

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2026 for Grossistavtalen

Fellesforbundets delegasjon: Mohammed Malik (*Forhandlingsleder*)
Håvard Veggund, Arne Kåsine
Pål Erik Jensen, Bernhard Mitchell Thomassen

Fra administrasjonen: Morten Børke, Bjørn-Anders Jonassen
Øvrige etter behov.

Til dette dokumentet Vedrørende endring av tekst: - Krav om endringer av eksisterende tekst, eller ny tekst, er markert med understreket kursiv. - Tekst som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med gjennomstrekning.

Krav:

§2 Lønnsbestemmelser

Fellesforbundet vil presisere kravet i løpet av forhandlingene.

Generelt tillegg til alle:	Kr. xx.xx		
Minstelønn/garantilønn økes med:	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Fagarbeidere økes med	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Fryseromstillegg økes med:	Kr. xx.xx	Ny sats:	Kr.
Matpengesats økes med:	Kr. 7,00	Ny sats:	kr. 114,00

Ny § 2.3 f) Sykepenger

Det inntas inn nytt avsnitt: Sykepenger med følgende ordlyd: Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger

Partene er enige om at følgende tekst innarbeides i overenskomsten på egnet måte (ny overenskomstbestemmelse + bilag):

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i Grossistavtalen (369).

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i: Grossistavtalen (369) .

Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenge fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenge etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

a. Beløpet som forskuttes er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenge) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

e. Plikt til forskuttering bortfaller:

- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- dersom NAV avslår søknad om ytelse
- når arbeidsforholdet opphører

f. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner.

g. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskuttede sykepenge, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreffer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenge fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling

mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

5. Til protokollen

Ny bestemmelse trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen. Nåværende tekst i § 2.3 f). sykepenges slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Fellesforbundet og NHO Service og Handel viser til viktigheten av høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Partene vil bidra aktivt i og fortsette dette arbeidet gjennom trepartssamarbeidet og IA-avtalen

3. Fastlønnede arbeidstagere.

d) Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

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

Før de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte på forespørsel og for eget bruk få utlevert individuelle lønnsopplysninger for egne medlemmer innenfor overenskomstens virkeområde og anonymiserte lønnsopplysninger for øvrige arbeidstakere. Som en innledende del av forhandlingene skal bedriftens regnskap og planer fremlegges og gjennomgås i samsvar med Hovedavtalen § 9-7. Tillitsvalgte skal gis nødvendig tid til å sette seg inn i materialet.

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte. Før de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte, på forespørsel, gis nødvendig informasjon. Det skal føres protokoll fra forhandlingen/drøftelsene. Protokollen skal minst fastsette begynnerlønn, fagarbeiderlønn mv. for alle ansatte omfattet av overenskomsten i bedriften. Har bedriften andre lønnssystemer, for eksempel akkord, skal disse inngå i protokollen.

§9 Arbeidstid

1. Ordinær arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke fordelt på ukens 5 første 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 sluttet arbeidet kl. 12.00.

Innføring av arbeid på lørdager drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives protokoll fra drøftingene.

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 ~~30~~ xx % av den til enhver tid gjeldende lønn.

Innføring av forskjøvet arbeidstid drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives protokoll fra drøftingene.

§ 11 Akkordarbeid og bonussystemer

Akkordarbeid og andre lønnssystemer anvendes der hvor de stedlige parter finner dette hensiktsmessig. For akkordsatser og andre lønnssystemer 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 lønnssystemet. 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 LO om «Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier».

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

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes etter ~~drøftelser~~ avtale med tillitsvalgt, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås

§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, tilpasset alle kjønn

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 og ullundertøy 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, besørges av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 10,- per uke i vask/rensegodtgjørelse.

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

§17 Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

NHO Service og Handel og Fellesforbundet 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.

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.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan 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.

Øvrige krav:

Styrket lokalt partssamarbeid – Hovedavtalens del B

For å styrke det lokale partssamarbeidet inntas en bestemmelse om at Hovedavtalens del B skal gjelde for bedrifter som er bundet av Grossistavtalen, overenskomst nr. 369.

§20 Tjenestepensjoner

Det inntas nytt andre avsnitt med følgende ordlyd:

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 21 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2024 ~~26~~ til 31. mars 2026 ~~28~~ 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 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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO 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 2023~~25~~).

Til protokollen:

Sammenslåing av Grossistavtalen og Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten

Partene er enige om at arbeidet som har hatt som målsetting å slå sammen Grossistavtalen og Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten, fortsetter i tariffperioden.

Ensidig protokolltilførsel fra Fellesforbundet:

Overtid ved deltid

Fellesforbundet har under oppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidsansattes krav overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til NHO av 13.06.2025, "Markering av gjennomgående tariff forståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte".

Forbehold om nye krav: På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.