

# PROTOKOLL

År 2022, den 28. september, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om revisjon av Energistasjonsoverenskomsten.

*Til stede:*

*Fra Hovedorganisasjonen Virke:  
Astrid Flesland*

*Fra Parat:  
Turid Svendsen*

--ooOoo--

Under henvisning til protokoll av 26. januar 2021, er Virke og Parat enige om at følgende endringer skal gjøres gjeldende for Energistasjonsoverenskomsten for tariffperioden 2022-2024.

## **I ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg til alle på 2,50 pr. time.  
Minstelønnssetningene heves tilsvarende.  
Trinn 6 heves ytterligere kr. 6,- pr. time.  
Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2022.

## **II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

### **2.6. TILLEGG FOR KVELDS-, NATT- OG HELGEBEID**

**2.6.2.** utgår  
**2.6.3** blir ny **2.6.2**

### **§ 3 OVERTIDSARBEID**

**3.7**  
Matpengesatsen økes til kr. 96,-.

### **§ 11 LØNNSFASTSETTELSE**

#### **11.2 LØNNSFASTSETTELSE PERSONELLKATEGORI**

1. avsnitt endres slik:

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser (se 18.2 bilag-1). De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene som er nevnt i § 11.3, lønnes utover de fastsatte minstelønnsatser.

### **11.3 ÅRLIG LØNSSVURDERING**

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.

### **§ 17 LIKESTILLING** endres til

#### **17.1**

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.

#### **17.2**

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.

#### **17.3**

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

#### **17.4**

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til Hovedavtalens Tilleqgsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven.

### **§ 18 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNSSREGULERINGER**

#### **18.1**

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april ~~2022~~ ~~2020~~ og gjelder til 31. mars ~~2024~~ ~~2022~~. De nye minstelønnsatser gjelder fra 1. april ~~2022~~ ~~2020~~. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

Avsnitt flyttet fra **18.2** settes inn avslutningsvis i **18.1**

#### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og YS eller det organ YS 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 YS' Representantskap, eller det organ YS 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~~ ~~2021~~).

Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april ~~2022~~ ~~2020~~

- a) I lønnstillegg som gis fra 1. april ~~2022~~ ~~2020~~ er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar ~~2022~~ ~~2020~~ 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~~ ~~2020~~, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars ~~2022~~ ~~2020~~ såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april ~~2022~~ ~~2020~~. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars ~~2022~~ ~~2020~~.
- 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.
- e) 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.
- f) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid mv. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- g) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april ~~2023~~ ~~2021~~.

## 18.2

Ny minstelønnsstabell blir som følger:

	Månedslønn	Timelønn
Ungdom u 18	21 504,25	132,33
Butikk 0 år	26 824,25	165,07
Butikk 2 år	27 311,25	168,07
Butikk 3 år	27 799,25	171,07
Butikk 4 år	28 286,25	174,07
Butikk 5 år	29 261,25	180,07

Butikk 6 år	34 185,00	210,37
-------------	-----------	--------

## Bilag 1 minstelønnsatser for personellkategori

Ny minstelønnsstabell pr. 1. april 2022:

	Månedslønn	Timelønn
Ungdom u 18	21 504	132,33
Butikk 0 år	26 824	165,07
Butikk 2 år	27 311	168,07
Butikk 3 år	27 799	171,07
Butikk 4 år	28 286	174,07
Butikk 5 år	29 261	180,07
Butikk 6 år	34 136	210,07

Avsnitt om Pensjon blir nytt avsnitt 19

### **19 PENSJON**

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

## III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

### **BILAG 7 LIKESTILLING**

Parat kommer tilbake til om bilaget skal utgå.

### **IV TIL PROTOKOLLEN**

#### TIL BILAG OM KLIMA/BÆREKRAFT:

Partene skal legge til rette for at man øker forståelsen for hvordan det grønne skiftet og nye energiformer påvirker bensinstasjonens markedsgrunnlag, forretningsmodeller og fremtidige kompetansebehov. Arbeidet skal ta form av dialog mellom partene sentralt og lokalt, og gjennom tilrettelegging for gjensidig kunnskaps- og kompetansedeling om temaet. Partene sentralt kan ved behov også samarbeide om konkrete prosjekter som fremmer omstillingen fra bensinstasjoner til energistasjoner.

#### REDAKSJONELLE ENDRINGER

Partene er enige om å foreta nødvendige redaksjonelle endringer og rette opp feil oppstått ved tidligere redigeringer i overenskomstene og tilhørende bilag. Partene må være enige om redaksjonelle endringer.

### **V GJENNOMFØRING**

Endringene i overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas i tråd med bestemmelsene i § 18.

**SVARFRIST**

Gjensidig svarfrist er 6. oktober kl. 14:00.

Oslo, 28. september 2022

For Hovedorganisasjonen Virke

For Parat

.....  
Astrid Flesland/s/

.....  
Turid Svendsen/s/