

PROTOKOLL

År 2022, den 5. mai ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om Funksjonæravtalen Virke-Parat og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale Virke-Parat

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland
Marianne Wang Teigstad
Ole Kristian Lindseth
Petter Brodahl
Sven-Arne Strømsvåg
Daniel Fundingsrud
Torstein K. Goyer
Guri Magneshaugen
Annecke Brantsæter Jenssen

Fra Parat:

Thomas Lilloe
Tonje K. Sneen
Renate M. Hegre
Mona Steffensen
Bjarte Gravdal
Elin Skjervedal
Linda I. Norbeck

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,50 pr. time med virkning fra 1.4.2022.
Minstelønnsatsene økes tilsvarende.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN



§ 3 ARBEIDSTID

3.20 Tillegg for sen arbeidstid

(3) om ferievikarer utgår.

§ 4 OVERTID

4.6 Matpenger – kr. 96,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstakerne:

§ 6 LØNN UNDER SYKDOM

6.1 Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8 ~~og 9~~.

Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte arbeidstakere rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

§ 13 DIVERSE BESTEMMELSER

§ 13.7 ~~Pensjon Avtalefestet pensjon/tidligpensjon og sluttvederlag~~

Virke og Parat vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

Gjeldende avtale om ~~sluttvederlag~~ *sliterordningen* og avtalefestet pensjon mellom LO/NHO er en del av overenskomsten, se bilag 2 og 4.

Det samme gjelder eventuelle ordninger om tidligpensjon.

Protokolltilførsel: Seniorpolitikk

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er viktig at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

13.8 Hjemmekontor

Bestemmelsen utgår og erstattes med:

13.8 Fjernarbeid

Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 9.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

§ 15 LØNNSREGULERING

15.1 Lønn

Lønnsgarantiordningen

Endringer i 4. ledd: Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden *1. april 2022 til 31. mars 2024.*

15.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Endringer i siste ledd: Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før *1. april 2023*).

§ 17 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne overenskomsten med bilag trer i kraft fra vedtakelse 01.04.2022 og gjelder til 31.03.2024. De nye lønningene gjelder fra 01.04.2022.

Protokolltilførsel fra Virke. Plasseres etter eksisterende protokolltilførsel:

Det er Hovedavtalen Virke-YS som regulerer om og fra hvilket tidspunkt en tariffavtale gjøres gjeldende. Det innebærer at Hovedavtalens vilkår må være oppfylt, selv om fristen på 1 måned skulle være oversittet.

§ 19 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Gammel tekst utgår delvis og erstattes med tekst i kursiv:

- 19.1** *Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*
- 19.2** *Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.*
- 19.3** Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 19.4** *Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.*

Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet og Aktivitetsprogrammet.

Protokolltilførsel fra tariffrevisjonen 2020 videreføres ikke.

III ENDRINGER I BILAG

BILAG 1A MINSTELØNNSATSER FOR BUTIKK-, KONTOR- OG LAGERANSATTE

1.0 Minstelønnsatser

Unge arbeidstakere under 16 år	kr	19.241
Unge arbeidstakere under 18 år	kr	19.728
Lønnstrinn 1	kr	26.574
Lønnstrinn 2	kr	26.712
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr	27.050
Lønnstrinn 4	kr	27.958
Lønnstrinn 5	kr	30.355
Lønnstrinn 6	kr	36.013

Lønnssatsene for ansatte omfattet av Funksjonæravtalen i engrosvirksomheter som leverer til varehandel, og som arbeider på nasjonalt sentrallager eller foretakets hovedlager, justeres i tråd med Grossistoverenskomsten mellom Virke og Parat/YTF.

3.0 Ansiennitets- og aldersopprykk m.v

Endring i første ledd:

Videre ansiennitetsopprykk på lønsskalaen på grunnlag av praksis i bedriften, skjer per 1. januar og 1. juli og det velges den av disse datoer som ligger nærmest. *Partene lokalt kan på virksomhetsnivå likevel avtale skriftlig at opprykk skal skje per 1. i måneden etter ansettelsesdato.* Ansatte som har vært fraværende pga. permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 (svangerskap, fødsel og adopsjon) og funksjonæravtalen § 7 (militærtjeneste) godskrives lønnsansiennitet for hele perioden.

BILAG 5 LÆRLINGER

Tekst i Bilag 2 A Lønnsbestemmelser for Faglærte og Bilag 2 b Lønnsbestemmelser for lærlinger i Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor erstatter bilag 5 slik:

Bilag 5 A Lønnsbestemmelser for faglærte

Bilag 5 B Lønnsbestemmelser for lærlinger

Henvisninger til bilag i overenskomsten endres i tråd med dette.

BILAG 7 LIKESTILLING

Bilaget utgår.

Nytt BILAG 9 RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

1. GENERELT

Denne rammeavtale er et supplement til den overenskomst som dekker hovedarbeidsplassen, og må ikke forringe bestemmelsene i den gjeldende overenskomst.

Fjernarbeid må være forenlig med virksomhetens mål og kan inngå som et personal-politisk virkemiddel for å øke virksomhetens konkurranseevne og partenes mulighet til fleksibilitet og kompetanse.

Inngåelse av fjernarbeid skal være basert på frivillighet. Det innebærer at verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan kreve at det etableres fjernarbeid.

Arbeidstakere som ønsker fjernarbeid bør vurderes ut fra personlig egnethet og faglig vurdering. Fjernarbeid forutsetter god organisering og godt tilrettelagte arbeidsoppgaver. Arbeidsformen stiller store krav til ledelse, kommunikasjon og struktur.

Partene har valgt å se på fjernarbeid på følgende måte:

Inntektsgivende arbeid som utføres i et lokale som geografisk er adskilt fra arbeidsgivers arbeidsplass (kontoradresse) - men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplass.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

Utarbeider virksomheten retningslinjer for fjernarbeid skal disse drøftes med tillitsvalgte jf. Hovedavtalens Kap. IV.

2. DEFINISJONER

Med fjernarbeid mener partene:

- Fjernarbeidet må ha et omfang på gjennomsnittlig minst 1 dag pr. uke og en varighet på minst 3 måneder.
- Fjernarbeid etter denne rammeavtale forutsetter at det består et arbeidsforhold mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver (ikke oppdragsforhold).
- Fjernarbeid skal baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Fjernarbeid er en annen måte å organisere arbeidet på og kan i hovedsak tenkes organisert på følgende måter:

- Hjemmekontor - dvs. fjernarbeid er definert som lønnet arbeid som foregår hjemme hos arbeidstakeren. Ved hjemmekontor bruker fjernarbeideren et område i egen bopel som arbeidsplass
- Mobilt fjernarbeid - dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder
- Fjernarbeidssenter - dvs. et kontorfellesskap der arbeidstakere fra ulike

virksomheter arbeider under samme tak. De kan dele på fellesressurser som møterom, kantine, sentralbord, kopimaskin og IT-system.

3. FORMÅL

Formålet med rammeavtalen er å regulere arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som etablerer fjernarbeid.

4. HVILKE ARBEIDSFORHOLD SOM EGNER SEG FOR FJERNARBEID

Partene anbefaler at fjernarbeid benyttes for faste ansettelsesforhold. Avtale om fjernarbeid for ansettelser av midlertidig varighet bør hovedsakelig benyttes dersom arbeidet er av relativt lang varighet.

Partene er enige om at det som hovedregel ikke bør inngås kontrakt om fjernarbeid ved nyttilsetning. Dette fordi f.eks. hjemmekontor bør etableres på grunnlag av tillit mellom de lokale parter - noe som opparbeides over tid. Videre kan det være vanskelig å gjennomføre prøvetiden på en god måte.

5. FORHOLD TIL ORDINÆR ARBEIDSPASS

Arbeidstakerens faglige og sosiale tilknytning til ordinær arbeidsplass skal ivaretas og nødvendig kompetanseutvikling sikres. Partene anbefaler derfor at fjernarbeid i hovedsak kombineres med arbeid på ordinært arbeidssted. Dersom spesielle forhold tilsier det og partene finner det hensiktsmessig, bør det likevel kunne avtales perioder hvor arbeidstaker kun er ute i fjernarbeid. I slike tilfeller bør det etableres spesielle tiltak for å ivareta faglig og sosial tilknytning til ordinær arbeidsplass i perioden.

6. VILKÅR VED INNGÅELSE AV AVTALE

6.1. Avtalen

Avtalen inngås på grunnlag av arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 og kommer i tillegg til ordinær arbeidsavtale. Partene har således mulighet til å si opp fjernarbeidsavtalen uten å si opp den ordinære arbeidsavtalen.

6.2. Prøveperiode

Det anbefales å etablere en prøveperiode på 3 måneder ved inngåelse av avtale. I prøveperioden kan partene si opp avtalen med en frist på 14 dager.

6.3. Oppsigelsesfrist

Partene kan si opp avtalen med 1 måneds frist etter utløp av prøveperioden. Etter utløp av den tidsbestemte perioden går arbeidstakeren tilbake til den ordinære arbeidsplassen.

6.4. Overenskomst

Arbeidstaker omfattes av den overenskomsten med særavtaler som gjelder i virksomheten dersom ikke annet fremgår av avtalen.

6.5. Arbeidstid

Arbeidstaker følger den til enhver tid gjeldende arbeidstid i virksomheten og som fremkommer av lov og avtaleverk dersom ikke annet er avtalt. Pålagt overtid bør bare unntaksvis pålegges i den perioden arbeidstaker utfører fjernarbeid.

6.6. Ansvar og forsikringer

Arbeidstaker omfattes av virksomhetens personalforsikringsordninger iht. overenskomst/særavtaler. Yrkesskade vil bare gjelde dersom myndighetene definerer skaden som yrkesskade.

6.7. Sikkerhetsregler

Arbeidsgiver er ansvarlig for at virksomhetens regler om saksbehandling, taushetsplikt og forsvarlig oppbevaring av dokumenter gjøres kjent for fjernarbeidstaker, og skal vurdere om tiltak må iverksettes for at reglene skal bli fulgt. Arbeidstaker er forpliktet til å følge disse reglene.

Arbeidstaker er videre forpliktet til å følge de til enhver tid gjeldende regler for bruk av datautstyr, elektronisk databehandling og kommunikasjonsutstyr som gjelder for virksomheten.

6.8. Teknisk utstyr

Arbeidsplassen skal være i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven bestemmelser og forskrifter.

Arbeidsgiver har ansvar for at nødvendig utstyr knyttet til fjernarbeidsplassen blir installert hos arbeidstaker. Videre skal arbeidsgiver sørge for nødvendig vedlikehold og service. Det forutsettes at arbeidstaker gis opplæring av utstyr som installeres.

Eksisterende bilag 9 blir bilag 10. Eksisterende bilag 10 blir bilag 11.

IV TIL PROTOKOLLEN

Endringene i § 6.1 gjennomføres så snart som mulig og senest 1. juni 2022.

Lønnsatsene skal beregnes både som måneds- og timelønn. Satsene innarbeides i overenskomsten så snart de er ferdig beregnet.

Partene er enige om at tillitsvalgsarbeid er av positiv betydning for både bedriften og den tillitsvalgte.

Overenskomsten redigeres for eventuelle feil ved tidligere revisjoner. Partene må være enige om redaksjonelle endringer.

V ENDRINGER I LANDSOMFATTENDE TARIFFAVTALE FOR ADMINISTRATIVT PERSONALE

Avtalen inkludert bilagene oppdateres og endres lik tilsvarende endringer i funksjonæravtalen Virke-Parat. Endringene gjøres i redigeringsarbeidet.

VI GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

VII SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 23. mai 2022 kl. 12.00.



Astrid Flesland

Hovedorganisasjonen Virke

Oslo, 5. mai 2022



Thomas Lilløe

Parat