: a) For reiser fra og med 3 timer inntil 9 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 195,-. b) For reiser fra 9 timer og til 12 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 380,-. (3) Når kosten er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap utbetales ikke kostgodtgjørelse. E. Kostgodtgjørelse ved overnatting: (1) For reiser fra og med 12 timer, tilstås en ulegitimert sats på kr 670. (2) For reiser som varer mer enn ett døgn, regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn. (3) Når enkeltmåltider er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap, skal det foretas måltidstrekk i kostgodtgjørelsen. (4) Hvis utgifter til kost unntaksvis overstiger satsene i pkt. D (2), og pkt. E, dekkes legitimert utgift utover de ulegitimerte satser med inntil 20 %.
---	---

F. Accommodation Documented costs for necessary accommodation. 4. Diet in connection with business trips abroad shall be covered with 900 per day.	F. Overnatting Dokumenterte og nødvendige kostnader til overnatting. 4. Utgifter til diett ved tjenestereiser utenfor Norge dekkes med NOK 900 per dag.
---	--

11.5 Overtime / Overtid

1. The overtime supplement shall be equal to the ordinary hourly pay plus 50% (overtime pay)	2. Overtidsgodtgjørelse er ordinær timelønn tillagt 50% overtidstillegg).
---	--

11.6 Work at Night, on Saturdays, Sundays, Public Holidays, and Festive Days / Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager

1. As regards regular work carried out in the period between 22.00 og 06.00, a supplement corresponding to 100 % of the hourly pay shall be paid per each full hour. The supplement shall be paid in addition to the supplementsupplement for overtime. 2. As regards regular work carried out in the period between 1800 and 22.00, a supplement corresponding to 50% of the hourly pay shall be paid per each full hour. 3. As regards regular work carried out on Saturdays shall be paid a supplement of 50 % of the hourly pay per each full hour worked in the period from Saturday between 06.00 and 18.00. 4. As regards regular work carried out on Sundays shall be paid a supplement of 100 % of the hourly pay per each full hour worked in the period from 18.00 on Saturday until Sunday 22.00.	1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2200 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 100 % av timelønnen. 2. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 1800 og kl. 2200 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 50% av timelønn. 3. For ordinært arbeid på lørdag, utbetales et tillegg på 50 % av timelønn pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag mellom kl. 06.00 – 18.00. 4. For ordinært arbeid på søndag, utbetales et tillegg på 100 % av timelønn pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00.
---	---

5. As regards work which begins at 03.00 or earlier and continues after 06.00, night supplement shall be paid until the end of the duty. 6. The public holidays and festive days on 1. and 17. May, as well New Year's Day, Maundy Thursday, Good Friday, Easter Eve, Easter Sunday and Easter Monday, Ascension Day, Whit Sunday and Whit Monday, as well as the first and second day of Christmas shall be free days as long as this is allowed by the position. Work on such days shall be compensated at the rate of the hourly pay plus 100% unless it is agreed locally that holiday duty shall be compensated with the double amount of free time. 7. To the extent allowed by work considerations, the employee shall have time off after 13.00 on the following days: Wednesday before Maundy Thursday, the day before Whit Sunday, as well as Christmas Eve and New Year's Eve. Where work considerations do not allow this, the employee shall be paid the hourly pay plus 100% for work conducted after these hours.	5. For tjeneste som begynner kl. 03.00 eller tidligere og fortsetter etter kl 06.00 skal det betales nattillegg til tjenestens slutt. 6. Helge- og høytidsdagene 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med dobbelt antall timer fritid. 7. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften, Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 % for tid etter dette tidspunkt
---	---

11.7 Work outside the Place of Deployment / Arbeid utenfor stasjoneringssted

One place of deployment is agreed in the individual working contract.	Ett stasjoneringssted er spesifisert i ansettelsesavtalen.
---	--

12.0 Working Clothes and Protective Equipment / Arbeidstøy og verneutstyr

- The enterprise shall keep the necessary protective equipment and working clothes, with a corresponding responsibility for washing, repairs, and maintenance. - Working clothes and protective equipment shall be fitted to the user for the purpose of providing the best possible working conditions for individual users.	- Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy med ansvar for vask, reparasjon og vedlikehold. - Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.
--	---

13.0 Collective Life Insurance / Gruppelivsforsikring

The enterprise shall see to it that the Employees are covered by Collective Life Insurance according to the present scheme in Stadler Bussnang AG, Norwegian branch.	Arbeidsgiver skal besørge at de ansatte har gruppelivsforsikring etter bedriftens gjeldende ordning i Stadler Bussnang AG, norsk avdeling.
--	--

14.0 Occupational Injury Insurance / Yrkesskedeforsikring

The enterprise shall see to it that the Employees who suffer an occupational injury/occupational disease are covered by occupational injury insurance according to the Law.	Arbeidsgiver skal besørge at Ansatte er dekket av Yrkesskedeforsikring i henhold til krav i Lov om yrkesskade.
---	--

15.0 Hiring of Employees and Outsourcing of Work, etc. / Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

The parties agree that it is important to work for a serious and well-functioning working life and that agency employee and employees hired by subcontractors shall have orderly wage and working conditions.	Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.
---	--

15.1 Hiring of Employees / Innleie av arbeidstakere

As soon as possible and before the enterprise enters into an agreement on hiring employees pursuant to the applicable rules of Chapter 14 (see Sections 14- 12 and 14-13) of the Norwegian Working Environment Act, the scope and needs shall be discussed with the employee representatives.	Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.
The Working Environment Act chapter 14 apply to hiring of employees.	Ved innleie av arbeidstakere gjelder arbeidsmiljøloven kap 14.

15.2 Use of Substitutes / Bruk av vikarer

Substitutes, cf. Section 14-9, item 1 b) of the Norwegian Working Environment Act shall replace certain named persons for a certain job or period of time.	Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.
--	---

15.3 Other Conditions / Andre forhold

Enterprises which are in danger of starting layoffs and dismissals shall refer, in particular, to the rules on layoffs and dismissals in Chapter V and Section 36 of the Main Agreement and Chapter 15 of the Norwegian Working Environment Act.	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 hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.
--	---

16.0 Tillitsvalgte representatives

16.1 Representatives, and number and elections / Tillitsvalgte, antall og valg

16.1.1 Work of the Union Representatives - number and division – resources / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser

The parties agree that the conditions should be arranged to ensure that the representatives should be able to work in their position and acquire the necessary skills. The elected representatives are given the time necessary to perform their duties under the agreement and legislation, including the necessary meetings with his organization in the Employer, without wage deductions. Jernbaneforbundet can choose representatives of the organized employees. In this Agreement representatives means representatives elected under the provisions of 16-2 that the employer has been notified of in accordance with 16-4. The elected representatives recognized as the representatives and spokesmen for the organized employees bind their own union members to the extent the law and collective agreements do not prevent it. In each business, the Parties shall agree to a suitable organization of cooperation with employee representatives. One employee is elected representative for the employees in Stadler Bussnang AG, Norwegian department.	Partene er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter avtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn. Jernbaneforbundet kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 16-2 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til §16-4. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det. I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte. Det velges en tillitsvalgt for de ansatte i Stadler Bussnang AG, norsk avdeling.
--	---

It may be agreed an arrangement that determines the time the elected representative needs to perform work within normal working hours. Total time shall be adapted to the scope of the work. Organization representatives are employees with duties within the trade union in the enterprise and are selected by the organization's bylaws. If these are to participate in meetings of the organization in the business that can not happen in their free time, the local parties will enter into agreements on which meetings can be arranged within working hours. In such cases, the meetings shall be conducted without wage deductions.	Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.
---	---

16.1.2 Election Rules / Valgregler

Employees who represents employers in negotiations with the organizations or functions as secretary to the top management, etc., can not be chosen as a representative. If there is any doubt about who is covered by the first paragraph, the eligibility shall be resolved after discussion between the parties. Only organized employees in the Employer can be selected. Unless otherwise specified, the election is for one year.	Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt. Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbarheten avklares etter drøftelser. Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.
---	---

16.1.3 Delegations / Delegasjoner

In meetings between the representatives and the management, the delegations should be minimized, and in general not exceed three representatives. When the elected representatives need assistance from other members of the union, or from representative / officers of Jernbaneforbundet, they can be included in the delegation, cf. first paragraph. The	I møter mellom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse skal delegasjonene begrenses mest mulig, og i alminnelighet ikke overstige 3 representanter. Når de tillitsvalgte har behov for bistand fra andre medlemmer i virksomheten, eventuelt fra tillitsvalgt/saksbehandler i Jernbaneforbundet, kan disse tas med i delegasjonen, jfr. første ledd. Virksomhetens
--	--

management should be informed in advance. Employees participating in meetings with management after the first and second paragraph, has a right to time off an compensation according to § 16-7.	ledelse skal på forhånd orienteres. Ansatte som deltar i møter med ledelsen etter første og annet ledd, har rett til tjenestefri og godtgjørelse etter § 16-7.
---	---

16.2 Management and representatives rights and duties / Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

16.2.1 Union duties / Gjensidige plikter

The management should as soon as the choice of representatives is made, be notified in writing of the names of those selected according to 16-2 The rights and obligations for an elected representative shall not apply before the message is received by the management. The management should have a daily representative to whom the elected representative can turn to. The representative shall be notified in writing of the name of this person. Employers and union representatives have a duty to do their best to create and maintain a good working relationship in the workplace, so that the parties can resolve any issues in an informal and constructive manner. Elected representatives should take care of and seek to amicably resolve complaints that members have in relation to the employer, or the employer has in relation to the relevant members of the union. It is inconsistent with the parties' obligations to incite or participate in illegal conflicts. In such contexts, the elected representatives may not leave their posts.	Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til 16-2. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreffer ikke før melding er mottatt av ledelsen. Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer. Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.
---	---

16.2.2 The exercise of official duties as a representative / Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

When representatives shall contact the management, they shall directly contact the management representative.	Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant.
It can be agreed the office shall be made for	Det kan avtales om det skal stilles kontor til

disposal. Where conditions are favorable, the designated representatives have access to the job site technical office equipment and internal distribution channels for the transmission of eg protocols and minutes of discussion and negotiation meetings in the business. Elected representatives shall in any case be entitled to a locker and access to a telephone. The representatives shall have unrestricted access to the various departments to the extent necessary to perform their official duties. They are obliged to notify their immediate superiors if they must leave their workplace. The representative should, if possible, inform the manager of the department he come to of the person they wish to speak to. Duties as representative shall not be used against the employees.	disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med. Vervet som tillitsvalgt skal ikke brukes mot vedkommende ansatte.
---	---

16.2.3 Meetings of the working time / Møter i arbeidstiden

In agreement with the management, meetings may be held during working hours without wage deductions. This applies to: • meetings for election of elected representatives and voting on collective agreements, provided this does not involve significant operational disadvantages • Member meetings on matters of special importance or on issues where a decision must be made immediately • Joint meetings for representatives when there are plans for a merger / demerger and major reorganizations involving multiple organizations. If the case, for which a membership meeting is requested, does not require immediate decision, the Employer shall be given at least eight days' notice.	Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder: • medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper • medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående • Fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter. Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel
--	--

16.2.4 Remuneration / Godtgjørelse

Elected representatives have a right of leave without salary deductions in connection with meetings with company management or management representatives in connection with negotiations on wages and working conditions. The elected representatives may also, in consultation with management be granted time off without salary deductions for necessary preparatory work for such meetings. Elected representatives have the same right of leave without salary deductions when the management invite to discussions or information meetings. Such meetings shall be held primarily during normal business hours. To the extent that the meetings are held outside the elected representatives' working hours, the employees shall be paid the ordinary hourly rate for that time. In cases where travel is necessary in connection with such meetings, the business will pay diet allowance according to current rates and the actual travel expenses.	Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter. Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.
--	--

16.2.5 Free time for elected representatives / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Officers and elected representatives in the undertaking shall not, without compelling reason be refused leave when they participate in: a) union meetings, the Supervisory Board, Executive Board, National Board meetings, conventions, meetings and association meetings b) training for elected representatives / union-related courses and conferences organized by the union / association, federation and education organization	Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i: a) forbundsstyremøter, representantskapsmøter, hovedstyre, landsstyremøter, kongresser, landsmøter og landsforeningsmøter b) kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon
--	---

c) professional delegations, or d) be used as a lecturer / trainer in the organization's conferences for representatives. For the above time off shall be given for up to 6 days per year without salary deductions. Requests for time off should be directed to management as early as possible and no later than three weeks before, if the time off shall qualify for time off without wage deductions.	c) faglige delegasjoner, eller d) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs og konferanser for tillitsvalgte. For punktene over gis tjenestefri i inntil 6 dager per år uten trekk i lønn. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig og senest tre uker før dersom fri ikke skal medføre trekk i lønn.
---	---

16.2.6 Claims that union or representative of management is to resign / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre

If an elected representative is in serious breach of their obligations under the Agreement, Stadler Bussnang AG, may demand that he resign as union representative. If the demand is granted, the union can select a new representative in accordance with 16-2. If management representative is guilty of a gross breach of the agreement, Jernbaneforbundet may demand from Stadler Bussnang AG that he should resign as the representative in relation to the union representatives. If the demand is granted, Stadler Bussnang AG has a duty to immediately appoint a new representative. In cases of dispute about resignation, the dispute shall be decided upon by the Labour Court. It shall be regarded as serious breaches of the Agreement to incite or contribute to illegal conflict. Union representative or a representative of management, who must resign, cannot be elected or appointed until it has been two years from time of resignation. Elected representatives shall not be given a written warning due to exercise of their official duties without just cause.	Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter avtalen, kan Stadler Bussnang AG, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til 16-2. Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på overenskomsten, kan Jernbaneforbundet overfor Stadler Bussnang AG kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant. Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på avtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes for det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet. Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelse av tillitsvervet uten saklig grunn.
--	--

16.2.7 Termination or dismissal of elected representatives / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Elected representatives may not be unfairly dismissed or terminated with notice. Emphasis shall be had on the special position of the elected representative in the organization. In cases of termination of elected representatives, the representative shall be given three months notice unless they Employment contract or WEA provides a longer period of notice. This particular period of notice does not apply if the termination is due to the elected representatives' own relationship. The provisions of the Working Environment Act Section 15 - 17 shall apply mutatis mutandis, provided that Jernbaneforbundet asserts that the dismissal is unfair, with the addition that the resignation shall not take place before the Labour Court has given its judgment. The writ of summons must then be filed within eight weeks after the notice is received. If the business is closed down, it is important that the affected employees retain a union representative as long as possible. The same applies if the Enterprise is declared bankrupt and the business is carried on by the board of trustees for the purpose of liquidation. Before the dismissal of the elected representative is made, the question shall be discussed with Jernbaneforbundet, unless the affected representative opposes it	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten. Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgte skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold. Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 – 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Jernbaneforbundet gjør gjeldende at oppsigelse er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være utfatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. Dersom virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling. Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med Jernbaneforbundet, hvis ikke vedkommende motsetter seg det
--	--

Stadler Bussnang AG

Norsk Jernbaneforbund

Agreement
between /
Overenskomst
mellom

Norsk Jernbaneforbund

and/og

Stadler Bussnang AG, norsk avdeling

01.05.2013 – 31.03.2014

Appendix 01

1. Appendix 01 - Contractual pension (AFP) / Avtalefestet pensjon (AFP)

Exhibit to Agreement between Norsk Jernbaneforbund and Stadler Bussnang AG, norsk avdeling.	Vedlegg til overenskomst mellom Norsk Jernbaneforbund og Stadler Bussnang AG, norsk avdeling.
The parties agree that Section 10.1 of the Agreement on early pension shall also include adherence to the Scheme on severance pay and adherence to the Education- and Development fund.	Partene er enige om at punkt 10.1 i avtalen om tidligpensjonsordning også skal omfatte tilslutning til Sluttvederlagsordningen og tilslutning til opplysnings- og utviklingsfondet.

Stadler Bussnang AG

Norsk Jernbaneforbund

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt vernetting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3. 2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at

søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3. 4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3. 6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3. 7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3. 8 Førtdispensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtdispensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

50 år: kr. 20 000	56 år: kr. 55 000	62 år: kr. 80 000
51 år: kr. 20 000	57 år: kr. 60 000	63 år: kr. 65 000
52 år: kr. 25 000	58 år: kr. 65 000	64 år: kr. 50 000
53 år: kr. 30 000	59 år: kr. 70 000	65 år: kr. 35 000
54 år: kr. 40 000	60 år: kr. 75 000	66 år: kr. 20 000
55 år: kr. 50 000	61 år: kr. 80 000	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.
www.sluttvederlag.no.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20.000,- for det nest siste året kr. 35.000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd. Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreffer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreffer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6. 3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2 , men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7. 2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i

arbeidstakerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureducert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å

bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

LOV 2010-02-19 nr 05: Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven)

DATO: LOV-2010-02-19-5
DEPARTEMENT: AD (Arbeidsdepartementet)
PUBLISERT: I 2010 hefte 2
IKRAFTTREDELSE: 2010-02-19, 2011-01-01
SIST-ENDRET: LOV-2011-12-16-58 fra 2012-01-01
SIST-ENDRET: LOV-2010-11-26-59
ENDRER: LOV-1988-12-23-110
SYS-KODE: BG23b
NÆRINGSKODE: 9124
KUNNGJORT: 19.02.2010 kl. 14.30
KORTTITTEL: AFP-tilskottsloven

INNHOLD

Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven)

Kapittel 1. Formål og definisjoner

§ 1. Formål

§ 2. Definisjoner

Kapittel 2. Avtalefestet pensjon – ny ordning

§ 3. Hvem kapitlet gjelder for

§ 4. Vilkår for rett til statstilskott

§ 5. Krav til utforming av avtalefestet pensjon

§ 6. Grunnlaget for beregning av avtalefestet pensjon

§ 7. Beregning av pensjonen

§ 8. Forholdet til andre ytelser

Kapittel 3. Kompensasjonstillegg til pensjon etter kapittel 2

§ 9. Kompensasjonstillegg

§ 10. Referansebeløp

§ 11. Fastsetting av kompensasjonstillegget

Kapittel 4. Overgangsordning – avtalefestet pensjon etter gamle regler

§ 12. Hvem kapitlet gjelder for

§ 13. Tilskottsperiode

§ 14. Pensjonen

§ 15. Forholdet til arbeidsinntekt

§ 16. Forholdet til ytelser fra folketrygden mv.

Kapittel 5. Administrasjon og saksbehandling

§ 17. Avgjørelsesmyndighet mv.

§ 18. Administrasjon – avtalemessige spørsmål og forvaltning av midler

§ 19. Vedtekter

Kapittel 6. Finansiering

§ 20. Premie fra arbeidsgivere

§ 21. Premie til dekning av pensjonsutgifter etter kapittel 2

§ 22. Premie til dekning av pensjonsutgifter etter kapittel 4

§ 23. Statstilskott

§ 24. Tilsyn

Kapittel 7. Forskjellige bestemmelser

§ 25. Virkningstidspunkt for avtalefestet pensjon

§ 26. Utbetaling av avtalefestet pensjon i utlandet

§ 27. Tilbakekreving av feilutbetalinger mv.

§ 28. Tvangsgrunnlag for utlegg

§ 29. Taushetsplikt

§ 30. Forskrifter

Kapittel 8. Ikrafttredelse og endringer i andre lover

§ 31. Ikrafttredelse og overgangsregler

§ 32. Endringer i andre lover

Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven)

Kapittel 1. Formål og definisjoner

§ 1. Formål

Loven her angir vilkårene for statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor etter avtale mellom landsomfattende organisasjoner av arbeidsgivere og arbeidstakere eller mellom bedrifter og landsomfattende organisasjoner av arbeidstakere.

Avtaler som nevnt må omfatte alle arbeidstakere i den enkelte bedrift som avtalen gjelder for, med unntak av arbeidstakere som etter lov eller tariffavtale har lavere aldersgrense enn 62 år. Det kan i vedtekter etter § 19 gis en nærmere definisjon av « bedrift » og bestemmes at nærmere angitte grupper av arbeidstakere skal unntas fra, eller inkluderes i, virkeområdet for avtalefestet pensjon.

§ 2. Definisjoner

Med « arbeidstaker » menes enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse.

Med « grunnbeløpet » menes grunnbeløpet i folketrygden, se folketrygdloven § 1-4.

Med « inntekt » menes pensjongivende inntekt etter folketrygdloven § 3-15.

Kapittel 2. Avtalefestet pensjon – ny ordning

§ 3. Hvem kapitlet gjelder for

Reglene i kapitlet her gjelder for statstilskott til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår avtalefestet pensjon med virkningstidspunkt tidligst 1. januar 2011.

§ 4. Vilkår for rett til statstilskott

Arbeidstakere kan bare gis statstilskott til avtalefestet pensjon dersom de

- a) på uttakstidspunktet har en inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp, og hadde en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående året,

- b) på uttakstidspunktet er reelle arbeidstakere i en bedrift som er omfattet av en avtale som nevnt i § 1, og
- c) ved fylte 62 år hadde vært arbeidstakere i minst 7 av de siste 9 årene i én eller flere bedrifter som var omfattet av en avtale som nevnt i § 1.

Ved anvendelsen av bestemmelsen i første ledd bokstav c skal tallet « 7 » erstattes med tallet « 3 » og tallet « 9 » erstattes med tallet « 5 » for arbeidstakere født i årene 1944 til 1951. For arbeidstakere født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951.

I vedtekter etter § 19 kan kravene i første og andre ledd om å være arbeidstaker i en bedrift som er omfattet av en avtale som nevnt i § 1, utfylles og presiseres, og det kan tas inn tillegg til eller lempninger av disse kravene.

§ 5. Krav til utforming av avtalefestet pensjon

Statstilskott til avtalefestet pensjon kan ytes når følgende vilkår er oppfylt:

- a) Avtalefestet pensjon må tidligst kunne tas ut ved fylte 62 år.
- b) Ved uttak før fylte 70 år må avtalefestet pensjon tas ut sammen med alderspensjon fra folketrygden.
- c) Pensjonen må gis som en ugradert, livsvarig ytelse uten prøving mot arbeidsinntekt.
- d) Pensjonen må beregnes i samsvar med bestemmelsene i §§ 6 og 7.

§ 6. Grunnlaget for beregning av avtalefestet pensjon

Grunnlaget for avtalefestet pensjon skal være summen av vedkommendes inntekt i de enkelte år med registrert pensjonsgivende inntekt i folketrygden, inkludert beløp det beregnes opptjening av etter folketrygdloven §§ 20-6, 20-7, 20-7 a og 20-8. For år før 2010 det er godskrevet pensjonspoeng for omsorgsarbeid etter folketrygdloven § 3-16, omregnes de godskrevne pensjonspoengene til inntekt og medregnes i grunnlaget. For år før 2010 det er godskrevet pensjonspoeng ved uførhet, skal summen av opptjente og godskrevne pensjonspoeng etter folketrygdloven §§ 3-14 og 3-19 omregnes til inntekt og medregnes i grunnlaget.

For arbeidstakere som er født i 1948 eller senere og som i år før 1992 utførte omsorgsarbeid som nevnt i folketrygdloven § 3-16 første ledd bokstav a, skal det for slike år ikke regnes med en lavere inntekt enn fire ganger gjennomsnittlig grunnbeløp for vedkommende år.

Inntekten i det enkelte år før 2010 skal oppjusteres i samsvar med forholdet mellom grunnbeløpet per 1. januar 2010 og gjennomsnittlig grunnbeløp i opptjeningsåret. Oppjustering i 2010 skjer i samsvar med endring i grunnbeløpet. Ved oppjustering i 2011 og senere gjelder reglene i fjerde ledd.

Inntekten i 2010 og senere år skal oppjusteres med lønnsveksten fra opptjeningsåret til og med det tidspunktet da siste regulering av folketrygdens pensjoner fant sted. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 20-18 første ledd legges til grunn.

Ved fastsettelsen av grunnlaget etter første ledd regnes ikke med en høyere inntekt for det enkelte år enn 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp i opptjeningsåret. Siste år som tas med i grunnlaget, skal være det kalenderår han eller hun fylte 61 år.

Endret ved lov 26 nov 2010 nr. 59.

§ 7. Beregning av pensjonen

Årlig avtalefestet pensjon skal utgjøre 0,314 prosent av grunnlaget etter § 6. Pensjonsbeløpet justeres ved hjelp av et forholdstall for hvert årskull ut fra alderen for uttak av avtalefestet pensjon. Forholdstallene fastsatt i medhold av folketrygdloven § 19-7 legges til grunn. Ved uttak etter fylte 70 år legges forholdstallet ved fylte 70 år til grunn.

For arbeidstakere født i årene 1944 til 1947 skal årlig avtalefestet pensjon utgjøre henholdsvis 10, 20, 40 og 60 prosent av pensjonsbeløpet etter første ledd.

Ved uttak av avtalefestet pensjon før fylte 67 år skal det for hver måned gis et fast kronetillegg til og med den kalendermåneden arbeidstakeren fyller 67 år. Den livsvarige delen av avtalefestet pensjon skal reduseres ved pensjonsuttaket, slik at den samlede nåverdien av pensjonen ikke påvirkes av kronetillegget. Dersom pensjonsbeløpet etter første og andre ledd ikke er tilstrekkelig til at denne reduksjonen kan foretas, tilstås ikke kronetillegget.

Regulering av avtalefestet pensjon under utbetaling skjer årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt det faste tillegget etter tredje ledd, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 20-18 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut.

§ 8. Forholdet til andre ytelser

Pensjon etter kapitlet her ytes ikke til personer som etter fylte 62 år har mottatt uførepensjon fra folketrygden. For personer født i årene 1944 til 1948 ses det i denne sammenhengen bort fra mottak av uførepensjon før 1. januar 2011.

Tidsrom der uførepensjon ikke er kommet til utbetaling, men vedkommende har hatt rett til å få tilbake uførepensjon etter reglene i folketrygdloven § 12-12 tredje ledd, regnes ikke som tidsrom med mottak av uførepensjon som nevnt i første ledd.

Bestemmelsen i første ledd første punktum gjelder tilsvarende for personer som har mottatt statlig eller kommunal avtalefestet pensjon eller pensjon fra tilsvarende avtale- eller lovfestede ordninger som angitt i vedtektene etter § 19.

Kapittel 3. Kompensasjonstillegg til pensjon etter kapittel 2

§ 9. Kompensasjonstillegg

Det ytes et kompensasjonstillegg til avtalefestet pensjon etter kapittel 2 til arbeidstakere født i årene 1944 til 1962. Kompensasjonstillegget må tas ut sammen med pensjonen.

§ 10. Referansebeløp

Kompensasjonstillegget fastsettes med utgangspunkt i et referansebeløp for 2010. Referansebeløpet skal settes til 10 000 kroner for arbeidstakere født i 1948, men økes med 400 kroner for hvert årskull født i årene 1949 til 1953. For arbeidstakere født i årene 1954 til 1962, reduseres referansebeløpet for hvert årskull med 10 prosent av referansebeløpet for 1953-kullet.

Referansebeløpene for 2010 for arbeidstakere født i årene 1944 til 1947, skal utgjøre henholdsvis 840, 1 760, 3 680 og 5 760 kroner.

Referansebeløpene reguleres 1. mai hvert år, første gang 1. mai 2011, i samsvar med lønnsveksten fra foregående år. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 20-18 første ledd legges til grunn.

§ 11. Fastsetting av kompensasjonstillegget

Kompensasjonstillegget til den enkelte arbeidstaker skal tilsvare referansebeløpet etter § 10, dividert med særskilte forholdstall. Ved uttak etter fylte 70 år legges forholdstallet ved fylte 70 år til grunn. Kompensasjonstillegget kan ikke overstige halvparten av den livsvarige delen av pensjonsbeløpet etter § 7 på uttakstidspunktet.

Ved uttak av avtalefestet pensjon i månedene juni til april ytes kompensasjonstillegget på grunnlag av referansebeløpet ved siste regulering. Ved første reguleringstidspunkt etter uttaket økes kompensasjonstillegget med en forholdsmessig andel av lønnsveksten fra forrige reguleringstidspunkt ut fra når i den nevnte perioden pensjonen ble tatt ut. For øvrig er kompensasjonstillegget ikke gjenstand for regulering.

Forholdstallene etter første ledd fastsettes det året et årskull fyller 61 år og skal være felles for kvinner og menn. Forholdstallene fastsettes for hvert årskull ut fra tidspunktet for uttak av avtalefestet pensjon og forventet levealder og under hensyn til prinsippene i folketrygdloven § 19-7, men slik at forholdstallene normeres til 1 ved fylte 62 år for hvert enkelt årskull.

Kapittel 4. Overgangsordning – avtalefestet pensjon etter gamle regler

§ 12. Hvem kapitlet gjelder for

Reglene i kapitlet her gjelder statstilskott til avtalefestet pensjon fra 1. januar 2011 til arbeidstakere som er tilstått eller tilstår slik pensjon med virkningstidspunkt før nevnte dato, og som på uttakstidspunktet fylte vilkårene for pensjon etter de reglene som da gjaldt.

§ 13. Tilskottsperiode

Statstilskott ytes fra det tidspunkt arbeidstakeren har fylt 64 år og fram til arbeidstakeren fyller 67 år.

§ 14. Pensjonen

For å gi rett til tilskott må pensjonen bestå av grunnpensjon, tilleggspensjon og sært tillegg og skal tilsvare ugradert uførepensjon beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, men uten poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov om folketrygd 17. juni 1966 nr. 12. Det skal heller ikke tas hensyn til avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid.

Pensjon etter første ledd, med vedtektsfestede tillegg, må ikke overstige 70 prosent av tidligere inntekt.

Regulering av avtalefestet pensjon under utbetaling skjer årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og vedtektsfestede tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut.

Ved endring i sivilstand mv. som påvirker pensjonen, skal pensjonen omregnes.

Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Endret ved lov 26 nov 2010 nr. 59.

§ 15. Forholdet til arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har arbeidsinntekt, skal pensjonen, med vedtektsfestede tillegg, reduseres med samme prosent som arbeidsinntekten utgjør av tidligere inntekt. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for lite eller for mye, skal det foretas et etteroppgjør.

§ 16. Forholdet til ytelser fra folketrygden mv.

Avtalefestet pensjon etter kapitlet her må ikke kunne ytes for tidsrom hvor det ytes arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon eller alderspensjon fra folketrygden.

Endret ved lover 26 nov 2010 nr. 59, 16 des 2011 nr. 58 (ikr. 1 jan 2012).

Kapittel 5. Administrasjon og saksbehandling

§ 17. Avgjørelsesmyndighet mv.

Spørsmålet om en arbeidstaker fyller vilkårene i § 4 og § 8 tredje ledd, med eventuelle suppleringer i vedtektene etter § 19, avgjøres av et administrativt organ etablert av avtalepartene etter § 18. Organets avgjørelser kan påklages til organets styre eller til slikt organ som styret bestemmer. Vedtektene etter § 19 gir regler om klagefrist mv.

Arbeids- og velferdsetaten avgjør andre spørsmål om retten til pensjon og kompensasjonstillegg enn nevnt i første ledd, inkludert beregning av ytelsene. Avgjørelsene kan påklages til overordnet organ innen etaten etter reglene i folketrygdloven § 21-12, og deretter ankes inn for Trygderetten etter reglene i lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten.

Arbeids- og velferdsetaten foretar utbetaling av pensjon og kompensasjonstillegg og utarbeidelse av statistikk mv. Staten skal også utbetale eventuelle avtalte tillegg til avtalefestet pensjon, forutsatt at et tillegg til pensjon etter kapittel 2 gis med samme prosentsats til alle pensjonister og at et tillegg til pensjon etter kapittel 4 gis med samme beløp til alle pensjonister.

Avgjørelsene etter første og andre ledd kan ikke bringes inn for domstolene før mulighetene til å klage og anke er nyttet fullt ut.

Utgiftene ved Arbeids- og velferdsetatens arbeid bæres av staten. Det samme gjelder utgiftene ved Trygderettens arbeid med ankesakene.

§ 18. Administrasjon – avtalemessige spørsmål og forvaltning av midler

Partene i de ulike avtalene om avtalefestet pensjon etter kapittel 2 skal etablere et felles organ med et felles styre til behandling av spørsmål om en arbeidstaker fyller vilkårene i § 4 og § 8 tredje ledd, med eventuelle suppleringer i vedtektene etter § 19. Organet skal videre innkreve premier fra arbeidsgiverne og forvalte innbetalte midler, inkludert å bygge opp fond i samsvar med reglene i kapittel 6. Det felles organet er et eget rettssubjekt og hefter bare for egne forpliktelser.

Det felles organet skal ha statsautorisert revisor og aktuar. Revisor og aktuar skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

For så vidt gjelder pensjon etter kapittel 4, skal oppgavene nevnt i første ledd behandles av de organer som ble opprettet under lov 23. desember 1988 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon, med mindre partene i de ulike avtalene er enige om helt eller delvis å legge disse oppgavene til organet etter første ledd.

Bestemmelsene i §§ 17 og 18 er ikke til hinder for at det felles organet i samsvar med bestemmelser i vedtektene overlater oppgaver til andre.

§ 19. Vedtekter

Partene i de ulike avtalene om avtalefestet pensjon etter kapittel 2 skal etablere vedtekter som er felles for alle avtaler om avtalefestet pensjon. Endringer i vedtektene besluttet av styret for det administrative organet nevnt i § 18 første ledd. Vedtektene og endringer i vedtektene må godkjennes av departementet. Dersom vedtektene eller endringer i vedtektene er i samsvar med loven her, kan godkjenning ikke nektes.

For så vidt gjelder pensjon etter kapittel 4, videreføres de vedtektene som er etablert i henhold til lov 23. desember 1988 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon, men tilpasses bestemmelsene i loven her, og kan eventuelt innarbeides i vedtektene nevnt i første ledd. Bestemmelsene i første ledd om godkjenning av vedtekter og vedtektsendringer gjelder tilsvarende.

Kapittel 6. Finansiering

§ 20. Premie fra arbeidsgivere

Arbeidsgivere som er omfattet av en avtale som nevnt i § 1, skal innbetale premie til dekning av den del av utgiftene til avtalefestet pensjon etter kapitlene 2 og 4 som ikke dekkes av statens tilskott etter § 23.

Innbetaling av premie som gjelder utgifter til pensjon etter kapittel 4, skal skje separat for den enkelte avtale og atskilt fra innbetaling relatert til pensjonsutgifter etter kapittel 2. Dersom partene i de ulike avtalene om avtalefestet pensjon er enige om dette, kan finansieringen av pensjonsutgiftene etter kapittel 4, uten hensyn til bestemmelsene i § 22, integreres i fastsettingen og innkrevingen av premie etter § 21 for pensjon etter kapittel 2. Det kan herunder bestemmes at det ved utskrivning av premie til dekning av utgifter etter kapittel 2 skal tas hensyn til om bedriften også betaler egenandel knyttet til pensjon etter kapittel 4. Vedtektene kan gi nærmere regler om premieberegning og samordning av premie.

§ 21. Premie til dekning av pensjonsutgifter etter kapittel 2

Avtaler om pensjon etter kapittel 2 skal ha en felles finansiering. Arbeidsgiverne skal betale en premie for ansatte i bedriften etter en premiesats som er felles for slike avtaler og som fastsettes av styret for det administrative organet nevnt i § 18 som en prosentdel av lønnsutbetalingene. Det skal bare betales premie av den del av en arbeidstakers årslønn som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp i vedkommende år. Det skal ikke betales premie av lønnsutbetalinger til arbeidstakere etter det kalenderår de fylte 61 år. Det kan i vedtekter bestemmes at annen godtgjørelse skal likestilles med lønn ved premieberegningen.

Premien må fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og dessuten gi grunnlag for opplegg av et pensjonsfond. Pensjonsfondet skal, sammen med arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetingelse etter avtalenes eventuelle opphør, gi tilstrekkelig sikkerhet for dekning av arbeidsgivernes forventede framtidige forpliktelser. Som forventede framtidige

forpliktelser regnes pensjonsutbetalinger etter reglene i loven her til arbeidstakere som er tilstått eller som fyller vilkårene for avtalefestet pensjon.

Styret for avtalefestet pensjon avgjør plasseringen av fondets midler.

§ 22. *Premie til dekning av pensjonsutgifter etter kapittel 4*

Til dekning av pensjonsutgifter etter kapittel 4 skal det betales en premie pålagt alle arbeidsgivere som omfattes av den enkelte avtale, og i tillegg en særskilt premie pålagt den som var arbeidstakerens arbeidsgiver da pensjonen ble tatt ut. Denne premien skal utgjøre minst 25 prosent av pensjonen til arbeidstakeren. Det kan gjøres unntak dersom arbeidstakeren bare har vært ansatt i kortere tid.

Fond som er etablert i henhold til § 4 første ledd i lov 23. desember 1988 nr. 110, skal anses å knytte seg utelukkende til pensjon etter reglene i kapittel 4 for arbeidstakere som omfattes av vedkommende avtale. Videre fondsopplegg skal skje med sikte på at fondet, sett i sammenheng med arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetaling etter avtalenes eventuelle opphør, kan dekke de utbetalinger som er aktuelle fram til 31. desember 2015.

Dekning av pensjon etter reglene i kapittel 4 kan alternativt skje ved en premie pålagt den som var arbeidstakerens arbeidsgiver da pensjonen ble tatt ut, og fondsopplegg kan erstattes med avgivelse av tilfredsstillende garantierklæringer.

§ 23. *Statstilskott*

Statens tilskott til pensjon etter reglene i kapittel 2 skal utgjøre 1/3 av pensjonen, mens tilskottet til pensjon etter kapittel 4, jf. § 13 skal utgjøre 40 prosent av pensjonen.

Kompensasjonstillegg etter kapittel 3 dekkes fullt ut av staten og utbetales til mottakerne av avtalefestet pensjon sammen med statstilskottet etter første ledd.

§ 24. *Tilsyn*

Departementet gir forskrifter om tilsyn med fellesorganet nevnt i § 18 og utførelsen av oppgavene etter loven her, herunder forvaltningen av midler innbetalt etter §§ 20 til 22 og fondsopplegg mv. etter bestemmelsene i de nevnte paragrafene.

Kapittel 7. Forskjellige bestemmelser

§ 25. *Virkningstidspunkt for avtalefestet pensjon*

Avtalefestet pensjon og kompensasjonstillegg ytes tidligst fra og med måneden etter den måneden da kravet om ytelsene ble satt fram.

§ 26. *Utbetaling av avtalefestet pensjon i utlandet*

Pensjon etter kapittel 2 og kompensasjonstillegg etter kapittel 3 utbetales i utlandet uten begrensninger.

Pensjon etter kapittel 4 utbetales i utlandet etter reglene i folketrygdloven § 19-3.

§ 27. *Tilbakekreving av feilutbetalinger mv.*

Ved tilbakekreving av feilutbetalt avtalefestet pensjon eller kompensasjonstillegg etter loven her gjelder reglene i folketrygdloven § 22-15 tilsvarende. Ved anvendelsen av nevnte paragraf skal

en arbeidsgiver som gir opplysninger av betydning for retten til avtalefestet pensjon, anses å opptre på vegne av arbeidstakeren.

Ved etteroppgjør som nevnt i § 15 og ved tilbakekreving etter første ledd kan for mye utbetalt dekkes gjennom trekk i løpende avtalefestet pensjon og i løpende alderspensjon fra folketrygden.

§ 28. Tvangsgrunnlag for utlegg

Vedtak om innbetaling av premie etter §§ 20 til 22 er tvangsgrunnlag for utlegg.

§ 29. Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for organ som nevnt i § 18, har taushetsplikt etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 7 første ledd.

Taushetsplikten etter første ledd og Arbeids- og velferdsetatens taushetsplikt etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 7 er ikke til hinder for utveksling av opplysninger mellom Arbeids- og velferdsetaten og organ som nevnt i § 18 i den utstrekning dette er nødvendig for å fremme oppgaver etter loven her. Slikt organ kan herunder gis tilgang til opplysninger fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

I forbindelse med etteroppgjør som nevnt i § 15, kan Arbeids- og velferdsetaten gi inntektsopplysninger til andre pensjonsordninger uten hinder av taushetsplikt.

§ 30. Forskrifter

Departementet gir forskrifter til utfylling av loven, inkludert forskrifter om

- a) fastsetting av grunnlaget for avtalefestet pensjon etter § 6, herunder regler om fra hvilket tidspunkt inntekt i det året arbeidstakeren fyller 61 år skal tas med i grunnlaget og om medregning av inntekt for år før 1992 med omsorg for små barn
- b) fastsetting av kronetillegg og justeringsbeløp etter § 7 ved uttak av avtalefestet pensjon før fylte 67 år
- c) fastsetting av forholdstall etter § 11
- d) omregning av pensjon ved endring i sivilstand mv. etter § 14
- e) fastsetting av tidligere inntekt etter §§ 14 og 15, forholdet til arbeidsinntekt etter § 15 og forholdet til ytelser fra folketrygden etter § 16.

Kapittel 8. Ikrafttredelse og endringer i andre lover

§ 31. Ikrafttredelse og overgangsregler

Loven trer i kraft straks.

Forholdstall som angitt i § 7 første ledd og § 11 første ledd for årskullene 1944 til 1949 fastsettes i 2010 under hensyn til bestemmelsene i folketrygdloven § 19-7 slik den vil lyde fra 1. januar 2011.

Lov 23. desember 1988 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon oppheves 1. januar 2011.

Endringene i lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygdloven trer i kraft straks.

Endringene i skatteloven §§ 5-15 og 17-1 trer i kraft straks med virkning fra og med inntektsåret 2010.

Endringene i folketrygdloven § 3-19 og skatteloven § 2-30 trer i kraft 1. januar 2011.

§ 32. Endringer i andre lover

— — —

Databasen sist oppdatert 20. aug 2013