

**Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2026 for
Miljøoverenskomsten**

Fellesforbundets delegasjon: Bjørn-Anders Jonassen, Asle Hauan, Finn Harald Martinussen, Gard Westgaard, Odysee Daniel Bremskau, Roy Olsen, Thor Ivan Dirdal Sørbo

Fra administrasjonen: Mohammed Malik

Krav:

1. Lønnstillegg

Det kreves et generelt kronetillegg.

Det kreves heving av minstelønnssatsene

Det fremmes krav om heving av overenskomstenes satser, herunder fagbrevtillegg, kompetansetillegg, smusstillegg

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

2. Matpenger

Det fremmes krav om at matpengesatsen under § 5-10 overtid økes til 114 kroner eller at det betales inntil kr 200 mot kvittering,

3. Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger Forskuttering av sykepenge, pleiepenge 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 Miljøbedrifter i Norge NHO

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i: Miljøbedrifter i Norge NHO

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). Vilklårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

a. Beløpet som forskutteres 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 forskutterte sykepenger, 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 korrigerende av inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreder 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 sykepenger 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 om sykepenger slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Fellesforbundet og Norsk Industri 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.

Fellesforbundet og Norsk industri forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

4. Tjenestepensjoner (OTP).

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.

Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 ~~26~~ til 31. mars 2026 ~~28~~ 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 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 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~~).

Utvalgsarbeid:

For å unngå tariffhopping må avtalen harmoniseres med andre avtaler innenfor omfangsområdet. Det foreslås at det nedsettes et parts sammensatt utvalg i perioden som vil sammenligne avtalene med tanke på harmonisering.

Det kreves innført en garantilønnsordning lik Logistikkoverenskomsten, denne lyder slik:

Lønnsgaranti: Statistikkgrunnlaget for beregning av garantilønnsbestemmelsene skal være "arbeidere i alt" innen LO-NHO-området. Minstelønnsatsen skal pr. 1. feb. utgjøre 90 % av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus (kolonne 6) for gruppen "arbeidere i alt".

Protokolltilførsler:

Ny 8. 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 tarifførståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte".

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