RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-044 mellom

FELLESFORBUNDET
på den eine side

og
VIRKE
på den anna side

rundt Tariffrevisjon 2026 – Grossistoverenskomsten.

Den 17. og 18. juni 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45, Oslo under leiing av Riksmeklaren.

Til stades for partane:
Fellesforbundet: Joachim Espe, Stian Kvalvaag, Johan Marius Andreassen, Jørn Danielsen, Marius Svendsen, Tina Sjue, Christian Ekstrøm, Øystein Berg, Bjørn Anders Jonassen, Bård Jordfall, Knut Øygard, Stig Lundsbakken, Morten Børke og Bettina Thorvik.

Virke: Torgeir Kroken, Bård Westbye, Ove Henning Engen, Thomas Fosstveit, Hege Aamotsmo, Ingar Bystrøm, Finn Kamås, Vibeke Christina Skrent, Marianne Mortensen, Siw Holter, Ane Nore Nyhus, Astrid Flesland, Torstein Kambestad Goyer, Lars Eivind Haartveit, Ellen Stafne Western, Christopher Viland, Ketil Werner Sundbotten, Jørgen Hiim Stålhane, Scott Engebrigtsen, Pål Heldaas, Stian Sigurdsen og Bernt Apeland.

Det vart framlagt:
1. Melding om plassoppseiing frå Fellesforbundet, motteke 11. mai 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 11. mai 2026.
3. Fellesforbundet sitt krav om at meklinga blir avslutta, datert 12. juni 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særmøter.

Meklaren la fram skisse i samsvar med vedlegg til møteboka. Resultatet er tilrådd av begge partar og svarfrist er sett til den 7. juli 2026.

Meklinga var avslutta kl. 05:45.

Mats Ruland

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 6,50,- pr. time.

Minstelønnssatsene heves med det generelle tillegget + kr 1,50 pr time.

Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2026.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 5 OVERTID

5-1 nr. 2

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.

5.5 MATPENGER

1. Arbeidstakere 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. ~~107,00~~ 114,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.
2. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere matservering, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 7 LØNNSBESTEMMELSER

7.1 LØNNSBESTEMMELSER MINSTELØNN/GARANTILØNN FRA 1. APRIL 2026

1. Voksne arbeidere over 18 år:

Kr. 10.527,00 per uke

For tiden svarende til kr 280,72 per time (37,5 timers uke)

2. Arbeidende formenn og mekanikere:

Kr. 10 653,00 per uke

For tiden svarende til kr 284,08 per time (37,5 timers uke)

3. Fagarbeidere

Fagarbeidere med relevant offentlig fagbrev skal ha et tillegg på kr. 12, ~~(gjeldende fra 1. oktober 2024)~~ per time på den til enhver tid gjeldende lønn. Fagbrevtillegg utbetales fra den 1. i måneden etter bestått fagprøve.

4. Unge arbeidere Unge arbeidere mellom 16 og 17 år lønnes med 70 % av lønn for voksne arbeidere, kr. 196,50 per time. Unge arbeidstakere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av lønn for voksne arbeidere, kr. 224,58 per time.

5. Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte, jf. aml § 14-9, kr. 280,72 per time.

7.2.

Nr. 7 Lønnsgaranti

Dagens tekst utgår og endres til:

Partene er enige om at det ikke skal gis garantitillegg i tariffperioden.

Videre er det enighet om en omlegging av garantiordningen slik at den bygger på gjennomsnittlig lønn for arbeidere i industrien.

Fortrinnsvis skal det brukes omforente tall for avtalt lønn i begge grupper, på en slik måte at garantitillegget sikrer at avtalt lønn for arbeidstakere på denne overenskomsten ikke er under 90% av avtalt lønn for industriarbeidere i alt.

Partene skal samarbeide om utforming av ny tariffbestemmelse som innarbeides i overenskomsten i 2028.

7.2 nr. 8, 4 siste avsnittene:

~~Lønnsgarantiordning med virkning første gang 1. april 2026~~

~~Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å utforme lønnsgarantiordningen fra 2026.~~

~~Ved eventuell tvist om det statistiske grunnlaget eller ved ekstraordinære situasjoner vil partene i fellesskap oppnevne en nøytral part til å avgjøre saken.~~

~~Mht. reguleringen av minstelønnen i 2025, gjøres ny minstelønnssats gjeldende fra 1. april 2025~~.

§ 12 LÆRLINGER OG PRAKSISKANDIDATER

4. Praksiskandidater:

Alle arbeidere som oppfyller kriteriene for å ta fagprøve etter opplæringslova *§ 23-2* 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 èn lesedag i forbindelse med obligatorisk teorieksamen knyttet til ovennevnte utdannelse. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

§ 20 FORSKUTTERING AV SYKPENGER

~~Virke og Fellesforbundet vil anbefale de lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenge~~

Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-pleie og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår som følger av protokollen nedenfor herunder at:

- Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder
- Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i minst 6 måneder
- Reglene senest skal iverksettes 1. januar 2027

§ 24 LIVSFASEPOLITIKK

De lokale partene bør minst én gang i året drøfte virksomhetens arbeid med livsfasepolitikk.

Formålet er å:

- *gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig*
- *ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser*
- *beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse*
- *redusere sykefravær og bidra til at flere kan stå lenger i arbeid*

Arbeidet med livsfasepolitikk skal tilpasses virksomhetens størrelse, organisering og behov.

§ 25 TILTAK FOR Å ØKE ORGANISASJONSGRAD I VIRKSOMHETENE

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 ikke nektes tjenestefri med lønn uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger, eller skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller i faglige delegasjoner i regi av lokal og regional organisasjon.*
- *Forespørsel om tjenestefri i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriften så tidlig som mulig, og arbeidsgiver skal på forespørsel forelegges informasjon/dokumentasjon.*
- *De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at driften i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.*
- *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:*
    - *delta og bidra i faglige og sosiale samlinger i bedriften for å synliggjøre klubben*
    - *etter avtale med bedriften gjennomføre vervekampanjer og*
    - *skoleringstiltak for medlemmer*

§ 26 INFORMASJON OM OTP

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.

§ 27 IKRAFTTREDELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

27.1 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april ~~2024~~ 2026 til 31. mars ~~2026~~ 2028 og videre 1 -ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

27.2 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og Hovedorganisasjonen 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~~ 2027).

PROTOKOLLTILFØRSLER:

Generelt

1. *Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge arbeidstakeren fortsetter i samme bedrift.*

1. *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 tilsettinger 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.

***

IV GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2026, med de presiseringer som følger nedenfor.

Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrådt på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid mv. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen eller der annet ikke fremgår av protokollen.

V. TIL PROTOKOLLEN

BEDRIFTSTILPASSET ARBEIDSTIDSORDNING

Partene er i tariffrevisjonen 2026 blitt enige om følgende:

Ved tariffoppgjøret i 2006 ble det innført en ordning med bedriftstilpasset arbeidstid (BTA) i Grossistoverenskomsten. Ordningen var ment å være et alternativ til skiftordning, der man kunne legge arbeidstiden opp mer som en turnusordning uten fast ukentlig alternering mellom morgen-, ettermiddag- og nattskift, med varierende tilleggssatser.

Partene er kjent med at medlemsbedrifter som benytter skift inntar skifttillegget i overtidsgrunnlaget, i tråd med den såkalte DHL-dommen. Partene er enige om at også BTA-tillegg skal inngå i grunnlaget for beregning av overtid med virkning senest fra 01.10.2026.

Korte velferdspermisjoner, høytids- og helligdager lønnes etter like vilkår som skiftbestemmelsene, med virkning senest fra 01.10.2026

KOMPETANSEFOND

Bedriftenes innbetaling til kompetansefondet økes med kr 0,50 pr time med virkning fra 1. juli 2026. Ny sats kr. 1,10 pr time.

Partene er enige om å be styret i kompetansefondet endre retningslinjene til at også klubber kan søke om støtte til konkrete tiltak som bidrar til opporganisering, herunder rekruttering og informasjonsarbeid i den enkelte bedrift. Styret utarbeider nærmere retningslinjer.
Ordningen skal være søkbar fra 1.1.2027. Slik støtte fra fondet utløser ingen andre rettigheter eller plikter i forhold til overenskomstens bestemmelser for øvrig.
Det skal innen 1. mars 2028 foretas en evaluering av denne bestemmelsen og hvorvidt den har bidratt til økt organisasjonsgrad i virksomheten.

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 a innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger, på nærmere angitte vilkår.*

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

   Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger 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 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 sykepenger) 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 måneder.*

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 korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h. *Forskutteringsplikten ved sykmelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fatt bekreftelse fra Nav på at sykmeldingen gir rett til refusjon.*

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

3. *Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NA V. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistbehandling 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. *Ny bestemmelse trer i kraft 1. juli 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen. Nåværende tekst i § 20 slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.*

Partene vil evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

Partene 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 å fortsette dette arbeidet gjennom trepartssamarbeidet og IA-avtalen.

Partene forplikter seg til a avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

BRUDD PÅ PLIKTEN TIL Å GJENNOMFØRE LOKALE FORHANDLINGER

Fellesforbundet mener at bestemmelsen i § 7.2.6. avsnitt 2 skal forstås slik at bedriften ikke skal benytte overtids- eller merarbeid i den aktuelle seksukersperioden. Foreligger det et særlig og tvingende behov av hensyn til liv, helse eller fare for materiell skade skal bedriften ta dette opp med den tillitsvalgte og avtale hvordan dette arbeidet skal gjennomføres.

Virke tar Fellesforbundets standpunkt til etterretning. Partene henstiller til at det ikke brukes overtids- eller merarbeid i denne situasjonen.

VI UTVALG I PERIODEN

Livsfasepolitikk

Partene er enige om at framtidens arbeidsliv krever større oppmerksomhet på arbeidstakernes ulike livsfaser. En god livsfasepolitikk er viktig for rekruttering, kompetansebevaring, inkludering og muligheten til å stå lenger i arbeid i grossistbransjen.

Partene er derfor enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal arbeide med livsfasepolitikk innenfor Grossistoverenskomsten.

Utvalget skal utrede og gi anbefalinger om hvordan livsfasepolitikk kan utvikles og styrkes i virksomhetene og innenfor overenskomstområdet. Målet er å bidra til tiltak som ivaretar arbeidstakernes behov gjennom ulike livsfaser, samtidig som hensynet til fellesskap, likebehandling og bærekraftige arbeidsforhold ivaretas.

Partene viser også til at enkelte virksomheter allerede arbeider aktivt med livsfasepolitikk og har gode erfaringer med dette. Slike erfaringer skal inngå i utvalgets arbeid. Arbeidet med livsfasepolitikk i virksomhetene skal videreføres og utvikles mens utvalgsarbeidet pågår.

Utvalget gis følgende mandat:

- *kartlegge eksisterende ordninger, rettigheter og tariffbestemmelser som har betydning for livsfasepolitikk, herunder, men ikke begrenset til; arbeidstid, fritid, fleksibilitet, permisjoner, kompetanseutvikling, seniorpolitikk og tilrettelegging, analysere behov og utfordringer knyttet til ulike livsfaser, for eksempel småbarnsfasen, midtkarriere, omsorgsoppgaver og seniorfase. vurdere hvilke livsfasepolitiske hensyn kan integreres i overenskomsten, og politiske prioriteringer på kort og lang sikt*

- *belyse eventuelle dilemmaer mellom individuelle tilpasninger og kollektive løsninger i tariffsystemet*
- *foreslå prinsipper, mål og konkrete tiltak for en helhetlig livsfasepolitikk*
- *å vurdere konsekvenser av foreslåtte tiltak, herunder økonomiske, organisatoriske og fordelingsmessige virkninger*

Avgrensning:
Mandatet omfatter ikke individuelle personalsaker, men skal rette seg mot overordnede, strukturelle og kollektive løsninger.

Utvalget skal legge fram sine anbefalinger for partene innen 30.november 2027.

STRUKTURUTVALG:

Partene er enige om å nedsette et strukturutvalg.

Formålet er å gjøre Grossistoverenskomsten mer oversiktlig og brukervennlig.

Utvalget skal se på ord og definisjoner og muligheten for mer ensartet begrepsbruk.

Dersom utvalget finner det hensiktsmessig, kan utvalget også foreslå omformuleringer eller justeringer av ordlyd. Slik omredigering og justering skal ikke medføre materielle endringer.

Utvalget skal bestå av inntil 3 personer fra hver av partene. Arbeidet begynner senest 1.9.26 og skal være avsluttet innen 31.10.27

OVERTIDSGODTGJØRING FOR MERARBEID FOR DELTIDSANSATTE

Protokolltilførsel fra Fellesforbundet:

Fellesforbundet har under oppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidsansattes krav om overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til Virke av 13.06.2025, «Markering av gjennomgående tarifforståelse - overtidsarbeid for deltidsansatte.

Protokolltilførsel fra Virke:

Virke deler ikke den rettsoppfatning som LO/Fellesforbundet gir uttrykk for.