PROTOKOLL

År 2022, den 7. juli ble det gjennomført tariffrevisjon av 2022 mellom Hovedorganisasjonen Virke og Yrkestrafikkforbundet om Kontoroverenskomsten Virke - YTF

--ooOoo--

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,50 pr. time med virkning fra 1.4.2022.
Minstelønnssatsene økes tilsvarende.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 1 Overenskomstens omfang

1.2. Kontorfunksjonærer

Endres til følgene uten at det innebærer noen materielle endringer:

De som utfører kontorarbeid uavhengig av hvor i bedriften arbeidet utføres. ~~Sentralbordbetjening er kontorfunksjonærer.~~

§ 3 Overtidsarbeid

§ 3.8 Matpenger økes til kr 96,-.

§ 6.1. Sykepenger

Skal lyde:

Det henvises til bestemmelsene i Lov om Folketrygd.

Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte arbeidstakere rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

§ 12.5 Årlig lønnsvurdering

Forhandlingsmøte før den årlige lønnsvurderingen

Nest siste avsnitt endres til:

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for de samme arbeidstakere innen rimelig tid.

Generelt om lønnsvurderingen

Endringer i første avsnitt:

Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelser og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene. *Partene er videre enige om at arbeidstakere uansett kjønn skal vurderes likt under ellers like vilkår.*

§ 13 Ansiennitets- og aldersopprykk mv.

De to første setningene skal lyde:

Videre ansiennitetsopprykk på lønnsskalaen på grunnlag av praksis i bedriften, skjer per l. januar og 1. juli og det velges den av disse dataene som ligger nærmest. *Partene lokalt kan på virksomhetsnivå likevel avtale skriftlig at opprykk skal skje per 1. i måneden etter ansettelsesdato.*

Ny § 16.7 Fjernarbeid

Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 7. Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.

§ 18 Likestilling *og diskriminering*

Tidligere tekst utgår. Ny tekst:

18.1. *Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*

18.2. *Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.*

18.3. *Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnsplassering, forfremmeiser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.*

18.4. *Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale*

parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven.

§ 19 Overenskomstens ikrafttredelse, varighet og lønnsreguleringer mv.

19.1 *endres til:*

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april *2022* og gjelder til 31. mars *2024*. De nye minstelønnssatser gjelder fra *1. april 2022*.

19.3 Ny minstelønnsskala fra 1. april 2022 blir som følger:

Unge arbeidstakere under 16 år	*kr*	*19.241*
Unge arbeidstakere under 18 år	*kr*	*19.728*
Lønnstrinn 1	*kr*	*26.574*
Lønnstrinn 2	*kr*	*26.712*
Lønnstrinn 3 (25 år)	*kr*	*27.050*
Lønnstrinn 4	*kr*	*27.958*
Lønnstrinn 5	*kr*	*30.355*
Lønnstrinn 6	*kr*	*36.013*

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YSs representantskap eller det organ YS 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 *2023*).

Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april *2022*

a) I lønnstillegg som gis fra 1. april *2022* er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar *2022* eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.

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

c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april *2022*, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars *2022* såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april *2022*. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars *2022*.

d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

   Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

   For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid m.v. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april *2023*.

Lønnsgarantiordningen

Siste setning endres:

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april *2022* til 31. mars *2024*.

Pensjon

Teksten endres til:

Virke og YTF vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

III BILAG

Bilag 2A Lønnsbestemmelser for faglærte

Redigeres i samsvar med ny minstelønnsskala i § 19.3.

Bilag 7: Rammeavtale for fjernarbeid

Dagens innhold erstattes med følgende:

1. Generelt

Denne rammeavtale er et supplement til den overenskomst som dekker hovedarbeidsplassen, og må ikke forringe bestemmelsene i den gjeldende overenskomst.

Fjernarbeid må være forenlig med virksomhetens mål og kan inngå som et personalpolitisk virkemiddel for å øke virksomhetens konkurranseevne og partenes mulighet til fleksibilitet og kompetanse.

Inngåelse av fjernarbeid skal være basert på frivillighet. Det innebærer at verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan kreve at det etableres fjernarbeid.

Arbeidstakere som ønsker fjernarbeid bør vurderes ut fra personlig egnethet og faglig vurdering. Fjernarbeid forutsetter god organisering og godt tilrettelagte arbeidsoppgaver.

Arbeidsformen stiller store krav til ledelse, kommunikasjon og struktur.

Partene har valgt å se på fjernarbeid på følgende måte:

Inntektsgivende arbeid som utføres i et lokale som geografisk er adskilt fra arbeidsgivers arbeidsplass (kontoradresse) - men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplass.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser og forskrifter forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig.

Utarbeider virksomheten retningslinjer for fjernarbeid skal disse drøftes med tillitsvalgte jf. Hovedavtalens Kap. IV.

2. Definisjoner

Med fjernarbeid mener partene:

- *Fjernarbeidet må ha et omfang på gjennomsnittlig minst I dag pr. uke og en varighet på minst 3 måneder.*
- *Fjernarbeid etter denne rammeavtale forutsetter at det består et arbeidsforhold mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver (ikke oppdragsforhold).*
- *Fjernarbeid skal baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*

Fjernarbeid er en annen måte å organisere arbeidet på og kan i hovedsak tenkes organisert på følgende måter:

- *Hjemmekontor - dvs. fjernarbeid er definert som lønnet arbeid som foregår hjemme hos arbeidstakeren. Ved hjemmekontor bruker fjernarbeideren et område i egen bopel som arbeidsplass*
- *Mobilt fjernarbeid - dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder*
- *Fjernarbeidssenter - dvs. et kontorfellesskap der arbeidstakere fra ulike virksomheter arbeider under samme tak. De kan dele på fellesressurser som møterom, kantine, sentralbord, kopimaskin og IT-system.*

3. *Formål*

Formålet med rammeavtalen er å regulere arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som etablerer fjernarbeid.

4. Hvilke arbeidsforhold som egner seg for fjernarbeid

Partene anbefaler at fjernarbeid benyttes for faste ansettelsesforhold. Avtale om fjernarbeid for ansettelser av midlertidig varighet bør hovedsakelig benyttes dersom arbeidet er av relativt lang varighet.

Partene er enige om at det som hovedregel ikke bør inngås kontrakt om fjernarbeid ved nytilsetting. Dette fordi f.eks. hjemmekontor bør etableres på grunnlag av tillit mellom de lokale parter - noe som opparbeides over tid. Videre kan det være vanskelig å gjennomføre prøvetiden på en god måte.

5. Forhold til ordinær arbeidsplass

Arbeidstakerens faglige og sosiale tilknytning til ordinær arbeidsplass skal ivaretas og nødvendig kompetanseutvikling sikres. Partene anbefaler derfor at fjernarbeid i hovedsak kombineres med arbeid på ordinært arbeidssted. Dersom spesielle forhold tilsier det og partene finner det hensiktsmessig, bør det likevel kunne avtales perioder hvor arbeids-taker kun er ute i fjernarbeid. I slike tilfeller bør det etableres spesielle tiltak for å ivareta faglig og sosial tilknytning til ordinær arbeidsplass i perioden.

6. Vilkår ved inngåelse av avtale

6.1 Avtalen

Avtalen inngås på grunnlag av arbeidsmiljøloven§§ 14-5 og 14-6 samt forskrift om arbeid i arbeidstakers eget hjem (hjemmekontorforskriften) der denne kommer til anvendelse, og kommer i tillegg til ordinær arbeidsavtale. Partene har således mulighet til å si opp fjernarbeidsavtalen uten å si opp den ordinære arbeidsavtalen.

6.2 Prøveperiode

Det anbefales å etablere en prøveperiode på 3 måneder ved inngåelse av avtale. I prøveperioden kan partene si opp avtalen med en frist på 14 dager.

6.3 Oppsigelsesfrist

Partene kan si opp avtalen med 1 måneds frist etter utløp av prøveperioden. Etter utløp av den tidsbestemte perioden går arbeidstakeren tilbake til den ordinære arbeidsplassen.

6.4 Overenskomst

Arbeidstaker omfattes av den overenskomsten med særavtaler som gjelder i virksomheten dersom ikke annet fremgår av avtalen.

6.5 Arbeidstid

Arbeidstaker følger den til enhver tid gjeldende arbeidstid i virksomheten og som fremkommer av lov og avtaleverk dersom ikke annet er avtalt. Pålagt overtid bør bare unntaksvis pålegges i den perioden arbeidstaker utfører fjernarbeid.

6.6 Ansvar og forsikringer

Arbeidstaker omfattes av virksomhetens personalforsikringsordninger iht. overenskomst/ særavtaler. Yrkesskade vil bare gjelde dersom myndighetene definerer skaden som yrkesskade.

6.7 Sikkerhetsregler

Arbeidsgiver er ansvarlig for at virksomhetens regler om saksbehandling, taushetsplikt og forsvarlig oppbevaring av dokumenter gjøres kjent for fjernarbeidstaker, og skal vurdere om tiltak må iverksettes for at reglene skal bli fulgt. Arbeidstaker er forpliktet til å følge disse reglene.

Arbeidstaker er videre forpliktet til å følge de til enhver tid gjeldende regler for bruk av datautstyr, elektronisk databehandling og kommunikasjonsutstyr som gjelder for virksomheten.

6.8 Teknisk utstyr

Arbeidsplassen skal være i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven bestemmelser og forskrifter.

Arbeidsgiver har ansvar for at nødvendig utstyr knyttet til fjernarbeidsplassen blir installert hos arbeidstaker. Videre skal arbeidsgiver sørge for nødvendig vedlikehold og service. Det forutsettes at arbeidstaker gis opplæring av utstyr som installeres.

Bilag 8 Likestilling.

Bilaget utgår. Det vises til hovedavtalen Virke-YS Tilleggsavtale V med tilhørende aktivitetsprogram.

Bilag 9 blir bilag 8, bilag 10 blir bilag 9 og bilag 11 blir bilag 10.

IV TIL PROTOKOLLEN

Protokoll av 27. august 2002 om callsenterbransjen videreføres i kommende tariffperiode.

Oslo, 7. juli 2022

Torstein K. Goyer

Hovedorganisasjonen Virke

Magnus Træland

Yrkestrafikkforbundet