

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-009, 2022-010 og 2022-011

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

VIRKE
på den annen side

Vedrørende:

Landsoverenskomsten 2022

Kontoroverenskomsten 2022

Lederoverenskomsten 2022

28., 29. og 30. april 2022 ble det avholdt meklingsmøter i
Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av Riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge:

Christopher Ray Beckham, Elisabeth Sundset, Lena Reitan, Linda Gravdal Larsen, Camilla Hermansen, Charlott E.A. Pedersen, Camilla Søyhagen, Halvor Fevang, Margit Wik, Anne Svendsvoll, Ståle Simonsen, Ellen Krystad, John Thomas Suhr, Gro Enger, Mikael Kristoffersen, Hilde Nagell, Tore Veia Berghagene, Lars Erik Storstad, Hanne Skjønsberg, Samra Akhtar, Kjetil Andersen, Espen Strandhus, Jonny Simmenes, Bodil Andersen, Ruth Lindberg, Marit Gjelsvik, Bjørn Mietinen, Frode Olsen, Arvid Erga, Inger Helene Vaaten, Arild Sætre og Gunny Busund.

Virke:

Torgeir Kroken, Dina Gjersøyen Rolstad Thune, Stian Sigurdson, Giert Flock, Hanne Nygaard, Haavard Braathen, Marianne Wang teigstad, Monika Moen, Ole Kristian Lindseth, Petter Brodahl, Pirjo Vangsnes, Torill Grahl-Jacobsen, Trude Brøndelsbo, Astrid Flesland, Torstein Kambestad Goyer, Trond Teisberg, Stine Karlsen, Ane Nore Nyhus, Daniel Fundingsrud, Ann Torunn Tallaksen, Mille Haslund Mellbye, Ivar Horneland Kristensen, Per Engeland, Thea Tellemann, Carl Fredrik Riise, Guri Magneshaugen, Marte Solberg, Ketil W. Sundbotten og Lars Eivind Haartveit.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Handel og Kontor i Norge, mottatt 8. april 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 8. april 2022.
3. Handel og Kontor i Norge sin begjæring om at meklingen avsluttes, datert 22. april 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla skisse i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemning med anbefaling.

Svarfrist ble satt til 20. mai 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet 30. april kl. 11.15



Mats Wilhelm Ruland

RIKSMEKLERENS SKISSE

i sak 2022-009, 2022-010 og 2022-011

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

VIRKE
på den annen side

Vedrørende:

Landsoverenskomsten 2022

Kontoroverenskomsten 2022

Lederoverenskomsten 2022

--ooOoo--

Etter mekling er partene enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

LANDSOVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALER OG TILLEGG

I ØKONOMI

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

II ENDRINGER I LANDSOVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG DEFINISJONER

1.2.1 Kontorfunksjonærer

endres til følgende uten at det innebærer noen materielle endringer:

De som utfører kontorarbeid uavhengig av hvor i bedriften arbeidet utføres. ~~Sentralbordbetjening er kontorfunksjonærer.~~

§ 3 OVERTIDSARBEID

3.8 Matpengesatsen økes til kr. 96,-.

§ 6 SYKEBESTEMMELSER

6.1. SYKEPENGER

skal lyde:

Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8.

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.

§ 12 LØNNSFASTSETTELSE

12.5 Årlig lønnsvurdering **Forhandlingsmøte før den årlige lønnsvurdering**

Nest siste avsnitt endres til:

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for de samme arbeidstakere innen rimelig tid.

Ny setning (i kursiv) i § 12.5 under «Generelt om lønnsvurderingen» første avsnitt:
Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelse og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene.
Partene er videre enige om at arbeidstakere uansett kjønn skal vurderes likt under ellers like vilkår.

§ 13 ANSIENNITETS- OG ALDERSOPPRYKK MV.

De to første setningene skal lyde:

Videre ansiennitetsopprykk på lønnskalaen på grunnlag av praksis i bedriften, skjer per 1. januar og 1. juli og det velges den av disse datoene som ligger nærmest. Partene lokalt kan på virksomhetsnivå likevel avtale skriftlig at opprykk skal skje per 1. i måneden etter ansettelsesdato.

§ 18 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

- 18.1. 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.
- 18.2. 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.
- 18.3. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 18.4. Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillings spørsmål. 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, Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven.

§ 19 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

19.1 endres til:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024. De nye minstelønnsseter gjelder fra 1. april 2022. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

19.2 Ny minstelønsskala fra 1. april 2022 blir som følger:

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

Bilag 2A - Lønnsbestemmelser for faglærte, redigeres i samsvar med dette.

§ 19.2 og Bilag 3 Lønnsbestemmelser for lagerarbeidere, hjelpearbeidere, sjåførere mv. Lønnssetene justeres i tråd med Grossistoverenskomsten mellom Virke og Fellesforbundet.

19.3 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

Punkt 4) utgår.

Punkt 5) blir nytt punkt 4).

19.4 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår, endres til:

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 1. 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).

19.5 Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april 2022

- a) I lønnstillegg som gis fra 1. april 2022 er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar 2022 eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.
- b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.
- c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april 2022, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2022 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2022. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2022.
- d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

- e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid m.v. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april 2023.

19.7 Lønnsgarantiordningen

endres til:

Denne lønnsгарantiordningen gjelder i perioden 1. april 2022 til 31. mars 2024.

§ 19.8 PENSJON

Første avsnitt endres til:

Virke og HK 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.

III TIL PROTOKOLLEN

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

IV ENDRINGER I BRANSJEAVTALER OG TILLEGG TIL LANDSOVERENSKOMSTEN

Følgende tillegg til Landsoverenskomsten er forhandlet særskilt, og egne protokoller følger som vedlegg til denne protokollen:

- Bransjebestemmelser for bingoforetak
- Bransjebestemmelser for kiosker
- Særbestemmelser for Narvesen Norge AS og øvrige Narvesenkiosker som anvender bestemmelsene
- Bransjebestemmelser for fotolaboratorier

Følgende bransjeavtaler er forhandlet særskilt, og egne protokoller følger som vedlegg til denne protokollen:

- Bilselgeravtalen
- Forlagsavtalen
- Bok- og papiravtalen
- Informasjonsteknologi
- Reiselivsavtalen

Følgende øvrige overenskomster og avtaler er forhandlet særskilt, og egne protokoller følger som vedlegg til denne protokollen:

- Lederoverenskomsten
- Kontoroverenskomst med protokoll for callsenterbransjen og bransjeavtale for advokatvirksomheter

V BILAG TIL LANDSOVERENSKOMSTEN

BILAG 8 RAMMEAVTALE FOR FJERNARBEID

Dagens innhold erstattes med følgende:

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 personalpolitisk virkemiddel for å øke virksomhetens konkurransevne 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 og forskrifter forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig. Gjeldende arbeidsmiljølov er imidlertid ikke utformet med tanke på arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem. Arbeidsmiljølovens § 1-5 (1) gir Departementet hjemmel til å fastsette forskrift om og i hvilken utstrekning arbeidsmiljølovens bestemmelser vil komme til anvendelse i slike tilfelle. Rammeavtalen skal tilpasses arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter når disse foreligger. Arbeidsgivere som inngår avtale om fjernarbeid før slike retningslinjer foreligger, må endre avtalen i tråd med forskriftenes krav.

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 nytilsetting. 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 samt forskrift om arbeid i arbeidstakers eget hjem (*hjemmekontorforskriften*) der denne kommer til anvendelse, 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.

HK undersøker og gir tilbakemelding om hvorvidt bilag 9 utgår.

VI UTVALGSARBEID

1. Forlagsavtalen

Det vises til protokoll av 04.04.2022. Partene er enige om følgende mandat:

VIRKE og HK er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå forlagsavtalen i sin helhet.

Utvalget skal vurdere dagens forlagsavtale når det gjelder innhold og struktur slik at forlagsavtalen bedre speiler en forlagsbransjes virkelighet og eventuelt komme med enkelte forslag til endringer.

Alt innhold kan tas opp til vurdering.

Med struktur menes brukervennlighet i avtalens språk, oppbygging og henvisninger. Utvalget skal vurdere om det kan gjøres forenklinger for å lette tilnærmingen til de enkelte bestemmelsene.

Kompetanse er av særlig interesse for begge parter, og en regulering av hvordan partene utvikler og ivaretar kompetanse skal framgå av eventuell ny avtaletekst.

Utvalget skal kartlegge fordeler og ulemper ved dagens bestemmelser om stillingsvurdert minstelønnssystem og alternativer til disse. Utvalget kan foreslå endringer i nåværende regulering, herunder foreslå alternative lønssystemer. Dersom partene i utvalget er enige, kan regulering og/eller nytt lønssystem iverksettes som en prøveordning i tariffperioden.

Partene kan stille med inntil 3 representanter hver.

Utvalgsarbeidet starter innen utgangen av august 2022. Utvalgets arbeid skal legges frem for partene senest mars 2023. Virke har ansvar for å kalle inn til møte.

2. Strukturutvalg

Partene er enige om å videreføre Strukturutvalget.

Formålet med videreføringen er å omredigere Landsoverenskomsten slik at den blir mer oversiktlig og brukervennlig. Dersom utvalget finner det hensiktsmessig, kan utvalget også foreslå omformuleringer eller justeringer av ordlyd.

Slik omredigering, og justering skal ikke medføre materielle endringer med mindre partene er enige om det og endringen vedtas i påfølgende tariffoppgjør.

Utvalget skal bestå av inntil 3 personer fra hver av partene. Arbeidet starter opp senest 1.9.22. og skal være avsluttet innen 31.12.23.

3. Fjernarbeid

På bakgrunn av erfaringene med arbeid hjemmefra under og etter pandemien 2020–2022 og ny hjemmekontorforskrift er Virke og HK enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå Landsoverenskomsten Virke/HK § 16.8 fjernarbeid og bilag 8 rammeavtale for fjernarbeid med mønsteravtale.

Utvalget skal gjennomgå og vurdere behovet for oppdatering, endring og forenkling av bestemmelsene i Landsoverenskomsten og tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster.

I arbeidet med dette skal det ses hen til den teknologiske utviklingen og muligheter dette gir for arbeid andre steder enn på kontoret.

Utvalget nedsettes med tre representanter fra hver side. Arbeidet skal starte innen utgangen av oktober 2022, og avsluttes med en rapport og evt. forslag til endringer innen november 2023.

Dersom partene sentralt er enig, kan endringer iverksettes i tariffperioden.

VII 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 overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

KONTOROVERENSKOMSTEN MED BRANSJEAVTALE OG CALLSENTERBILAG

I ENDRINGER I KONTOROVERENSKOMSTEN

§ 1 Overenskomstens omfang

1.2. Kontorfunksjonærer

endres til følgende uten at det innebærer noen materielle endringer:

De som utfører kontorarbeid uavhengig av hvor i bedriften arbeidet utføres. ~~Sentralbordbetjening er kontorfunksjonærer.~~

Ny 16.7. 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 7. Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

Øvrige endringer som følger av revisjon av Landsoverenskomsten gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Kontoroverenskomsten.

II TIL PROTOKOLLEN

1.

Protokoll av 27. august 2002 om callsenterbransjen videreføres i kommende tariffperiode.

2.

Partene skal i perioden i fellesskap gjennomgå Kontoroverenskomstens bilag 1D med sikte på å etablere et felles kunnskapsgrunnlag for etableringen, forståelsen og anvendelsen av bilaget i relasjon til Kontoroverenskomsten § 12 Lønnsfastsettelse, herunder pkt. 12.6 Høyere utdanning.

Partene skal særlig vurdere kriterier for lønnsfastsettelse for arbeidstakere med høyere utdanning som er relevant for stillingen, jf. Kontoroverenskomsten § 12.6.

Arbeidet skal være sluttført innen 31.12.2022 og kan danne grunnlag for eventuell revisjon av bilaget ved neste tariffoppgjør.

3.

Veiledning om Kontoroverenskomsten

Kontoroverenskomsten er gjort gjeldende i virksomheter av ulik art. Det er partenes felles intensjon at overenskomsten skal framstå som attraktiv og være en konkurransefordel. Virke og HK vil derfor i tariffperioden vurdere tiltak som forenkler rådgivning om hvordan virksomhetene kan praktisere overenskomstens bestemmelser. Arbeidet kan også resultere i modernisering av språket, veiledere og aktiviteter gjennom Fellestiltakene LO-Virke.

LEDEROVERENSKOMSTEN

ENDRINGER I LEDEROVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG DEFINISJONER

Ny merknad etter første avsnitt;

Merknad:

Det er stillingens faktiske oppgaver og funksjon i virksomheten som etter en grundig og helhetlig vurdering er avgjørende for om den er ledende eller særlig uavhengig og derfor omfattes av denne overenskomst.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1. endres til:

De som omfattes av denne overenskomst er selv ansvarlig for å tilpasse og tilrettelegge sin arbeidstid i henhold til inngått arbeidsavtale og det som ligger til stillingen. Partene er enige om at aktiviteter utover dette bør begrenses, og avtales i rimelig tid. Eventuell godtgjørelse og eventuell avspasering for pålagt deltagelse i slike aktiviteter avtales lokalt.

§ 11 LØNNBESTEMMELSER

11.1 Lønnspolitikk

endres til:

Partene er enige om viktigheten av at bedriften har en lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og at denne blir gjort kjent for de ansatte.

Med lønnspolitikk menes her blant annet de verdier, holdninger, handlinger og resultater man ønsker å fremme for å støtte opp under bedriftens forretningsidé.

Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelse og den årlige lønnsregulering. Partene kan avtale et lokalt lønnsystem.

11.2 INDIVIDUELL LØNNFASTSETTELSE

Første avsnitt endres til:

En leders lønn skal fastsettes på individuell basis og på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen. Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar, samt utdanning og praksis.

11.3 ÅRLIG LØNNSVURDERING I BEDRIFTER UTEN LOKALE TILLITSVALGTE

Første avsnitt endres til:

Før den årlige lønnsvurderingen, skal det først føres reelle forhandlinger mellom bedriften og lederen som eventuelt kan ta med seg en tillitsvalgt fra Handel og Kontor.

Nytt avsnitt etter kulepunkter i andre avsnitt skal lyde:

Bedriften skal på anmodning legge frem og fremføre vurderinger av informasjon som er relevant for forhandlingene knyttet til bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne. Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives på en måte som kan sammenlignes fra år til år.

Nytt avsnitt etter kulepunkter i fjerde avsnitt skal lyde:

Det forutsettes i den sammenheng at vurderingskriteriene som velges der det er mulig skal være målbare og baseres på et relevant vurderingsgrunnlag. Den enkelte bør kunne påvirke resultatet av vurderingene med utvikling av egen adferd.

§ 11.4 LOKALE LØNNFORHANDLINGER I BEDRIFTER HVOR LEDERNE I HK HAR EGEN TILLITSVALGT

Nytt tredje avsnitt etter de to kulepunktene:

Bedriften skal på anmodning legge frem og fremføre vurderinger av informasjon som er relevant for forhandlingene knyttet til bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne. Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives på en måte som kan sammenlignes fra år til år.

Femte avsnitt, første setning endres til:

I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning, og uten ugrunnet opphold, få utlevert følgende opplysninger:

§ 17 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, OPPRETTELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

17.1 endres til:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2022 og gjelder fram til 31. mars 2024.

17.2 endres til:

Denne overenskomst kan bare kreves opprettet på virksomhet som allerede er tariffbundet.

Bilag 10 Lønnssystem for butikksjefer i samvirkelag som er tilknyttet Coop Norge SA

Bilag 10 utgår.

SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 20. mai 2022 kl. 12.00.

Oslo, 30. april 2022

Feil! Fant ikke referansekilden.

For Hovedorganisasjonen Virke

For Handel og Kontor i Norge

.....

.....