

# **SPEDITØROVERENSKOMSTEN**

## **2018 - 2020**

**O V E R E N S K O M S T**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og  
NHO Logistikk og Transport**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og  
Yrkestrafikkforbundet**

på den annen side

**DEL I. HOVEDAVTALEN YS-NHO  
DEL II. OVERENSKOMSTEN  
DEL III. OVERENSKOMSTENS BILAG**

## INNHOLD:

§ 1 Omfang	4
§ 2 Lønnsbestemmelser	5
1. Minstelønn/garantilønn	5
a) Voksne arbeidere over 18 år:.....	5
b) Arbeidende formenn: .....	5
c) Fagarbeidere. ....	5
d) Lærlinger.....	6
e) Unge arbeidere. ....	6
f) Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft. ....	6
2. Fastlønnede arbeidstakere	6
a) Årlig lønnsregulering.....	6
b) Foreldrepermisjon.....	7
c) Akkordlønnede og arbeidstakere med andre lønssystemer.....	7
d) Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering. ....	7
e) Lønnsgaranti.....	7
3. Særskilte bestemmelser	7
a) Sjåførtilllegg.....	7
b) Truckførertilllegg.....	7
c) Fryseromstilllegg. ....	8
§ 3 Nedsatt arbeidsevne	8
§ 4 Arbeidstid	8
1. Ordinær arbeidstid.	8
2. Forskjøvet arbeidstid.	8
3. Skift.	9
Skiftplan.....	9
§ 5 Overtid	10
Overtid på skift. ....	10
Tilsigelse. ....	10
Matpenger. ....	11
§ 6 Akkordarbeid	11
§ 7 Lønningsdag	11
§ 8 Ferie	12
§ 9 Arbeidstøy	12
§ 10 Kjøring med biler - på- og avlesning	12
§ 11 Reisebestemmelser	13
§ 12 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	13
§ 13 Etterlønn ved dødsfall	13
§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse	13
§ 15 Opparbeidet lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon	14
§ 16 Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft	14
§ 17 Entreprise	15
§ 18 Kompetanseutvikling	15
§ 19 Omsorgspermisjon	16
§ 20 Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd	16
§ 20.1 Likestilling mellom kvinner og menn	16
§ 20.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne	17
§ 20.3 Etniske minoriteter	18

§ 21 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	18
Protokolltilførsler:	18
1. Generelt: .....	18
2. Merknader om bedriftens ansettelses- og personalpolitikk. ....	19
3. Innleie av arbeidskraft. ....	19
4. Korte velferdspermisjoner. ....	19
5. Opplæring .....	19
6. Sykepenger.....	20

Bilag til overenskomsten:

Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
Bilag 2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 3	Ferie mv.
Bilag 4	Avtale om ny AFP-ordning
Bilag 5	Sluttvederlagsavtalen
Bilag 6	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent
Bilag 7	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 8	Likestilling mellom kvinner og menn
Bilag 9	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag 10	Lønssystemer
Bilag 11 a)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)
Bilag 11 b)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen)
Bilag 12	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

## **§ 1**

### **Omfang**

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft jfr. Overenskomstens § 16, ansatte sjåførere og andre grupper som utfører gods-/varehåndtering på lager/terminal og lager/terminalområder i speditørselskaper tilknyttet NHO Logistikk og Transport/NHO. Herunder kontroll/sortering, betjening av maskiner og utstyr, lasting og lossing og lignende. Likeledes gjelder avtalen vedlikeholdsarbeid utført av bedriftens egne ansatte mekanikere, og distribusjon/transport utført av egne ansatte sjåførere.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Distribusjonssjåførere og linjesjåførere kan laste og losse egen bil.

Partene er enige om at terminalarbeidet i hovedsak skal utføres av terminalarbeidere, og i hovedsak baseres på faste heltidsstillinger.

I en viss utstrekning kan distribusjonssjåførere og linjesjåførere etter forutgående drøfting med lokalt tillitsvalgte utføre terminalarbeid ut over lossing og lasting av egen bil innenfor de lokalt avtalte arbeidstidsordninger på den enkelte terminal.

Ved bruk av sjåførere til annet terminalarbeid enn lossing og lasting skal dette godtgjøres i henhold til gjeldende tariffavtale for terminalansatte. I slike tilfeller skal de lokale tillitsvalgte i spedisjonsselskapet ha innsynsrett i sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår.

Med distribusjons-/linjesjåførere menes sjåførere som er ansatt hos transportør med fast kontrakt/avtale med konsernet/bedriften.

Tilfeldige sjåførere har ikke tilgang til inneområdet på terminalene men kan sammen med terminalarbeiderne bidra på egen bil i forbindelse med ansvarsoverdragelsen av godset, for å ivareta sikkerhetsbestemmelser i veitrafikkloven og annet lovverk.

Dersom annet terminalarbeid utføres av sjåførere, ut over lossing og lasting av egen bil, skal dette godtgjøres i henhold til gjeldende tariffavtale for terminalansatte.

Eksterne distribusjons-/linjesjåføreres arbeid med kjøring, lasting og lossing omfattes ikke av denne overenskomsten.

## § 2 Lønnsbestemmelser

### 1. **MINSTELØNN/GARANTILØNN**

a) **Voksne arbeidere over 18 år:**

Gjeldende fra 01.04.2018

<u>Begynnerlønn</u>	kr. 7 595,25 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 202,54

<u>Etter 5 år</u>	kr. 7 661,63 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 204,31

b) **Arbeidende formenn:**

Minstelønn for arbeidende formenn skal utgjøre 10 % mer enn Speditøroverenskomstens til enhver tid gjeldende minstelønnsats etter 5 år.

	kr. 8427,75 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 224,74

**Merknad.**

Det er enighet om at minstelønnsatsene nevnt ovenfor skal reguleres fullt ut med tillegg i henhold til lønnsgarantibestemmelsen i § 1-2 e).

c) **Fagarbeidere.**

Arbeidere på terminalene med offentlig godkjent fagbrev for logistikkfaget skal benevnes som logistikkoperatør.  
Arbeidere uten godkjent fagbrev skal benevnes terminalarbeidere.

Logistikkoperatører eller fagarbeidere med andre relevante fagbrev skal ha et tillegg på kr. 9,50 på den til enhver tid gjeldende lønn.

Sertifikater/kompetansebevis som ikke dekkes av fagbrevet og som bedriften forlanger at vedkommende skal ha, lønnes etter den til enhver tid gjeldende tariffavtale. Der tillegg som dekkes av fagbrev allerede utbetales bortfaller disse.

YTF og NHO Logistikk og Transport skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen spedisjonsnæringen øker.

De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidligere § 20-kandidater) etter opplæringslovens § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår 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 behov og daglige drift.

Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringslovens § 3-5. For disse arbeidstakerne dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

d) **Lærlinger.**

3. året: 40 % av minstelønnen (begynnerlønnen) tillagt fagarbeidertillegget.  
4. året: 60 % av minstelønnen (begynnerlønnen) tillagt fagarbeidertillegget.

**Merknad:**

Lærlinger med 2 års læretid (3. og 4. læreår) i bedriften, som blir fast ansatt, skal ikke ha prøvetid ved fast ansettelse.

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.

e) **Unge arbeidere.**

Unge arbeidere mellom 16 og 17 år lønnes med 70 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere,

Fra 01.04.2018 kr. 141,78 per time

Unge arbeidere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere,

Fra 01.04.2018 kr. 162,03 per time

f) **Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft.**

Lønnes med timelønn lik den til enhver tid gjeldende minstelønn/begynnerlønn for voksne arbeidstakere.

Fra 01.04.2018 kr. 202,54 per time

## 2. **FASTLØNNEDE ARBEIDSTAKERE.**

a) **Årlig lønnsregulering**

De fastsatte lønnsseter er minstelønnssatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I

tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

b) **Foreldrepermisjon**

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

c) **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.

d) **Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering.**

Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne, fremtidsutsikter, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling i landtransporten.

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

e) **Lønnsgaranti.**

Statistikkgrunnlaget for beregning av garantilønnsbestemmelsen (minstelønn) skal være "Arbeidere i alt" innen LO-NHO-området. En gang årlig, per 1. februar, skal grunnlønnen (minstelønnen) reguleres opp til 90 prosent av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus (kolonne 6) for "arbeidere i alt.

### **3. SÆRSKILTE BESTEMMELSER.**

a) **Sjåførtillegg.**

For faste sjåførere av biler over 7.500 kg. Betales et sjåførtillegg på kr. 105,- per uke.

Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha sertifikatene CE skal denne ha tillegg på kr. 56,- per uke utover sjåførtillegget.

**Merknad:**

I bedrifter som allerede utbetaler tillegget for nevnte sertifikater, bortfaller disse.

b) **Truckførertillegg.**

Faste truckførere som betjener trucker med løftevekt over 2 tonn og løftehøyde på 4 meter og som må ha førerkort og truckførerbevis, skal ha tillegg på kr. 65,- per uke.

Når bedriften forlanger at truckføreren skal ha sertifikater med rett til å føre trucker med løfteevne over 10 tonn, skal denne ha et tillegg på kr. 105,- per uke. Ingen kan oppebære begge tillegg.

**Merknad:**

I bedrifter som allerede utbetaler trucktillegg, bortfaller dette. Fagarbeidere oppnår ikke tillegg for de kvalifikasjoner som til enhver tid omfattes av fagbrevet.

c) **Fryseromstillegg.**

Når arbeidstakere settes til arbeid i fryserom hvor temperaturen er minus 15 grader eller lavere, betales et tillegg på kr. 6,- per time så lenge dette arbeidet pågår. Forutsetningen er at arbeidet varer sammenhengende 1 time eller mer.

### § 3 Nedsatt arbeidsevne

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

### § 4 Arbeidstid

**1. Ordinær arbeidstid.**

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 pr. 1. januar 1987.

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. Som forskjøvet tid fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl. 19.00 de 5 første virkedager i uken og i tiden kl. 06.00 til kl. 07.00 på lørdager.

Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften sluttet arbeidet kl. 12.00.

**2. Forskjøvet arbeidstid.**

Tiden fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl. 19.00 er forskjøvet arbeidstid.

Overgang til forskjøvet arbeidstid gjelder for minimum 7 dager etter forutgående varsel på 7 dager.



For arbeid på forskjøvet arbeidstid betales et tillegg på kr. 48,00 per time.

### **3. Skift.**

Det er adgang til å benytte 2- og 3-skiftordninger.

Skiftarbeid på 2 dagskift kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 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 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. Skiftarbeid kan starte før kl. 06.00 eller etter kl. 22.00 hvis partene på den enkelte bedrift har gjort skriftlig avtale om det.

For 2-skiftarbeid betales 20 % tillegg. For 3-skiftarbeid betales 30 % tillegg. Prosentgrunnet er den til enhver tid gjeldende lønn.

For arbeidere som midlertidig settes til skiftarbeid, betales overtidsprosjenter for arbeid utenfor ordinær arbeidstid når skifttiden ikke strekker seg utover 2 skift. Gis det varsel kortere enn 48 timer, betales overtidsprosjenter som nevnt for det skiftarbeid som faller innenfor disse 48 timer.

#### **Skiftplan.**

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 10-3.

Skiftene i en 2-skiftsordning 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.

Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.

Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst 14 dagers varsel.

Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

#### **Merknad:**

Partene legger til grunn at best mulig arbeidstidsordning bør søkes etablert for foreldre med barn under skolepliktig alder og arbeidstakere over 60 år når driftsforholdene gjør det mulig.

## **§ 5 Overtid**

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider.

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.

Ved lovbestemt pause vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9, siste avsnitt.

Overtidstilleggets beregningsgrunnlag er den til enhver tid gjeldende lønn.

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 tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidarbeid 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.

### **Overtid på skift.**

For overtid på skift betales 50 % tillegg etter endt ordinær skiftarbeidstid i tidsrommet kl. 07.00 – kl. 21.00 og 100 % tillegg i tidsrommet kl. 21.00 – kl. 07.00.

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.

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 %.

### **Tilsigelse.**

Hvis en arbeider som er spesielt tilsagt møter frem i den ordinære arbeidstid og blir avsagt, betales 2 timers lønn. Hvis det fordres at arbeideren skal vente, betales timelønn fra ventetidens begynnelse inntil arbeidet blir påbegynt eller arbeideren avsagt. Hvis en arbeider etter spesiell tilsigelse møter frem på søn- og helligdager eller i tiden for øvrig utenfor ordinær dagtid, skal arbeiderens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer, beregnet etter den fastsatte timebetaling som gjelder frem til kl. 21.00.

### **Matpenger.**

Arbeidere 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. 86,50 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

## **§ 6 Akkordarbeid**

Akkordarbeid og andre lønssystemer anvendes der hvor de stedlige parter finner dette hensiktsmessig. For akkordsatser og andre lønssystemer som er forutsatt å skulle gjelde i tariffperioden, skal det - hvis det innføres nye maskiner eller arbeidsbesparende metoder, eller i tilfelle av utvidelse av arbeidsoperasjoner opptas forhandlinger om revisjon av akkordsatsene eller lønssystemet. Blir partene ikke enige under forhandlingene, avgjøres saken ved voldgift. Oppmannen oppnevnes av partene. Blir partene ikke enige, oppnevnes han av Riksmekleren. For øvrig henvises til avtale mellom NHO og YS om «Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier».

Det skal være adgang for partene til i tariffperioden å drøfte en justering av akkordsatsene og lønssystemet opp og ned, slik at det gjennomsnittlige nivå ikke forrykkes.

### **Lønssystemer.**

Se bilag 10.

## **§ 7 Lønningsdag**

Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens Kap. XI. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales på bedriften. Faller lønningsdagen på en fridag, utbetales lønnen - eventuelt et å kontobeløp - 2 dager forut for fridagen.

## **§ 8**

### **Ferie**

Ferie gis i henhold til Ferieloven, og bilag 3 om avtalefestet ferie.

## **§ 9**

### **Arbeidstøy**

Bedriften holder arbeidstakerne med 2 - to - sett arbeidstøy per år. Med 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk, armforkle.

Bestemmelsen skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelige uhell.

Arbeidstøyet utleveres den enkelte ved fast ansettelse. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal innleveres ved utskifting av gammelt/utbrukt tøy.

Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet lagerhus/godshus tilstilles varmedress etter behov.

Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

Vask, rens av arbeidstøy besørges av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 8,- pr. uke i vask/resegodtgjørelse.

Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er Nødvendig, jfr. arbeidsmiljølovens § 3-2 (2).

## **§ 10**

### **Kjøring med biler - på- og avlesning**

Ingen sjåfør kan pålegges å kjøre en bil med større last enn vognen er sertifisert for.

Bedriften skal sørge for at sjåføren får tilstrekkelig hjelp til på- og avlesning.

Ved oppdrag for arbeidsgiver påhviler det bedriften å søke om tillatelse for stans for av- og pålesning på steder hvor slik stans måtte være forbudt.

## **§ 11**

### **Reisebestemmelser**

Der bedriften har egne reisebestemmelser, anvendes disse. Der bedriften ikke har egne reisebestemmelser, anvendes Statens satser.

## **§ 12**

### **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**

Som avtalt mellom hovedorganisasjonene:

For fast ansatte: A-ordningen. Bilag 11 a.  
For vikarer og midlertidig ansatte: B-ordningen. Bilag 11 b.

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.

## **§ 13**

### **Etterlønn ved dødsfall**

Når en arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kapitel 7.

## **§ 14**

### **Lønn under repetisjonsøvelse**

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.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidere som blir beordret til repetisjonsøvelse i heimevernet, sivilforsvaret og politireserven.

Samme betingelser gjelder for kvinner som etter tidligere å ha vært vervet, blir innkalt til lovbestemt fastsatt repetisjonsøvelse.

## **§ 15**

### **Opparbeidet lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon**

Ved omsorgspermisjon i inntil 1 år opparbeides lønnsansiennitet.

Ved avtalt deltid p.g.a. omsorg for små barn, opparbeides full lønnsansiennitet i inntil 3 år.

Dette gjelder i de bedrifter der det foreligger ansiennitetsstiger.

## **§ 16**

### **Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetsutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 og § 14-13 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift / avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmonsteret på bedriften / avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, eksempelvis ved sykdom, permisjoner og lignende.

Bedriften skal fremlegge nødvendig informasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien – herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft skal ikke diskrimineres når det gjelder lønn jfr. arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd.

Pensjon skal ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke overenskomstens bilag 3, 4, 5, 6, 7 i samsvar med det som ble avtalt i frontfagene.

Tillitsvalgte skal kunne bistå den innleide i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

## **§ 17**

### **Entreprise**

Dersom bedriften tar sikte på å sette bort hele eller deler av virksomheten på entreprise e.l. skal bedriften, i tillegg til drøfting i henhold til Hovedavtalens kap. 9, på forespørsel fra tillitsvalgt fremlegge nødvendig informasjon slik at tillitsvalgt kan kontrollere at entrepriseforhold er reelt. Tillitsvalgt, eventuell rådgiver, kan pålegges taushetsplikt om de mottatte opplysninger.

## **§ 18**

### **Kompetanseutvikling**

#### **Innledning**

NHO Logistikk og Transport og Yrkestrafikkforbundet erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

#### **Etter- og videreutdanning**

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne.

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten.

Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

### **Tiltak/virkemidler**

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

### **Dokumentasjon av realkompetanse**

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

## **§ 19**

### **Omsorgspermisjon**

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljølovens § 12-3.

## **§ 20**

### **Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd**

#### **§ 20.1      *Likestilling mellom kvinner og menn***

I forbindelse med tariffrevisjonen 2012 er partene enige om en felleserklæring om likestilling mellom kjønnene.

20.1.1 Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til bilag 8.

20.1.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien.



20.1.3 Bedriften skal - slik likestillingsloven krever - i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

20.1.4 Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i transportbransjen. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Logistikk og Transport og Yrkestrafikkforbundet peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

20.1.5 Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

## **§ 20.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne**

20.2.1 NHO Logistikk og Transport og Yrkestrafikkforbundet er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

20.2.2 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

20.2.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjærarbeid,

deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

### **§ 20.3 Etniske minoriteter**

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor transportbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

## **§ 21**

### **Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2018 til 31. mars 2020 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i YS Representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Representantskap.

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 2019).

### **Protokolltilførsler:**

#### **1. Generelt:**

- a) Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge han fortsetter i samme bedrift.
- b) Det skal ikke forlanges oppbæring av mel i sekker på over 50 kg. høyere enn til 2. etg. Hvis det for øvrig kreves oppbæring av kolli på over 50 kg.

høyere enn 1. etg., skal bedriften sørge for tilstrekkelig hjelp til oppbæring.

- c) Opparbeidede rettigheter etter avtalen om tariffestet pensjon bibeholdes overensstemmende med generelle retningslinjer.
- d) 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.

## 2. **Merknader om bedriftens ansettelses- og personalpolitikk.**

- a) Bedriftens ansettelses- og personalpolitikk må bygge på det som er økonomisk og driftsmessig forsvarlig og ligger under arbeidsgivers styringsrett.
- b) Partene er enige om at innføring av mer fleksible drifts- og åpningstider kan bidra til at behovet for midlertidig tilsetting og deltid reduseres.
- c) Partene er enige om, så langt som mulig, å søke å unngå delt arbeidstid.
- d) Partene er enige om at bransjen kan ha behov for midlertidige tilsetninger bl.a. ved sesongmessige svingninger, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9.

Vikarer brukes ved bl.a. sykefravær, permisjoner og ferieavvikling.

- e) Partene er enige om at utvendig terminalarbeid i hovedsak bygger på heltidsstillinger.

Partene er enige om at deltidsansettelser skal drøftes lokalt, jfr. Hovedavtalens Kap. IX, § 9-4.

## 3. **Innleie av arbeidskraft.**

Partene vil innskjerpe overfor sine medlemmer de regler som gjelder for innleie av arbeidskraft til terminalarbeid.

## 4. **Korte velferdspermisjoner.**

Det vises til bilag 9.

Partene ble ved tariffrevisjonen i 1996 enige om å innskjerpe overfor de lokale parter at det lokalt skal treffes nærmere avtale om korte velferdspermisjoner.

## 5. **Opplæring**

Det vises til de gjeldende bestemmelser om opplæring som er inntatt i losse- og lasteoverenskomstene.

Ekspeditører og terminaloperatører som er bundet av denne tariffavtalen, og en losse- og lasteoverenskomst, plikter å sikre at egne ansatte som ved skipsanløp utfører losse- og lastearbeid innenfor kranens arbeidsområde, når kranen er i aktivitet, gis opplæring som tilfredsstillende de lovmessige sikkerhetskrav som gjelder for disse arbeidstakerne.

6. **Sykepenger**

Yrkestrafikkforbundet og NHO Logistikk og Transport vil anbefale lokale parter om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

**Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:**

- Bilag 1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
- Bilag 2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.
- Bilag 3. Avtalefestet ferie m.v.
- Bilag 4. Avtalefestet pensjon (AFP).
- Bilag 5. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
- Bilag 6. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.
- Bilag 7. Opplysnings- og utviklingsfond.
- Bilag 8. Likestilling
- Bilag 9. Korte velferdspermisjoner.
- Bilag 10. Lønnssystemer.
- Bilag 11. a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen).
- Bilag 11. b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen).
- Bilag 12. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.

**Oslo, juni 2018**

**Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund**

**Næringslivets  
Hovedorganisasjon**

**Yrkestrafikkforbundet**

**NHO Logistikk og Transport**

**YS-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER  
MED TILLEGG AVTALT I FRONTFAGET  
(Gjelder punktene 4, 5 og 10)**

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time

pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

1. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

ooOoo

**GODTGJØRELSE FOR  
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI**

**A-ordningen**

Endret siste gang 2016

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

2. Under henvisning til par. 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 *arbeidstakere*. 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, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse *arbeidstakere* 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 istedenfor 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 *arbeidstaker* skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 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 sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

- b. Skiftarbeidere 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.

## II Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har *arbeidstaker* 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.

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.

oo0oo

**Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai  
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 et beløp for hver arbeidet time på:
  - a. fra 1. april 2018: kr. 7,53 per time for voksne arbeidere.
  - b. fra 1. april 2018: kr. 5,65 per time for unge arbeidere.

De avsatte beløp inntreffer 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 slutttoppgjøret.

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.

oo0oo

