

**Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2026 for
Grossistoverenskomsten**

Fellesforbundets delegasjon:	Joachim Espe (Forhandlingsleder)	
	Stian Kvalvaag	Marius Svendsen
	Johan M Andreassen	Tina Sjue
	Jørn Danielsen	Christian Ekstrøm
	Damir Brkanovic	Øystein Berg
Fra administrasjonen:	Morten Børke	Bjørn Anders Jonassen
	Mohammed Malik	Øvrige etter behov.

Krav:

1. Lønnstillegg

Det kreves et generelt kronetillegg.

Det fremmes krav om heving av overenskomstenes satser.

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

2. Full lønn under sykdom

Det fremmes krav om full lønn under sykdom

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

3. Forskuttering av foreldre- og pleiepenger.

Det fremmes krav om forskuttering av foreldre- og pleiepenger.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

4. OTP

Det fremmes krav om at bedriftene skal synliggjøre innbetalt OTP på lønsslipp.

5. Livsfasepolitikk

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

5. Øvrige overenskomstkrav

Nedenfor fremmes krav til endringer i overenskomstens bestemmelser utover de endringer som fremgår av kravene ovenfor.

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

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~~.

§ 2 ORDINÆR ARBEIDSTID

- Arbeid i tidsrommet 06.00-07.00 kan gjennomføres etter avtale med de tillitsvalgte. ~~Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale.~~ For slikt arbeid utbetales et tillegg på 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn.

§ 5 OVERTID

5.1

- Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning aml. § 10-6 hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og 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 aml. § 10-9 (2).
- Overtidstilleggets beregningsgrunnlag er den til enhver tid gjeldende lønn.
Lørdag 07.00-14.00 inkluderes 20% tillegg (i henhold til § 2.4) 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 tilfeller 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.

5.3 OVERTID PÅ SKIFT

- For overtid på skift betales 50 % tillegg etter 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.

2. 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 %.

5.4 MATPENGER

Arbeidstakere 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, kr. ~~107,00~~ 114,00 i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

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

§ 6 BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING

Alle avtaler i henhold til følgende skal sendes de sentrale parter til orientering.

De lokale parter kan inngå avtale om en bedriftstilpasset arbeidstidsordning. Dersom en av partene krever det skal det innledes forhandlinger om inngåelse av avtale uten ugrunnet opphold. Ved uenighet kan hver av de lokale partene anmode om at de sentrale parter bistår i forhandlingene. ~~Dersom arbeidets art gjør det nødvendig, inngås det avtale om bedriftstilpasset arbeidstid.~~ Ordningen skal være basert på følgende prinsipper:

Arbeidstiden kan legges opp som en bedriftstilpasset arbeidstidsordning for hele eller grupper av arbeidsstokken, basert på arbeidskraftbehovet til ulike tider av døgnet.

Arbeid i en slik ordning kan legges til alle ukens dager mellom kl. 00.00 og kl. 24.00.

Alt arbeid som utføres utover kl 07.00 til 17.00 mandag til fredag og 07.00 til 14.00 lørdag skal legges til en slik bedriftstilpasset arbeidstidsordning, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

Arbeid i tiden mellom 17.00 og 07.00 skal i størst mulig grad alternere mellom samtlige ansatte innenfor arbeidsområdet.

Starttidspunkt for den enkeltes arbeidstid kan ikke legges i tidsrommet fra kl. 24.00 til kl. 04.00.

Overgang til en slik arbeidstidsordning gjelder for minimum 60 dager etter forutgående varsel på 30 dager. Kortere tidsfrister gjelder ved lokal enighet.

Varsel om endring av arbeidsplan innenfor en bedriftstilpasset arbeidstidsordning, skal gis i så god tid som mulig, og med minst 14 dagers varsel.

For arbeid som beskrevet over betales følgende tillegg:

Mandag – fredag

For arbeid i tidsrommet 17.00 til 22.00 betales et tillegg per time på 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn. For arbeid mellom 22.00 og 07.00 betales et tillegg på 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn.

Lørdag - søndag

For arbeid lørdag og søndag utbetales følgende tillegg:

Lørdag kl 00.00 - 07.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 07.00 -14.00: 50 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 14.00 -18.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Lørdag kl 18.00 – søndag kl 22.00: 100 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Søndag kl 22.00 – mandag kl 06.00: 60 % av den til enhver tid gjeldende lønn

Nedsettelse av arbeidstiden

Lengden av den ukentlige arbeidstid følger av overenskomstens bilag 1.

Det som gjelder for skift etter bilag 1 gjelder tilsvarende for sammenlignbar bedriftstilpasset arbeidstidsordning etter denne paragrafs nr 4.

Overtidsgodtgjørelse

Overtidssatser beregnes av den til enhver tid gjeldende lønn. (Enhver tid lønn inkluderer tillegg for bedriftstilpasset arbeidstid):

Mandag til fredag 07.00 – 21.00 og lørdag 07.00 – 14.00: 50 %.

Øvrige tider: 100 %.

Oppsigelse av fremforhandlet avtale

Avtaler etter denne ordningen som blir fremforhandlet mellom partene lokalt er å anse som særavtaler etter Hovedavtalens kap. V. Der forutsettes det at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse av avtale finner sted.

Bortfall av avtale om bedriftstilpasset arbeidstid kan være driftskritisk for virksomheten. Det skal gis skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.

Oppsigelsestid skal være tre måneder med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7 LØNNSBESTEMMELSER

Det kreves et generelt tillegg og økning av de forskjellige satsene

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

§ 12 LÆRLINGER OG PRAKSISKANDIDATER

4. Praksiskandidater:

Alle arbeidere som oppfyller kriteriene for å ta fagprøve etter opplæringsloven § 3-5 skal få tilbud om opplæring senest ett år etter at kriteriene er oppfylt.

For disse arbeidstakere skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse, samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

Det gis permisjon med lønn for én lesedag i forbindelse med eksamen knyttet til ovennevnte utdanning. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

NY § 24. Tiltak for å øke organisasjonsgraden i bedriftene

Partene, Virke og Fellesforbundet, viser til Hovedavtalen LO-Virke § 3-1 annet ledd: «LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagsmodellens betydning. Det er av den grunn ønskelig at LO og Virke har en bred oppslutning.»

Partene er enige om følgende samarbeidstiltak for å øke organisasjonsgraden innen grossistsektoren:

- Alle nyansatte skal presenteres for tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest ved tiltredelsen, jf. Hovedavtalens § 4-5.1. De tillitsvalgte skal innen en måned etter ansettelsen ha møte med nyansatte der de kan informere om tariffavtalen, Hovedavtalen, lokale særavtaler, rettigheter og plikter som ansatt i bedriften og etter avtalene, og klubbens arbeid og arbeidsform.
- Tillitsvalgte skal ha fri med lønn for å delta på møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av lokal og regional organisasjon, jf. Hovedavtalen § 4-4.4 første til tredje avsnitt.
- Pr 01.08. 2026 og 01.04.2027 skal virksomheten overføre et engangsbeløp kr 1000,- pr årsverk innenfor organisasjonsområdet til klubben for å styrke organisasjonsgraden, både til tiltak for å ivareta dagens medlemmer, styrke samholdet på arbeidsplassen og til verving av nye medlemmer. Hvis det er flere fagforeninger i virksomheten med tariffavtale innenfor samme organisasjonsområde, fordeles beløpet forholdsmessig etter organisasjonsfelt.
- Partene i felleskap, både lokalt og sentralt, vil arrangere tiltak som styrker samarbeidet og organisasjonsgraden i bedriftene og tariffdekningen i grossistsektoren.
- Partene skal i samarbeid med Fellestiltakene gjennomføre partsskolering og informasjon om Grossistoverenskomsten, Hovedavtalen. Det skal fokuseres spesielt på virksomheter med nyopprettet tariffavtale.
- Lokalt på den enkelte bedrift skal tillitsvalgte i lønnet tid:
 - o delta og bidra i faglige og sosiale samlinger i bedriften for å synliggjøre klubben
 - o etter avtale med bedriften gjennomføre vervekampanjer og skolerings tiltak for medlemmer

§ 24-25 IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

24.1 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 26 til 31. mars 202628 og videre 1 – ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

24.2 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene

skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og Virke.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025 27).

PROTOKOLLTILFØRSLER:

Generelt

1. *Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge arbeidstakeren fortsetter i samme bedrift.*
2. *Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som offentlig kommunikasjon er i drift, skal de stedlige parter sørge for å komme frem til lokale løsninger.*

Merknad:

Bedriftens ansettelses- og personalpolitikk må bygge på det som er økonomisk og driftsmessig forsvarlig og ligger under arbeidsgivers styringsrett.

1. Partene er enige om at innføring av mer fleksible drifts- og åpningstider kan bidra til at behovet for midlertidig tilsetting og deltid reduseres.
2. Partene er enige om, så langt som mulig, å søke å unngå delt arbeidstid.
3. Partene er enige om at bransjen kan ha behov for midlertidige tilsetninger bl.a. ved sesongmessige svingninger, jf. dog aml. § 14-9.
4. Vikarer brukes ved bl.a. sykefravær, permisjoner og ferieavvikling.
5. Partene er enige om at utvendig terminalarbeid i hovedsak bygger på heltidsstillinger.
6. Partene er enige om at deltidsansettelser skal drøftes lokalt, jf. Hovedavtalens § 2 F.
7. Deltidsansatte gis under ellers like vilkår fortrinnsrett til heltidsstillinger.

Tid til tillitsvalgtarbeid:

Partene er enige om at det er en forutsetning for reelle lokale forhandlinger og lokalt samarbeid at det settes av nødvendig tid til de tillitsvalgtes arbeid jf. Hovedavtalen § 4-4.1.

Tiltak for å øke organisasjonsgraden i bedriftene

Partene, Virke og Fellesforbundet, viser til Hovedavtalen LO-Virke § 3-1 annet ledd:

«LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagsmodellens betydning. Det er av den grunn ønskelig at LO og Virke har en bred oppslutning.»

Partene er enige om følgende samarbeidstiltak for å øke organisasjonsgraden innen grossistsektoren:

- Alle nyansatte skal presenteres for tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest ved tiltredelsen, jf. Hovedavtalens § 4-5.1. De tillitsvalgte skal innen en måned etter ansettelsen ha møte med nyansatte der de kan informere om tariffavtalen, Hovedavtalen, lokale særavtaler,

rettigheter og plikter som ansatt i bedriften og etter avtalene, og klubbens arbeid og arbeidsform.

- Tillitsvalgte skal ha fri med lønn for å delta på møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av lokal og regional organisasjon, jf Hovedavtalen § 4-4.4 første til tredje avsnitt
- Partene i felleskap, både lokalt og sentralt, vil arrangere tiltak som styrker samarbeidet og organisasjonsgraden i bedriftene og tariffdekningen i grossistsektoren.
- Partene skal i samarbeid med Fellestilltakene gjennomføre partsskolering og informasjon om Grossistoverenskomsten, Hovedavtalen. Det skal fokuseres spesielt på virksomheter med nyopprettet tariffavtale.
- Lokalt på den enkelte bedrift skal tillitsvalgte i lønnet tid:
 - o delta og bidra i faglige og sosiale samlinger i bedriften for å synliggjøre klubben
 - o etter avtale med bedriften gjennomføre vervekampanjer og skoleringstiltak for medlemmer

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.*