

GROSSIST OVERENSKOMSTEN

2022-2024

1. april 2022 – 31. mars 2024

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del A OVERENSKOMSTENS OMFANG	4
§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG	4
Del B ARBEIDSTID	4
§ 2 ORDINÆR ARBEIDSTID.....	4
§ 3 ARBEID KL 04.00 – 06.00	4
§ 4 SKIFT	4
§ 5 OVERTID	5
§ 6 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING.....	6
Del C LØNN O.A. BETALINGSBESTEMMELSER	8
§ 7 LØNNBESTEMMELSER.....	8
§ 8 LØNNSYSTEMER.....	10
§ 9 SÆRSKILTE BESTEMMELSER	11
§ 10 ARBEIDSTØY	12
Del D ØVRIGE BESTEMMELSER	12
§ 11 KJØRING MED BILER – PÅ – OG AVLESSING.....	12
§ 12 LÆRLINGER OG PRAKSISKANDIDATER.....	12
§ 13 FERIE.....	13
§ 14 REISEBESTEMMELSER.....	14
§ 15 LØNN UNDER REPETISJONSØVELSER	14
§ 16 TJENESTEPENSJONER.....	14
§ 17 ETTERLØNN VED DØDSFALL.....	14
§ 18 KORTE VELFERDSPERMISJONER	15
§ 19 OMSORGSPEMISJON	16
§ 20 FORSKUTTERING AV SYKEPENGER	16
§ 21 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING	16
§ 22 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING.....	17
§ 23 BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT	18
§ 24 IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR.....	19
PROTOKOLLTILFØRSLER	19
Bilag 1 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987	21
Bilag 2 FERIE	22
Bilag 3 AVTALE OM NY AFP-ORDNING	24
Bilag 4 SLITERORDNINGEN	27
Bilag 5 AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	31
Bilag 6. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI (A-ORDNINGEN)	33

Bilag 7. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI (B-ORDNINGEN)	35
Bilag 8. ETTER- OG VIDEREUTDANNING	36
Bilag 9. ANSATTE I VIKARBYRÅER	38
Bilag 10. LOKALT SAMARBEID OG LOKALE FORHANDLINGER	39

Del A OVERENSKOMSTENS OMFANG

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomstens bestemmelser gjelder for arbeidstakere som har sitt arbeid på lager/varedistribusjon og i transportbedrifter som er tilknyttet Hovedorganisasjonen Virke, og hvor overenskomsten er gjort gjeldende.

Når Hovedavtalens vilkår for tariffavtaleopprettelse foreligger, kan denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som er medlem i Virke, og som har ansatte som blir leid ut og utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. første ledd.

Del B ARBEIDSTID

§ 2 ORDINÆR ARBEIDSTID

1. Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke, fordelt på 5 virkedager, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Dog kan partene på den enkelte bedrift avtale utligning av arbeidstiden i samsvar med bilag 1 - Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
2. Den daglige arbeidstid kan som ordinær tid legges i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken, og i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 14.00 på lørdager. Se for øvrig § 3.
3. Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften slutter arbeidet senest kl. 12.00.

§ 3 ARBEID KL 04.00 – 06.00

Arbeidstid fra kl. 04.00 til 06.00 kan iverksettes ved lokal avtale. For arbeid i dette tidsrommet betales et tillegg pr. time på 100 % av den til enhver tid gjeldende lønn. Arbeid i dette tidsrommet skal begrenses til klargjøring av arbeid for hovedarbeidsstyrken. Det kan ikke planlegges med plukking etter denne bestemmelsen.

§ 4 SKIFT

4.1 SKIFTORDNINGER

Det er adgang til å benytte 2- og 3- skiftordninger. Arbeidstiden for skiftarbeid følger av bilag 1.

4.2 PLASSERING AV ARBEIDSTIDEN

1. Skiftarbeid på 2 dagskift, kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 og 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00.

2. 3-skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 00.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00.
3. Skiftarbeid kan starte før kl. 06.00 og etter kl. 22.00 hvis partene på den enkelte bedrift har gjort skriftlig avtale om det.

4.3 SKIFTGODTGJØRELSE

1. For 2-skiftarbeid betales 20 % tillegg på alle arbeidede timer. For 3-skiftarbeid betales 30 % tillegg på alle arbeidede timer. Prosentgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.
2. For arbeidere som midlertidig settes til skiftarbeid, betales overtidsprosjenter for arbeid utenfor ordinær arbeidstid når skifttiden ikke strekker seg ut over 2 skift. Gis det varsel kortere enn 48 timer, betales overtidsprosjenter som nevnt for det skiftarbeid som faller innenfor disse 48 timer.

4.4 SKIFTPLAN

1. Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.
2. Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-3.
3. Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.
4. Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.
5. Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst 14 dagers varsel.
6. Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

§ 5 OVERTID

5.1

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning aml. § 10-6 hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider.
2. Fra ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 betales 50 % tillegg, deretter 100 % tillegg inntil kl. 07.00 for arbeidstakere på ordinær dagtid, og inntil kl. 06.00 for arbeidstakere med forskjøvet arbeidstid. På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager betales også 100 % tillegg.
3. Ved lovbestemt pause vises det til aml. § 10-9 (2).
4. Overtidstilleggets beregningsgrunnlag er den til enhver tid gjeldende lønn.
5. Påbegynt halv time regnes for halv time.

Merknad:

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % tillegg etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige dager.

5.2 OVERTID FOR LÆRLINGER

For lærlinger er beregningsgrunnlaget for overtidstillegg bedriftens minstelønn (begynnerlønn).

5.3 OVERTID PÅ SKIFT

1. For overtid på skift betales 50 % tillegg etter ordinær skiftarbeidstid. På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales 100 % tillegg. For 1. og 17. mai betales 100 % tillegg fra kl. 21.00 dagen før.
2. Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.

5.4 TILSIGELSE

Hvis en arbeidstaker som er spesielt tilsagt møter frem i den ordinære arbeidstid og likevel ikke skal arbeide, betales 2 timers lønn. Hvis det kreves at arbeidstakeren skal vente, betales timelønn fra ventetidens begynnelse inntil arbeidet blir påbegynt eller det blir klart at vedkommende likevel ikke skal arbeide. Hvis en arbeidstaker etter spesiell tilsigelse møter frem på søn- og helligdager eller i tiden for øvrig utenfor ordinær dagtid, skal arbeidstakeren ha betaling for minst 3 timer, beregnet etter den fastsatte timebetaling som gjelder frem til kl. 21.00.

5.5 MATPENGER

1. Arbeidstakere som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt betales, hvis bedriften ikke skaffer mat, kr. 96,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.
2. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere matservering, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 6 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING

De lokale parter kan inngå avtale om en bedriftstilpasset arbeidstidsordning. Dersom en av partene krever det skal det innledes forhandlinger om inngåelse av avtale uten ugrunnet opphold. Ved uenighet kan hver av de lokale partene anmode om at de sentrale parter bistår i forhandlingene. Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale om bedriftstilpasset arbeidstid. Ordningen skal være basert på følgende prinsipper:

Arbeidstiden kan legges opp som en bedriftstilpasset arbeidstidsordning for hele eller grupper av arbeidsstokken, basert på arbeidskraftbehovet til ulike tider av døgnet.

Arbeid i en slik ordning kan legges til alle ukens dager mellom kl. 00.00 og kl. 24.00.

Alt arbeid som utføres utover kl 07.00 til 17.00 mandag til fredag og 07.00 til 14.00 lørdag skal legges til en slik bedriftstilpasset arbeidstidsordning, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

Arbeid i tiden mellom 17.00 og 07.00 skal i størst mulig grad alternere mellom samtlige ansatte innenfor arbeidsområdet.

Starttidspunkt for den enkeltes arbeidstid kan ikke legges i tidsrommet fra kl. 24.00 til kl. 04.00.

Overgang til en slik arbeidstidsordning gjelder for minimum 60 dager etter forutgående varsel på 30 dager. Kortere tidsfrister gjelder ved lokal enighet.

Varsel om endring av arbeidsplan innenfor en bedriftstilpasset arbeidstidsordning, skal gis i så god tid som mulig, og med minst 14 dagers varsel.

For arbeid som beskrevet over betales følgende tillegg:

Mandag – fredag

For arbeid i tidsrommet 17.00 til 22.00 betales et tillegg per time på 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn. For arbeid mellom 22.00 og 07.00 betales et tillegg på 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn.

Lørdag - søndag

For arbeid lørdag og søndag utbetales følgende tillegg:

Lørdag kl 00.00 - 07.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 07.00 -14.00: 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 14.00 -18.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 18.00 – søndag kl 22.00: 100 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Søndag kl 22.00 – mandag kl 06.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Nedsettelse av arbeidstiden

Lengden av den ukentlige arbeidstid følger av overenskomstens bilag 1.

Det som gjelder for skift etter bilag 1 gjelder tilsvarende for sammenlignbar bedriftstilpasset arbeidstidsordning etter denne paragrafs nr 4.

Overtidsgodtgjørelse

Overtidssatser beregnes av den til enhver tid gjeldende lønn:

Mandag til fredag 07.00 – 21.00 og lørdag 07.00 – 14.00: 50 %.

Øvrige tider: 100 %.

Oppsigelse av fremforhandlet avtale

Avtaler etter denne ordningen som blir fremforhandlet mellom partene lokalt er å anse som særavtaler etter Hovedavtalens kap. V. Der forutsettes det at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse av avtale finner sted.

Bortfall av avtale om bedriftstilpasset arbeidstid kan være driftskritisk for virksomheten. Det skal gis skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.

Oppsigelsestid skal være tre måneder med mindre partene blir enige om noe annet.

Alle avtaler i henhold til ovenstående skal sendes de sentrale parter til orientering.

Del C LØNN O.A. BETALINGSBESTEMMELSER

§ 7 LØNNBESTEMMELSER

7.1 MINSTELØNN/GARANTILØNN FRA 1. APRIL 2022

1. Voksne arbeidere over 18 år:
Kr. 9233,25 per uke
For tiden svarende til kr 246,22 per time (37,5 timers uke)
2. Arbeidende formenn og mekanikere:
Kr. 9359,25 per uke
For tiden svarende til kr 249,58 per time (37,5 timers uke)
3. Fagarbeidere
Fagarbeidere med relevant offentlig fagbrev skal ha et tillegg på kr. 9,50 per time på den til enhver tid gjeldende lønn. Fagbrevtillegg utbetales fra den 1. i måneden etter bestått fagprøve.
4. Unge arbeidere
Unge arbeidere mellom 16 og 17 år lønnes med 70 % av lønn for voksne arbeidere, kr. 172,35 per time.
Unge arbeidstakere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av lønn for voksne arbeidere, kr. 196,98 per time.
5. Midlertidig ansatte
Midlertidig ansatte, jf. aml § 14-9, kr. 246,22 per time.

7.2 FASTLØNNEDE ARBEIDSTAKERE

1. Lokale forhandlinger

Reelle lønnsforhandlinger skal gjennomføres årlig

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig per 1. april, dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

2. Akkordlønnede og arbeidstakere med andre lønssystemer

Minstelønnsatsen gjelder her som en garantisats som ingen kan lønnes under.

I tariffperioden foretas en årlig vurdering av grunnlaget for akkorden eller lønssystemet som praktiseres.

3. Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet og lønnsomhet og framtidsutsikter.

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

4. Foreldrepermisjon

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

5. Forberedelser og gjennomføring av lokale forhandlinger

De sentrale partene viser til bilag 10, som kan brukes der de lokale partene ikke blir enige om noe annet.

6. Brudd på plikten til å gjennomføre lokale forhandlinger

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 3.3 kreve tvistemøte.

Dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlingene kan tillitsvalgte iverksette stopp i all overtid og merarbeid utover det enkelte medlemmets avtalte arbeidstid. Partene kan be om bistand fra de sentrale partene. Bedriften skal ha minst 31 dagers varsel før tiltakene kan iverksettes.

Når overtidsnekt/merarbeidsnekt er iverksatt kan hver av partene etter en uke kreve at saken forelegges Fellesforbundet/Virke til organisasjonsmessig behandling. Oppnås det heller ikke enighet mellom organisasjonene skal saken seks uker etter iverksettelsen, med mindre partene er enige om annet, bringes inn for et utvalg til endelig avgjørelse og merarbeid/overtidsnekt samtidig avsluttes.

Utvalget består av en fast nøytral oppmann samt en representant fra hver av organisasjonene. Hvis partene ikke blir enige om oppmann blir Riksmekleren, eller den han oppnevner, oppmann. Resultatet effektueres så snart utvalgets avgjørelse foreligger.

7. Lønnsgaranti

Minstelønssatsene i overenskomsten reguleres per 1. april årlig. Grunnlaget er statistikk for varehandel og beregnes etter omforent måte mellom Virke og Fellesforbundet fra året før. Statistikkgrunnlaget det beregnes på er ansatte omfattet av Grossistoverenskomsten Virke.

Utrekning av tillegg etter lønnsgarantien beregnes på bakgrunn av:

Årstall	2021	2022	2023	2024	2025
Avtalt månedslønn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Vektandel av uregelmessige tillegg og bonus	80 %	60 %	40 %	20 %	0 %

Minstelønnen skal utgjøre minst 90 % av nivået på grunnlagene nevnt over.

8. Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Grossistoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale forhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsaken til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Lønnsgarantiordning med virkning første gang 1. april 2026

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å utforme lønnsgarantiordningen fra 2026.

Ved eventuell tvist om det statistiske grunnlaget eller ved ekstraordinære situasjoner vil partene i fellesskap oppnevne en nøytral part til å avgjøre saken.

Mht. reguleringen av minstelønnen i 2023, gjøres ny minstelønssats gjeldende fra 1. april 2023.

§ 8 LØNNSSYSTEMER

8.1 LOKALE LØNNSSYSTEMER

Partene kan lokalt inngå avtale om andre lønnsystemer. Det vises i den forbindelse til Tilleggsavtale VI og VII til Hovedavtalen. Lokale lønnsystemer skal godkjennes av tariffpartene før disse settes i verk.

8.2 AKKORDARBEID

Ved akkordarbeid vises det til bestemmelsene i Tilleggsavtale III til Hovedavtalen.

§ 9 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

9.1 SJÅFØRTILLEGG

Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha førerkort for å kunne føre kjøretøy med totalvekt over 3.500 kg, skal denne ha et tillegg på kr. 180,- per uke.

9.2 TRUCKFØRERTILLEGG

1. Faste truckførere som betjener truck med løftevekt over 2 tonn og løftehøyde på 4 meter og som må ha førerkort og truckførerbevis, skal ha tillegg på kr. 56,- per uke.
2. Når bedriften forlanger at truckfører skal ha sertifikater med rett til å føre truck med løfteevne over 10 tonn, eller vedkommende etter lov og forskrifter må ha utvidet førerkort i tillegg til truckførerbevis, skal denne ha et tillegg på kr. 105,- per uke.
3. Ingen kan oppebære begge tillegg.

Protokolltilførsel: Eventuelle lokale avtaler påvirkes ikke av endringen av denne bestemmelse.

9.3 FRYSEROMSTILLEGG

Når arbeidstakere settes til arbeid i fryserom hvor temperaturen er minus 15 grader eller lavere, betales et tillegg på kr. 7,- per time så lenge dette arbeidet pågår. Forutsetningen er at arbeidet varer sammenhengende 1 time eller mer.

9.4 GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

1. Som avtalt mellom hovedorganisasjonene:

For fast ansatte – A- ordningen, bilag 6
For midlertidig tilsatte – B-ordningen, bilag 7
2. Når det gjelder A-ordningen, er partene enige om at godtgjørelse basert på gjennomsnittsførtjeneste kun kommer til anvendelse for den gruppe arbeidere ved bedriften som har varierende inntekt.

9.5 AMMING

Kvinner som ammer har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil én time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og opphører når barnet fyller 1 år.

9.6 NEDSATT ARBEIDSEVNE

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftsleder, arbeider og en av arbeidstakernes tillitsvalgte.

9.7 LØNNSANSIENNITET VED VERNEPLIKT

Avtjent verneplikt skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

9.8 LØNNSANSIENNITET VED OMSORGSPEMISJON

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i den perioden vedkommende har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger i hht. Folketrygdloven kap. 14.

9.9 LØNNINGSDAG

Lønn utbetales og fagforeningskontingent trekkes under henvisning til bilag 5 i overenskomsten. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales på bedriften. Faller lønningsdagen på en fridag, utbetales lønnen - eventuelt et a-kontobeløp - 2 dager forut for fridagen.

§ 10 ARBEIDSTØY

1. Bedriften holder arbeidstakerne med 2 - to - sett arbeidstøy per år.
2. Med 1 - ett - sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke eller lagerfrakk, tilpasset alle kjønn. Bestemmelsene skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelige uhell.
3. Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet lager/godshus tilstilles varmedress etter behov. Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.
4. Vask, rens av arbeidstøy besørges av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 10,- per uke i vask/rengodtgjørelse.
5. Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov - jf. aml. § 3-2 (2). Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.
6. Arbeidstøyet utleveres den enkelte ved ansettelse. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal innleveres ved utskifting av gammelt/utbrukt tøy.

Del D ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 11 KJØRING MED BILER – PÅ – OG AVLESSING

Bedriften skal sørge for at sjåføren får tilstrekkelig hjelp til på- og avlessing. Det påhviler bedriften å søke om tillatelse for stans for av- og pålessing på steder hvor slik stans måtte være forbudt.

§ 12 LÆRLINGER OG PRAKSISKANDIDATER

1. Fellesforbundet og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger innen varedistribusjon øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som

praksiskandidater etter opplæringsloven § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår den nødvendige allsidige praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.

For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig tid og tilpasset bedriftens daglige drift.

2. Lærlinger er arbeidstakere i lærebedriftene med de rettigheter og plikter som følger av lover og tariffavtale. Hva angår læretidens avslutning, videre arbeid i bedriften etter avsluttet læretid etc., vises det til opplæringsloven kap. IV.

I de tilfeller lærlingen stryker til førstegangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

3. Lærlingelønn:

3. året - 40 % av minstelønnen (bedriftens begynnerlønn) tillagt fagarbeidertillegget.

4. året - 60 % av minstelønnen (bedriftens begynnerlønn) tillagt fagarbeidertillegget.

Overtidstillegg:

For lærlingene er beregningsgrunnlaget for overtidstillegget bedriftens minstelønn (begynnerlønn).

Skifttillegg:

For lærlingene er beregningsgrunnlaget for skifttillegget lærlingens minstelønn (begynnerlønn).

Bedriften dekker utgiftene til materiell i forbindelse med opplæring i bedriften. Bedriften betaler ordinær lønn ved fagprøven.

4. Praksiskandidater:

Alle arbeidere som oppfyller kriteriene for å ta fagprøve etter opplæringsloven § 3-5 skal få tilbud om opplæring senest ett år etter at kriteriene er oppfylt.

For disse arbeidstakere skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse, samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

§ 13 FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven og bilag 2 om avtalefestet ferie.

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, jf. ferieloven § 5, nr. 2.

Det er en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves lagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen, eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

§ 14 REISEBESTEMMELSER

For reiser i bedriftens tjeneste nyttes bedriftens reiseregulativ. Dersom slikt regulativ ikke finnes, nyttes Statens reiseregulativ.

§ 15 LØNN UNDER REPETISJONSØVELSER

1. Personer som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til pliktig repetisjonsøvelse begrenset til 4 uker, betales full lønn med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegg.
2. Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidere som blir beordret til repetisjonsøvelse i heimevernet, sivilforsvaret og politireserven.
3. Samme betingelser gjelder for kvinner som etter tidligere å ha vært vervet, blir innkalt til lovbestemt fastsatt repetisjonsøvelse.

§ 16 TJENESTEPENSJONER

Virke og Fellesforbundet 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 ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll

§ 17 ETTERLØNN VED DØDSFALL

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn tilsvarende full lønn i 2 måneder regnet fra dødsfallet. Dersom arbeidsgiver har tegnet gruppelivsforsikring, erstatter denne etterlønnen hvis etterlatte er sikret minst samme beløp.

Som etterlatt regnes i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge som er nevnt):

1. Avdødes ektefelle eller registrert partner. Vedkommende regnes ikke som ektefelle/partner dersom det er avsagt dom eller gitt bevilgning for separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskapet selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig.
2. Samboer. Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfalltidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år, eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

3. Barn under 20 år.

Dersom bedriften har pensjonsordning som tilgodeser etterlatte eller utbetaler andre ytelser i forbindelse med dødsfallet, skal etterlønnen avkortes tilsvarende.

Dersom det er tegnet forsikring, forskutterer bedriften et beløp tilsvarende 2 måneder lønn og trer for beløpet inn i forsikringskravet.

Retten til etterlønn gjelder når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 2 år, avgår ved døden.

§ 18 KORTE VELFERDSPERMISJONER

18.1 KORTE VELFERDSPERMISJONER

1. Ved alle bedrifter skal det inngås avtale om korte velferdspemisjoner.
2. Med korte velferdspemisjoner etter disse regler menes permisjon for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn, med mindre annet er spesielt fastsatt i det enkelte punkt.

18.2 ORDNINGEN SKAL MINST OMFATTE FØLGENDE TILFELLE AV VELFERDSPERMISJON:

1. Ved dødsfall og deltakelse i begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstaker krav på til sammen 3 dagers permisjon.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer/registret partner, barn, stebarn, søsken, foreldre, medforeldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspemisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfelle arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

5. Permisjon for ektefelle/samboer/registrert partner når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Arbeidstaker har rett til inntil 3 dager permisjon når det er påkrevd å være til stede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager per. barn ved første skoleår, og ved førstegangs tilvenning i barnehage. For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag per barn pr. år.
9. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.
10. Permisjon ved sesjon
11. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.
12. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

§ 19 OMSORGSPERMISJON

1. Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:
 - a) Ved permisjon i henhold til aml. § 12-3 (1) (farens/medforelderens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon dersom faren/medforelderens overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Lønn gis innenfor rammene av velferdspermisjon jf. § 18.
 - b) Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far/medforelder etter regelen ovenfor, rett til permisjon.
 - c) Permisjon med lønn er oppad begrenset til to uker. Ved beregning av lønn skal det ses bort fra lønnsgrunnlaget som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 12 virkedager per fødsel.

§ 20 FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

Virke og Fellesforbundet vil anbefale de lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 21 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

1. Fellesforbundet og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger innen varedistribusjon øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater.

2. Kompetanse- og bedriftsutvikling

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne. Bedriftens fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriften har et høyt faglig nivå.

3. Ut fra dette er partene enige om følgende:

a) Kartlegging

Den enkelte bedrift bør kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé. Gjennomføring av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

b) Opplæring

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for opplæringsplaner. Bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og opplæringsplanene bør i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs/konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden. Ved slik deltakelse innenfor den enkeltes arbeidstid skjer dette uten tap av fortjeneste.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og IX til Hovedavtalen og forskrift og veiledning om internkontroll.

§ 22 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

22.1 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.

22.2 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 enige i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.

22.3 I Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

22.4 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 bedriften.

Det vises også til §8-2.8 om likelønn, Hovedavtalens Tilleggsavtale V- Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven

§ 23 BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT

23.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder arbeidsmiljølovens § 14-13.

23.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop. 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene 2, 3, 4, 5, 6 og 9.

23.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

23.4 Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet i h.h.t. arbeidsmiljølovens § 14-12 c (forslag i Prop. 74L).

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 4.4.1

Merknad:

Punktene 2, 3 og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

§ 24 IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

24.1 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

24.2 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.

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

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).

PROTOKOLLTILFØRSLER:

Generelt

1. *Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge arbeidstakeren fortsetter i samme bedrift.*
2. *Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som rutegående kommunikasjonsmidler er i drift, skal de stedlige parter sørge for å komme frem til lokale løsninger.*

Merknad:

Bedriftens ansettelses- og personalpolitikk må bygge på det som er økonomisk og driftsmessig forsvarlig og ligger under arbeidsgivers styringsrett.

1. Partene er enige om at innføring av mer fleksible drifts- og åpningstider kan bidra til at behovet for midlertidig tilsetning og deltid reduseres.
2. Partene er enige om, så langt som mulig, å søke å unngå delt arbeidstid.
3. Partene er enige om at bransjen kan ha behov for midlertidige tilsetninger bl.a. ved sesongmessige svingninger, jf. dog aml. § 14-9.

4. Vikarer brukes ved bl.a. sykefravær, permisjoner og ferieavvikling.
5. Partene er enige om at utvendig terminalarbeid i hovedsak bygger på heltidsstillinger.
6. Partene er enige om at deltidsansettelser skal drøftes lokalt, jf. Hovedavtalens § 2 F.
7. Deltidsansatte gis under ellers like vilkår fortrinnsrett til heltidsstillinger.

BILAG:

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

- Bilag 1: Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
- Bilag 2: Avtalefestet ferie mv.
- Bilag 3: Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 4: Sliterbilaget
- Bilag 5: Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 6: Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)
- Bilag 7: Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen)
- Bilag 8: Etter- og videreutdanning
- Bilag 9: Ansatte i vikarbyrå
- Bilag 10: Lokale forhandlinger og lokalt samarbeid

Oslo, 5. mai 2022

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Jørn Eggum /s/
Fellesforbundet

Overenskomsten er godkjent elektronisk

Bilag 1 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b) Døgkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver.
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

Bilag 2 FERIE**Innledning**

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m. m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

- a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

Merknad:

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknad:

Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre pr. uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Bilag 3 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II. Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no.

III. Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV. NY AFP- ORDNING

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. PENSJONSnivÅET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110, og fra 1.januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 4 SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørene Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 5 AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

opprettet av Virke og Landsorganisasjonen i Norge

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1.
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Fondet finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra bedriftene.

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser per måned:

Gruppe 1: f.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke - sats kr. 17,-

Gruppe 2: f.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke - sats kr. 27,-

Gruppe 3: f.o.m. 30 t/uke og derover - sats kr. 46,-

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

Ved innbetaling til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene eller en annen ordning som partene blir enige om, utbetales midlene fra disse ordningene direkte til fondsstyret LO-Virke. Midlene fordeles etter bestemmelsene i § 6.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Leder velges for 1 år og dette vervet går på omgang mellom partene. Premiesatsene fastsettes gjennom forhandlinger mellom Virke og LO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2.

Virke og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Virke og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler Virke og LO, slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9 Varighet

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale med forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og Virke. Avtalen kan sies opp av hver av de to hovedorganisasjonene med 2 - to - måneders varsel til utløp av tariffperioden. Hvis den ikke sies opp, gjelder den til utløp av neste tariffperiode.

Bilag 6. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI (A-ORDNINGEN)

(Endret siste gang 1978)

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I. Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag, når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til § 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de i stedet for godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. *I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstakere skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57*

Det regnes inntil 3 skift per helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 52,57 derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

- b. *Skiftarbeidstakere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.*

Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

II. Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeidstakeren som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet, og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

For 1. og 17. mai gjelder reglene i § 3 om 1. og 17. mai, av 26. april 1947.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III. Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV.

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

Bilag 7. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI (B-ORDNINGEN)

B-ordningen

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales time, dag- eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter fra 1. april 2022 et beløp for hver arbeidet time på:
 - a) kr 9,15 per time for voksne arbeidere
 - b) kr 6,87 per time for unge arbeidere

De avsatte beløp inntår i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløp som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløpet som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelt fradrag etter reglene under pkt. 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt i henhold til pkt. 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 8. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

INNLEDNING

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forut-settes ivaretatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammen-heng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Hovedorganisasjonen Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

OPPLÆRINGSUTVALG

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jf. Hovedavtalen § 4-6. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

KOMPETANSUTVIKLING

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen, jf. Opplæringsloven § 3-5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

SMÅ OG MELLOMSTORE BEDRIFTER

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jf. Opplæringskontorene og -ringene for lærlingeordningen).

STØTTE TIL LIVSOPPHOLD VED UTDANNINGSPERMISJON

LO og Virke viser til handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, aml. § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

- Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale IX)
- Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse

For å sikre helheten i et fremtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalen tilleggsavtale IX mellom LO og Virke allmenngjøres, jf. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to; kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområde. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale IX). Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

LO og Virke er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. punkt 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt i henhold til ovennevnte brev.

Bilag 9. ANSATTE I VIKARBYRÅER

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

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

Bilag 10. LOKALT SAMARBEID OG LOKALE FORHANDLINGER

Virke og Fellesforbundet er enige om at lokalt samarbeid og lokale forhandlinger er avgjørende for et godt og tillitsfullt forhold på den enkelte bedrift. Lokalt samarbeid er regulert i hovedavtalens bestemmelser, og lokale forhandlinger er en vesentlig del av den norske lønnsmodellen.

I dette bilaget belyser Virke og Fellesforbundet viktige sider ved lokale forhandlinger. Har de lokale partene på bedriften allerede utarbeidet plan/lokal avtale for gjennomføring av lokale forhandlinger, skal denne heller benyttes.

Den norske lønnsmodellen bygger på at lønn kan fastsettes både i sentrale forhandlinger og gjennom lokale tillegg. I Grossistoverenskomsten betyr dette tillegg som følger av garantibestemmelsen og tillegg gitt i sentralt forbundsvist/samordnet oppgjør (mellomoppgjør).

Hva er lokale forhandlinger:

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal en gang i året gjennomføre reelle lokale forhandlinger. Reelle lokale forhandlinger betyr at det skal settes av tilstrekkelig/nødvendig tid til det som skjer før, under og etter de årlige lokale forhandlingene. Reelle lokale forhandlinger er også betinget av at begge parter har innsikt i bedriftens økonomiske tilstand og fremtidsutsikter. Reelle lokale forhandlinger betyr også at det må være etterprøvnbarhet for at forhandlinger har skjedd.

Forarbeid – hva bør skje før forhandlingene

Partene som skal forhandle bør gjennomføre ett eller flere forberedende møter. Her planlegges gjennomføring av forhandlingene. Har bedriften utarbeidet en lokal lønnspolitikk, så bør denne gjennomgås for å vurdere om den lokale lønnspolitikken skal bearbeides, eller om det er særlige satsinger/satsingsområder som skal gjennomføres i de lokale forhandlingene. Videre bør det avtales tiden som behøves for gjennomføring, hvordan selve forhandlingene skal gjennomføres, størrelsen på delegasjoner osv.

Forhandlingsgrunnlaget bør også gjennomgås. Dette følger av grossistoverenskomsten, og er bedriftens:

- økonomiske situasjon
- produktivitet
- lønnsomhet
- fremtidsutsikter

Videre bør de lokale partene gjennomgå de sentralt avtale rammene for oppgjøret og om det er spesielle momenter de lokale partene mener bør vektlegges i de lokale forhandlingene. De lokale partene må bli enige om den samlede avsetning når de sentrale parter har avsatt midler fra den sentralt avtalte rammen. De sentrale partene vil orientere om dette i etterkant av tariffoppgjøret / når oppgjøret er godkjent.

Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

De årlige lokale forhandlingene – hva og hvordan gjennomføres disse?

Virke og Fellesforbundet er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger kan gjennomføres på følgende måte, med mindre de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

Kravoverlevering.

Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav (Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene).

Fordeling av tillegg.

De lønnsmessige tilleggene tilstås som gruppetillegg, men kan også benyttes til øvrige tiltak mellom organisasjonen og arbeidsgiver. Bruken må kostnadsberegnes i tråd med rammene for avsetningen

Protokoll

Det skal settes opp skriftlig protokoll fra forhandlingene

Twisteløsning

Grossistoverenskomsten har to nye bestemmelser om tvisteløsning ved lokale forhandlinger (innarbeidet i tariffrevisjonen 2020) i pkt. 8.6. Det er to hjemler, og de skiller seg ut på følgende måte:

1. ledd – Bestemmelsen gjelder gjennomføringen/prosessen som har blitt ført i de lokale forhandlingene. Mener en av partene at denne ikke har vært reell, så kan det fremmes krav om tvistemøte etter hovedavtalen § 3.3

2. ledd – Bestemmelsen gjelder det faktiske resultatet. Hvis arbeidstakerne ikke er fornøyd med det samlede økonomiske resultatet kan det varsles om iverksettelse av overtid- eller merarbeidsnekt. Varslingsplikten på 31 dager er et minimum, ergo kan det ikke iverksettes noe tiltak før tidsfristen er utløpt. Varselet kan tidligst fremmes når de lokale forhandlingene er gjennomført, og lokale uenighetsprotokoll er underskrevet.

Hva skjer etter de årlige lokale forhandlingene

Etterarbeid og informasjon.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

Lokalt samarbeid

Virke og Fellesforbundet vil i samarbeid med Fellestiltakene for LO-Virke utvikle kursopplegg, kursmateriale og veiledere i tråd med nedeforstående. Materiale vil bli publisert fortløpende etter utarbeidelse.



Årlig møte og årlig oppfølgingsmøte

Avklare behov

Forventningsavklaringer

Tillit

Struktur/skape tillit til strukturen

Uformelle/formelle møter, antall, dokumentasjon, hyppighet

Kommunikasjon og informasjon

Tid



Kurs/ e-læring

Opplæring begge sider, noen ganger sammen

Tid og ressurser må avsettes

Må tilpasses ulike behov og størrelse



Verktøy kasse

Mal som åpner for dialog

Maler partene kan ta videre

Forslag struktur

Felles forslagskasse

Workshop materialet for samarbeid

Fellestiltakene