

Grossistavtalen

2018 – 2020

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
NHO Service og Handel**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
og
Yrkestrafikkforbundet**

på den annen side

Innholdsfortegnelse:

Del I	Hovedavtalen	4
Del II	Tariffavtalen	5
§ 1	Omfangsbestemmelse	5
§ 2	Lønnsbestemmelser	5
1.	Minstelønn/garantilønn	5
2.	Lærlinger og praksiskandidater	6
3.	Fastlønnede arbeidstagere	6
4.	Særskilte bestemmelser	7
§ 3	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	8
§ 4	Nedsatt arbeidsevne	8
§ 5	Lønn under verneplikt	8
§ 6	Lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon	9
§ 7	Etterlønn ved dødsfall	9
§ 8	Lønningsdag	9
§ 9	Arbeidstid	9
1.	Ordinær arbeidstid	9
2.	Forskjøvet arbeidstid	9
3.	Skift	10
§ 10	Overtid	11
§ 11	Akkordarbeid	12
§ 12	Ferie	12
§ 13	Arbeidstøy	12
§ 14	Kjøring med biler - på- og avlesning	13
§ 15	Reisebestemmelser	13
§ 16	Kompetanse og etterutdanning	13
§ 17	Eldre arbeidstakere /seniorpolitikk	14
§ 18	Innleie av arbeidskraft	14
§ 19	Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	15

- Bilag 1** **Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987**
- Bilag 2** **Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere**
- 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** **Lønnssystemer**
- Bilag 11 a)** **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**
- Bilag 11 b)** **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**
- Bilag 12** **Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste**
- Bilag 13** **Generelle protokolltilførsler om overtid og likestilling**

Del I Hovedavtalen

Del II Tariffavtalen

§ 1 Omfangsbestemmelse

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

§ 2 Lønnsbestemmelser

1. Minstelønn/garantilønn

a) Voksne arbeidere over 18 år

	Per uke (37,5 t. uke)	Per time
Begynnerlønn (fra 1. april 2018)	kr. 7 595,25	kr. 202,54

b) Arbeidende formenn og mekanikere (fra 1. april 2016)

kr. 7 796,25	kr. 207,90
--------------	------------

c) **Fagarbeidere**

Fagarbeidere med relevant offentlig fagbrev skal ha et tillegg på kr. 10,00 per time, på den til enhver tid gjeldende lønn.

d) **Unge arbeidere**

Unge arbeidere mellom 16 og 17 år betales med 70 % av lønn for voksne arbeidere: fra 1. april 2018 - kr. 141,78 per time, og unge arbeidere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av lønn for voksne arbeidere: fra 1. april 2018 - kr. 162,03 per time.

e) **Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft**

Midlertidig tilsatte lønnes med timelønn lik den til enhver tid gjeldende minstelønn/begynnerlønn for voksne arbeidere: fra 1. april 2018 - kr. 202,54 per time

f) **Ansiennitet**

Ansiennitetstillegget utbetales til alle ansatte som har ansiennitet etter følgende skala, og som alltid skal komme i tillegg til den til enhver tid gjeldende minstelønnsats.

- Etter ett år i bedriften kr. 2,20
- « tre « « « « 0,50

Totalt ansiennitetstillegg etter 3 år i bedriften kr. 2,70. Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

Merknad

Tariffavtalens ansiennitetsbestemmelser utbetales i tillegg til alle lokale ansiennitetsskalaer.

2. Lærlinger og praksiskandidater

1. Lærlinger

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften. Lønnsansiennitet regnes fra påbegynt lærekontrakt. Dersom bedriften velger å ansette lærlingen etter endt opplæring regnes prøvetiden som gjennomført.

Lønnen skal være:

- 3. året: 40 % av lønnen til nyutdannet fagarbeider ved bedriften.
- 4. året: 60 % av lønnen til nyutdannet fagarbeider ved bedriften

Når lærlinger arbeider overtid brukes bedriftens begynnerlønn/minstelønn som beregning for overtidstillegget.

Bedriften dekker alle utgifter til læremateriell for lærlinger.

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.

2. Praksiskandidater

YTF og NHO Service og Handel skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall faglærte arbeidstakere øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater etter opplæringslova § 3-5. Forholdene bør også 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 er tilpasset bedriftens behov og daglige drift.

Bedriften dekker utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen. De ansatte skal ha lønn som fagarbeidere etter bestått fagprøve.

3. Fastlønnede arbeidstagere

a) Lokale forhandlinger

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønn etter ansiennitet, kompetanse og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig per 1. april dersom ikke partene 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, lønnsomhet, fremtidsutsikter 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 garantilønnsbestemmelsene skal være "arbeidere i alt" innen LO-NHO-området.

Minstelønnsatsen skal per 1. februar 2017 utgjøre 90 % av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus (kolonne 6) for gruppen "arbeidere i alt".

f) **Sykepenges**

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

4. **Særskilte bestemmelser**

a) **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. 105,- per uke.

b) **Truckførertillegg**

Truckførere som betjener truck med løftevekt under 10 tonn og løftehøyde på 4 meter, lønnes med et tillegg på kr. 56,- per uke.

Truckfører som etter lov og forskrifter må ha utvidet førerkort i tillegg til truckførerbevis, lønnes som sjåfør med førerkort for kjøretøy med totalvekt over 3.500 kg.

Protokolltilførsel

Fagarbeider oppnår ikke tillegg for de kvalifikasjoner som er nevnt under a og b som eventuelt er omfattet av fagbrevet.

c)

Fryseromstillegg

For vedvarende arbeid i fryserom og kontinuerlige fryseri i temperaturer under minus 15 grader, betales et tillegg på kr. 7,- per time.

§ 3 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

Som avtalt mellom hovedorganisasjonene:

For fast ansatte - A-ordningen - bilag 11 a.

For 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.

§ 4 Nedsatt arbeidsevne

For arbeidere hvis arbeidsevne midlertidig er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftsleder, arbeider og en av tillitsmennene for arbeiderne.

§ 5 Lønn under verneplikt

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales:

- a) For samlet førstegangstjeneste halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegodtgjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke benyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret, Politireserven eller siviltjeneste.

Merknad 1

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften. Det vises til erklæring herom som arbeidstakeren kan avkrefes for å få betaling i henhold til § 1.

Merknad 2

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

§ 6 Lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon

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

Ved omsorgspermisjon i inntil 1 år opparbeides lønnsansiennitet. Ved avtalt deltid pga. omsorg for små barn opparbeides full lønnsansiennitet i inntil 3 år.

§ 7 Etterlønn ved dødsfall

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

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppe-livsforsikring 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 engangstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.2.1997 kapittel 7.

§ 8 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 fredag, utbetales lønnen, eventuelt et á konto beløp, dagen før første fredag.

Lønnssystemer. Se bilag 10.

§ 9 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 per 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 sluttes 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 tid gjelder for minimum 7 dager etter

forutgående varsel på 7 dager. For arbeid på forskjøvet tid 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.

Prosentgrunnlaget 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.

§ 10 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.

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. 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 overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt betales, hvis bedriften ikke skaffer mat, fra 1. april 2018 kr. 86,50 i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

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

§ 11 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 Riksmeklingsmannen.

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.

§ 12 Ferie

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

§ 13 Arbeidstøy

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

Bestemmelsene skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelig 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 lager/godshus, tilstilles varmedress etter behov, eller når forholdene på arbeidsplassen tilsier det.

Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

Vask, rens av arbeidstøy, besørger av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 10,- per uke i vask/ rensedogt-gjørelse.

Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig - jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 (2), eller når forholdene på arbeidsplassen tilsier det.

§ 14 Kjøring med biler - på- og avlesing

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 avlesing.

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

§ 15 Reisebestemmelser

Ved reiser benyttes bedriftens lokale reiseregulativ. I de bedrifter som ikke har lokale bestemmelser, benyttes statens satser.

§ 16 Kompetanse og etterutdanning

Det er avgjørende for bedriftens verdiskapning og konkurransevne, at de ansatte gis systematisk opplæring og kompetanseutvikling i forhold til bedriftens utvikling og behov. YTF/NHO Service og Handel skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger øker.

Bedriften må derfor legge til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte, som omfattes av overenskomsten, herunder praksiskandidater etter opplæringsloven.

Det er et overordnet ansvar for bedriften å stimulere at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte.

Bedrift og tillitsvalgte må hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall skal legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene til å være opplæringsbedrift.

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.

Bedriften må avsette tilstrekkelig midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for forbund og landsforening.

§ 17 Eldre arbeidstakere /seniorpolitikk

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse skal det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid / redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 18 Innleie av arbeidskraft

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

Det er anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang arbeidsmiljøloven § 14-12 jf. § 14-9 og § 14-13 gir adgang til.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift / avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværsmønsteret 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.

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/bemanningsbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,4,5,7 og 8 i Grossistavtalen.

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

Tillitsvalgte kan, på forespørsel fra den innleide, bistå vedkommende i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for de tillitsvalgte, så snart som mulig etter påbegynt arbeid.

Personvern og taushetsplikt

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.

§ 19 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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 organisasjonen 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

A. Generelt

1. Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider bibeholdes så lenge han 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.
3. Partene er enige om å anmode hovedorganisasjonene om å arbeide videre med spørsmålet om tariffavgift, med tanke på å oppnå en endelig avklaring.

B. Kompetanseutvikling

Partene drøftet under tariffrevisjonen 2000 utfordringer og behov i forhold til Hovedavtalens kap. XVIII. Det vises til Riksmeklingsmannens skriv om forbundsvise tilpasningsforhandlinger av 17.03.2000, punkt 3 b). Diskusjonen er relatert til Grossistavtalen.

Partene er enige om at Hovedavtalens kap. XVIII i for liten utstrekning er tatt i bruk og at arbeidet med kap. XVIII i den enkelte bedrift må intensiveres.

Partene er enige om å lage et informasjonsmateriale til bruk i bedriftene innen følgende rammer:

- Skape interesse for og motivere til tiltak basert på at kompetanseutvikling er nødvendig i for alle bedrifter
- Lage et enkelt verktøy som bedriftene kan bruke i arbeidet med kartlegging av kompetansebehov og hvordan tiltak skal iverksettes.

Partene baserer informasjonsarbeidet på det informasjonsmateriellet som utarbeides av Yrkestrafikkforbundet (YS) og NHO Transport/NHO Logistikk og Transport.

Bilag

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

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

**Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund/s**

**Næringslivets
Hovedorganisasjon/s**

Yrkestrafikkforbundet/s

NHO Service og Handel/s