

LANDSOVERENSKOMSTEN HK – AAF 2004 – 2006 MED KOMMENTARER

DEL I HOVEDAVTALEN¹

DEL II LANDSOVERENSKOMSTEN²

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG³

Overenskomsten gjelder for ansatte⁴ arbeidstakere i arbeiderbevegelsens foretak⁵ som arbeider hel- eller deltid.

¹ Det følger av Hovedavtalen HK - AAF § 1-2 at ”Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidstakere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og /eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler”. Hovedavtalen supplerer, eventuelt erstatter Landsoverenskomstens bestemmelser i tilfelle motstrid mellom avtalebestemmelsene. Hovedavtalen tar imidlertid sikte på å regulere andre forhold enn de konkrete lønns- og arbeidsvilkår som følger av Landsoverenskomsten, slik at motstridstilfeller sjeldent vil oppstå.

Hovedavtalen HK-AAF bygger i stor grad på Hovedavtalen LO-NHO, men det er foretatt særskilte tilpasninger til dette tariffområdet.

² Landsoverenskomsten HK – AAF (Lok) er sammen med Hovedavtalen de mest fremtredende avtalene i tariffområdet HK-AAF.

AAF ble etablert som arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening i 1997. I 1998 ble dalydende ”Overenskomsten HK – AAF” inngått for første gang. Denne bygde i stor grad på tidligere Overenskomsten for LO/forbundene på den ene side og HK Norge på den annen side. Praksis og annen forhistorie knyttet til bestemmelser ”arvet” fra LO-HK overenskomsten vil fremdeles kunne ha betydning ved tolkingstilfeller.

Per høsten 2005 omfatter AAF ca. 80 medlemsvirksomheter med totalt ca. 2500 ansatte. De aller fleste virksomhetene er tariffbundet av Landsoverenskomstens bestemmelser.

³ Omfangsbestemmelsen angir personkretsen som reguleres av Landsoverenskomstens tariffbestemmelser. I utgangspunktet er det kun HK-organiserte ansatte i AAFs medlemsvirksomheter som direkte reguleres av Landsoverenskomsten helt eller delvis. For uorganiserte og ansatte organisert i andre forbund/arbeidstakerforeninger er Landsoverenskomsten likevel som oftest lagt til grunn, men slik at disse ikke selv har direkte partsrettigheter i Landsoverenskomsten med mindre det foreligger egen avtale. Foretak i arbeiderbevegelsen som ikke er tilmeldt AAF kan på sin side likevel være tariffrettslig bundet til Landsoverenskomsten, men da på grunnlag av egen avtale om dette. Disse virksomhetene har imidlertid ikke medinnflytelse på Landsoverenskomstens innhold.

Bestemmelsen tar ikke stilling til spørsmålet om forbundenes forhandlingsrett på vegne av ansatte i AAFs virksomheter. Dette avgjøres internt av LO og forbundene selv.

⁴ Bestemmelsen omfatter både fast og midlertidig ansatte arbeidstakere. Det avgrenses mot valgte tillitsvalgte i organisasjonene. Disse faller utenfor Landsoverenskomstens virkeområde ettersom de tillitsvalgte sitter i stillingene som ombud og ikke som ordinære ansatte arbeidstakere. Forholdet er

Partene erkjenner felles interesse for og en forpliktelse til å opprettholde en høy organisasjonsgrad innenfor LO⁶.

Samboere som kan dokumentere⁷ 2 – to – års samboerskap eller er registrert etter lov om partnerskap, har samme rettigheter som ektefeller etter denne overenskomsten.

§ 2 TARIFFAVTALENS INNHOLD⁸

Lønns- og arbeidsforhold og sosiale fordeler skal være minst like gode som bestemt i tariffavtaler for tilsvarende arbeidstakere i privat sektor.

§ 3 ANSETTELSESFORHOLD⁹

Intern utlysning 3.1 Ledige stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte gis anledning til å søke.¹⁰ Ved eksternt kunngjøring skal intern utlysning skje samtidig.¹¹

annerledes dersom de valgte tillitsvalgte også formelt ansettes av organisasjonene. Den enkelte organisasjon kan for øvrig på eget grunnlag avtale å legge til grunn Landsoverenskomstens vilkår med de valgte tillitsvalgte. I slike tilfeller er det imidlertid den ordinære avtaleretten og ikke tariffretten som regulerer forholdet dersom det oppstår tvister om Landsoverenskomstens etterlevs.

⁵ Mer presist er det tale om arbeidstakere i AAFs medlemsforetak.

⁶ Det vises til diskusjonen om gratispassasjerer i arbeiderbevegelsen. Bestemmelsen må også ses i sammenheng med Lok § 16 og intensjonserklæringen om uorganiserte arbeidstakere. Tidligere inneholdt Landsoverenskomsten egen bestemmelse om organisasjonsplikt for alle ansatte i forbund tilknyttet LO. På bakgrunn av Høyesteretts uttalelse i Norsk Folkehjelp-saken, jf Rt.2001.1241, er den kollektive organisasjonsplikten i tariffområdet opphevet. Arbeidsgiver kan imidlertid likevel kreve organisasjonsplikt dersom dette er ”begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet”, jf arbeidsmiljøloven § 13-4 (2) (tidligere § 54D).

⁷ Dokumentasjonskravet kan oppfylles ved at det for eksempel fremlegges utskrift av offentlige registre som viser felles bostedsadresse de siste to årene.

⁸ § 2 er en viktig prinsippbestemmelse. Den hjemler imidlertid ikke en konkret rettighet som kan påberopes av ansatte under tariffperioden dersom man kommer over en eller flere bedre vilkår i andre tariffavtaler for tilsvarende arbeidstakere i privat sektor.

⁹ § 3 inneholder bestemmelser vedrørende ansattes rettigheter ved inngåelse av ansettelsesforhold.

¹⁰ Bestemmelsen krever ikke intern utlysning før stillingene utlyses eksternt. Avgjørende er at dagens ansatte skal gis reell mulighet for å sende søknad.

¹¹ Ansatte skal gjøres oppmerksom på de ledige stillingene ved intern utlysning senest samtidig med den eksterne utlysningen.

Interne opprykk og nyansettelser	3.2	<p>Ved nyansettelser og interne opprykk skal et stillingsutvalg (SU), bestående av minst 2 representanter fra hver av partene, behandle og innstille ansettelsen¹².</p> <p>Nærmere rutiner avtales lokalt.¹³</p> <p>I foretak/bedrifter med færre enn ti – 10 – kontoransatte består SU av en tillitsvalgt og en representant for foretaket/ bedriften.</p>
Arbeidsavtale	3.3	<p>Ved ansettelse skal alle arbeidstakere motta en arbeidsavtale der lønn, innplassering i overenskomstens lønnsplan, prøvetid framgår (jf. arbeidsmiljøloven § 55 B/C).¹⁴</p>
Deltidsansatte	3.4	<p>Med deltidsansatte menes arbeidstakere som på årsbasis arbeider enkelte faste dager i uka med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstaker som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid.</p> <p>Ved ansettelse av deltidsansatte skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og månedslønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.¹⁵</p>
Midlertidig ansatte	3.5	<p>Med midlertidig ansatte menes vikarer, ekstrahjelp, prosjekt-/engasjementsansatte i arbeidsforhold som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.¹⁶ Alle midlertidig ansatte skal motta en arbeidsavtale i hht. arbeidsmiljølovens § 55 B/C.</p> <p>Bruk av prosjekt-/engasjementsstillinger, ekstrahjelp eller innleid arbeidskraft kan bare skje i samsvar med forutsetningene i arbeidsmiljølovens §§ 58 A og 55 K/L. Behov og vilkår for</p>

¹² SU skal "behandle og innstille" søkere i forbindelse med ansettelsesprosessen. Ved uenighet i SU er det arbeidsgivers styringsrett som vil bli avgjørende. Tilsvarende gjelder dersom virksomhetens øverste leder er uenig med SUs enstemmige innstilling. SU plikter ved sin behandling av søkere å se hen til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelsen i aml. kap 14 (tidl. kap. XIA).

¹³ Den enkelte virksomhet kan beslutte at SU også gis den formelle tilsettingsmyndigheten dersom dette anses som hensiktsmessig.

¹⁴ Formriktig arbeidsavtale skal foreligge senest innen 1 måned etter tilsettingen. I arbeidsforhold med kortere varighet enn 1 måned, skal formriktig arbeidsavtale foreligge snarest mulig.

¹⁵ Disse forholdene reguleres også av arbeidsmiljølovens §§ 14-5 og 14-6 (tidl. §§ 55 B og C), se krav om arbeidsavtale og krav til dennes innhold.

¹⁶ Adgangen til midlertidig tilsetting er sterkt begrenset. Hovedregelen er at arbeidsforhold skal være faste og tidsbestemte. Arbeidsgiver kan kun tilsette i midlertidig stilling såfremt vilkårene i arbeidsmiljølovens § 14-9 (tidl. § 58A) er tilstede.

midlertidig arbeidskraft skal drøftes med tillitsvalgte på forhånd, kf. også protokolltilførsel til Hovedavtalens § 9-3¹⁷.

§ 4 ARBEIDSTID¹⁸

4.1 Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Den ordinære arbeidstid er 37 timer pr. uke ¹⁹ og legges mellom kl. 08.00 og kl. 16.00. dager før søn-, hellig-, høytidsdager og julaften til kl. 13.00. Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager.
Sommertid	Fra og med 15. mai til og med 15. september legges arbeidstiden mellom kl. 08.00 og kl. 15.00. Deltidsansatte får i sommertiden sin arbeidstid redusert med 12 ½ %, eller de arbeider full deltid mot kompensasjon i lønn. For arbeidstakere tilhørende religioner med andre høytidsdager gis det anledning til å søke om fri uten lønn ved religiøse høytider ²⁰ .
Annen arbeidstidsordning	Bestemmelsene om arbeidstid skal ikke være til hinder for at partene på den enkelte arbeidsplass kan bli enige om en annen arbeidstidsordning, f.eks. ved opparbeiding av fridager. Den gjennomsnittlige arbeidstiden for perioden en slik avtale gjelder for, må likevel for vedkommende arbeidstakergruppe ikke være lengre enn den arbeidstid som er fastsatt ovenfor ²¹ . Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

¹⁷ Bestemmelsen gir de tillitsvalgte en rett til å uttale seg og drøfte stillingsbehovet før arbeidsgiver inngår avtale om midlertidig ansettelse. Arbeidsgiver plikter å drøfte saken med de tillitsvalgte. Det anbefales at det føres protokoll fra drøftelsesmøtet som viser partenes anførsler til spørsmålet. Dersom arbeidsgiver finner å ikke kunne ta de tillitsvalgtes anførsler til følge, bør dette nærmere begrunnes.

¹⁸ § 4 supplerer eventuelt erstatter arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i lovens kapittel 10 (tidl. kap X).

¹⁹ AAF legger til grunn at ”37 timer per uke” anses som et årsgjennomsnitt av den ukentlige arbeidstiden. Daglig hvile-/spisepause er ikke medregnet i den ordinære arbeidstiden. Hvilepausens lengde er regulert i arbeidsmiljølovens § 10-9 (tidl. § 51 nr. 1).

²⁰ Det anbefales at arbeidsgiver innrømmer tjenestefri med lønn for ansatte tilhørende andre religioner på deres høytids- og helligdager.

²¹ En eventuell annen arbeidstidsordning må forholde seg til grensene som følger av Lok § 4.

Fleksitidsavtale Partene anbefaler at det i det enkelte foretak/bedrift avtales fleksitidsordninger der hvor dette er praktisk gjennomførbart²².

Arbeidstid på reise Arbeidstid på reiser innenlands
 Reisetid utenom ordinær arbeidstid kompenseres time for time²³.
 Arbeidstakere som pålegges²⁴ slike reiser, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn.
 Denne bestemmelsen gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene etter aml. § 41.

4.2 Kompetanseutvikling

Rett til permisjon ved etter- og videre-utdanning 4.2.1 Det vises til Hovedavtalen mellom HK og AAF kapittel XVI Kompetanseutvikling og kapittel XVII Handlingsplan for opplæring og videreutvikling²⁵.

²² En fleksitidsavtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte er i utgangspunktet en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml. § 10-5 (2) (tidl. § 47 nr. 2). I en fleksitidsavtale opereres det med en såkalt kjernetid og en ytre arbeidstid. Formålet med fleksitidsordninger er å gi de ansatte mer fleksibilitet med tanke på å selv ordne egen arbeidstid. Dette i form av at man er til stede i kjernetiden, men selv fritt disponerer ytre arbeidstid. Aml. § 10-5 (tidl. § 47) forutsetter at fleksitidsregnskapet skal nullstilles i løpet av en periode på høyst ett år, slik at eventuelle plusstimer må avspaseres innen denne datoen, mens minustimer medfører trekk i lønn. Direktoratet for Arbeidstilsynet har i denne forbindelse lagt til grunn at både sletting av ikke avviklede plusstimer samt trekk i lønn for minustimer, forutsetter at arbeidstakerne er gitt reell mulighet for avspasering av plusstimer, samt at det fremstår som en klar og kjent betingelse at minustimer medfører trekk i lønn. Det kan også avtales avregningsperioder i løpet av ettårsperioden. For eksempel at man ikke kan overføre pluss eller minustimer fra ett kvartal til neste. Pluss eller minustimer utover den fastsatte grensen medfører enten tap av timer uten kompensasjon eller trekk i lønn. Slike betingelser må inntas i fleksitidsavtalen for å være gyldige.

Det gjøres oppmerksom på at den enkelte medlemsforening også kan inngå avtale med fagforening med innstillingsrett, dvs. minst 10 000 medlemmer, om arbeidstidens lengde og plassering (her også fleksitidsavtale) uten hinder av begrensningene i aml. kapittel 10 (tidl.X), jf aml. § 10-12-(4) (tidl. § 41 siste ledd).

²³ Reisetid inngår ikke i beregningen av ordinær arbeidstid og medfører ikke krav på overtidskompensasjon. Unntak kan tenkes dersom man på reisen utfører nødvendig for- eller etterarbeid for arbeidsgiver. I slike tilfeller vil arbeidstaker utføre ordinært arbeid som vil kunne medføre rett på overtidskompensasjon.

²⁴ Det er kun pålagte tjenestereiser som medfører rett på kompensasjon time for time. Tjenestereiser grunnet frivillig deltakelse på kurs, konferanser eller lignende omfattes ikke. Forlenget reisetid grunnet private gjøremål omfattes heller ikke av denne bestemmelsen.

²⁵ Arbeidsgiver har etter Hovedavtalens § 14-2 det overordnede ansvaret for opplæring og videreutvikling av de ansatte i bedriften.

De ansatte skal gis rett til permisjon for etter- og videreutdanning som dekker foretakets og den enkelte medarbeiders behov for kompetanse, jf. Hovedavtalens § 13-2 og aml. § 33 D.^{26 27}

Fri ved eksamen 4.2.2. Det gis permisjon med lønn på eksamensdager uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke²⁸.

Slik permisjon gis for eksamen og deleksamen ved følgende skoleslag: grunnskole, videregående skole, høyskoler (også ved høyskoler ved desentraliserte utdanningsformer), universitet, BI, markedsføringskurs og annen videregående utdanning.

Ansatte som på sin fritid²⁹ tar etter- og videreutdanning etter denne bestemmelse, skal gis permisjon med full lønn inntil to timer før skoletidens begynnelse³⁰.

4.2.3 Det gis også permisjon med lønn ved hjemme-/gruppeeksamen uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke. Permisjonens

²⁶ Bestemmelsen må tolkes i samsvar med arbeidsmiljølovens § 12-11 (tidl. § 33D). Det følger av § 12-11 (1) (tidl. § 33D nr.1) at arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år, og som har vært ansatt i virksomheten de siste to årene har krav på permisjon i hel- eller deltid for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning utover grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevante etter- og videreutdanning. Arbeidsgivers konkrete behov for yrkeskompetansen skal ikke tillegges vekt i vurderingen av retten til utdanningspermisjon. Arbeidsgiver kan likevel motsette seg å innvilge utdanningspermisjon dersom det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Dersom det oppstår tvist mellom arbeidsgiver og ansatt om retten til utdanningspermisjon, kan hver av partene bringe tvisten inn for egen tvistenemnd, jf § 12-14 (tidl. §33D nr.6).

²⁷ Retten til utdanningspermisjon både etter arbeidsmiljølovens § 12-11 (tidl. § 33D) og Landsoverenskomstens punkt 4.2.1 er ulønnet. HK-organiserte arbeidstakere vil imidlertid kunne være berettiget til utdanningsstøtte fra Kompetansefondet HK – AAF. Det vises til Landsoverenskomstens § 13 og bilag 1.

²⁸ Det sentrale er her om eksamensdagen sammenfaller med ordinær arbeidsdag. I slike tilfeller har den ansatte krav på arbeidsfri selv om eksamen avvikles etter ordinær arbeidstid. Bestemmelsen gir ikke rett på arbeidsfri annen arbeidsdag dersom eksamen ellers avvikles på en fridag.

²⁹ Med fritid menes her kveldstid etter endt arbeidsdag.

³⁰ Retten til to timers fritid kommer bare til anvendelse i de tilfeller hvor undervisningen starter umiddelbart etter arbeidshagens slutt. Formålet er å sikre at den ansattes gis minst to timers fritid mellom arbeidshagen og undervisningen for å kunne spise mat, forberede undervisningen eller lignende. Dersom undervisningen finner sted i arbeidshagen kommer bestemmelsen ikke til anvendelse. Regelen kommer videre kun til begrenset anvendelse dersom undervisningen starter senere enn to timer etter endt arbeidsdag. For eksempel ordinær arbeidsdag slutter kl. 1600 og undervisningen starter kl. 1730. I slike tilfeller gis den ansatte rett på tjenestefri fra kl. 1530.

		lengde settes tilsvarende lengden av en ordinær eksamen i vedkommende fag ³¹ .
Lesedager	4.2.4	Det gis permisjon med lønn 2 – to – lesedager (arbeidsdager) for hver eksamensdag ³² . Lesedagene gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.
	4.2.5	Permisjon etter denne paragraf skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet arbeidstaker har eller for foretaket i sin alminnelighet.
	4.2.6	Antall eksamensdager under pkt. 1 og 2 er begrenset til 4 – fire – pr. år for arbeidstakere som tar utdanning/kurs som har liten/ingen betydning for virksomheten ³³ .
	4.2.7	Bestemmelsen gjelder også deltidsansatte som arbeider minst 14 timer pr. uke, og for midlertidig ansatte av noen varighet ³⁴ .
Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene	4.3	Unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ³⁵ Arbeidstakere som har arbeid av ledende art og arbeidstakere som har særlig selvstendig stilling i virksomheten kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene i henhold til arbeidsmiljølovens § 41. ³⁶

³¹ Med "ordinær eksamen" siktes det til skoleeksamen, i motsetning til hjemmeeksamen.

³² Det presiseres at antall lesedager koples opp mot "ordinær eksamen". Hjemmeeksamen med 14 dagers innleveringsfrist utløser ikke rett på 28 lesedager. Dersom hjemmeeksamen tilsvarende 1 dags skoleeksamen, er det 2 lesedager som innrømmes. Ved tvil kan utdanningsinstitusjonen kontaktes.

³³ Det er arbeidsgiver som vurderer hvorvidt utdanningen er av betydning for virksomheten.

³⁴ AAF legger til grunn at midlertidig tilsetningsforhold utover 6 måneder bør anses som tilstrekkelig. Dersom etter- eller videreutdanningen har direkte relevans for arbeidssituasjonen, bør også midlertidige arbeidsforhold av kortere varighet godtas.

³⁵ Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i kapittel 10 regulerer nattarbeid, søndag- og helgedagsarbeid, lengden av alminnelig arbeidstid, retten til redusert arbeidstid, overtid og merarbeid mm. Utgangspunktet og hovedregelen er at arbeidstidsbestemmelser legges til grunn i alle arbeidsforhold. Imidlertid følger det av lovens § 10-12 (tidl. § 41) at bestemmelsene i kapittel 10 likevel ikke kommer til anvendelse for visse stillinger, jf første, andre og sjette ledd. Det medfører at forbudet både mot nattarbeid og søndag- og helgedagsarbeid ikke kommer til anvendelse. Arbeidsforholdet er heller ikke underlagt overtidsbegrensningene i § 10-6 (tidl. § 50). Unntaket har også som konsekvens at man heller ikke har krav på overtidsgodtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid, jf § 10-6 (11) (tidl. § 49 nr. 3). Arbeidsgiver må imidlertid være klar over at selv om en stilling er unntatt etter § 10-12, vil arbeidsmiljølovens §§ 4-1 og 4-4 (tidl. §§ 7 og 12) følgende beskytte de ansattes krav på et forsvarlig arbeidsmiljø.

Som kompensasjon for uregelmessig arbeidstid gis det 1 uke – 5 arbeidsdager – ekstra fritid³⁷. Uka kan avvikles sammenhengende eller over enkelte dager.³⁸

Den enkelte arbeidstaker har ansvar og mulighet for å regulere egen arbeidstid³⁹, men kan ikke permanent endre den alminnelige arbeidstid eller forskyve kontortiden⁴⁰ – uten etter avtale med foretaket/bedriften.⁴¹

Protokolltilførsel fra Handel og Kontor⁴²:

Den ekstra friuken skal etter Landsoverenskomsten kompensere uregelmessig arbeidstid. Dette innebærer kompensasjon for det ubekvemme ved å arbeide på kveld og helg samt fravær fra hjemmet ved reisevirksomhet, og kan sammenlignes med tidskompensasjon i skift- og turnusarbeid i andre sektor. Det er ikke kompensasjon for overtid eller mertid.

§ 5 LØNNSBESTEMMELSER⁴³

³⁶ Arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig uavhengig stilling i virksomheten går ikke inn under lovens regler om arbeidstid, jf § 10-12 første og andre ledd (tidl. § 41 bokstav a).

³⁷ AAF anser at den ekstra friuken skal kompensere for både uregelmessig arbeidstid og manglende overtidskompensasjon. Bestemmelsen kom første gang inn i Landsoverenskomsten ved tariffrevisjonen i 1998, jf Landsoverenskomsten 1998 – 2000. Bakgrunnen var at saksbehandlergruppen i LO var innrømmet denne ekstra ferie/friuken ved særskilt avtale i 1991, fremforhandlet med LOs ledelse. I 1998 ble denne rettigheten innrømmet også for andre ansatte unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser etter aml. 10-12 (tidl. § 41). Det vises for øvrig til HKs merknad til denne bestemmelsen.

³⁸ Den ekstra friuken kan ikke uten avtale kreves overført til det påfølgende ferieåret. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har en gjensidig plikt til å sørge for avvikling av friuken.

³⁹ Adgangen til å regulere egen arbeidstid anses som et av de sentrale kriteriene for å vurdere om en stilling anses for å være ”særlig uavhengig”, jf aml. § 10-12 (2) (tidl. § 41 bokstav a).

⁴⁰ Bestemmelsen stadfester at også ansatte unntatt arbeidstidsbestemmelsene i aml. Kapittel 10 må forholde seg til virksomhetens kontortid.

⁴¹ Det forhold at en stilling er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser etter aml. § 10-12 (tidl. § 41), har ikke som konsekvens at den ansatte selv kan styre sin egen arbeidstid. Den ansatte er i alle tilfelle avtalerettslig bundet både av arbeidsavtalen og av tariffavtalen. Imidlertid vil arbeidstakers grad av selvstendighet være et av de sentrale momentene i vurderingen av om stilling er unntatt iht § 10-12 (2) (tidl. § 41 bokstav a).

⁴² Det vises til note 36.

⁴³ Lønnsbestemmelsene i Lok § 5 gir i utgangspunktet en uttømmende regulering av lønnsvilkårene for Handel og Kontors medlemmer i AAFs medlemsbedrifter. Det er således ikke anledning til å avtale

5.1 **Generelt**⁴⁴

Lønnssystemet er stillingsvurdert og basert på en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte stilling på grunnlag av de definisjoner som er angitt for hver lønnsgruppe. Systemet skal være rettferdig, forståelig og enkelt å praktisere. Det skal motvirke forskjellsbehandling, bidra til meransvar, opprykksmuligheter og økt kompetanse, motivere til innsats i jobben, virke attraktivt på kompetente eksterne søkere og nåværende ansatte.

5.2 **Lønnssystemets oppbygging**

Lønnssystemet består av 7 – sju – lønnsgrupper⁴⁵.

Lønnsgruppene har lønnstrinn etter lønnsansiennitet⁴⁶ med opprykkstrinn etter vurdering av den enkelte stillingsinnehaver/stillingsfaktorer. Stillinger i lønnsgruppe 7 får sin lønn fastsatt av foretakets/bedriftens besluttede organer - dersom ikke annet er avtalt lokalt⁴⁷.

Lønnsgruppene er inndelt etter hvor sammensatt arbeidsoppgavene er, behov for vurdering, planlegging, arbeidsledelse, selvstendighet i arbeidet⁴⁸. Utover den lønn som framkommer av stillingsinnplassering og ansiennitet, skal stillingsinnehaver vurderes for personlige tilleggstrinn⁴⁹ etter kriteriene i 5.5.

divergerende lønnsvilkår, med mindre dette er hjemlet i § 5 punkt 5.14. Lønnsvilkår i individuelle arbeidsavtaler som strider mot Landsoverenskomstens lønnsbestemmelser er således ikke gyldige.

⁴⁴ Punkt 5.1 anses som en generell bestemmelse som kun angir formålet med lønnsbestemmelsene. Denne bestemmelsen gir i seg selv ingen konkrete rettigheter.

⁴⁵ Det vises til § 5.2 siste avsnitt, ”Lønnsgruppene er inndelt etter hvor sammensatt arbeidsoppgavene er, behov for vurdering, planlegging, arbeidsledelse, selvstendighet i arbeidet.” Praksis viser at det har utviklet seg en glidende overgang med hensyn til innplassering av rådgivere, saksbehandlere og kontoransatte i de enkelte lønnsgruppene. Det har utviklet seg noe ulik praksis hos de enkelte medlemsforeningene.

⁴⁶ Begrepet ”lønnsansiennitet” må skilles fra begrepet ”tjenesteansiennitet”. Lønnsansienniteten tar utgangspunkt i tidspunktet for innplasseringen i lønnsplanen og lønnsgruppen. Ansatte vil etter 6 år i virksomheten ha lengre tjenesteansiennitet enn lønnsansiennitet etter lønnsplanen.

⁴⁷ Arbeidsgiver vil i medhold av styringsretten ha det avgjørende ordet ved fastsettelsen av lønnsvilkårene for stilling i lønnsgruppe 7. Begrensninger i styringsrettens omfang kan avtales lokalt.

⁴⁸ Det er naturlig at en erfaren ansatt har mer ansvar og flere omfattende arbeidsoppgaver enn en nytilsatt arbeidstaker. Lønnsgruppens lønnsstige skal kompensere den naturlige stillingsutviklingen. Dette medfører at opprykk i lønnsgruppe først blir aktuelt hvor det er tale om en vesentlig endring av den ansattes arbeidsoppgaver og arbeidsansvar.

⁴⁹ Enhver ansatt har krav på å bli vurdert for personlige tilleggstrinn etter punkt 5.5.

5.3 **Innplassering**

Stillingsutvalg	Innplassering av stillingene i lønnsgrupper foretas av et stillingsutvalg (SU) med 2 – to – medlemmer fra hver lokal part. I foretak/bedrifter med færre enn ti – 10 - ansatte består SU av en tillitsvalgt og en representant for foretaket/ bedriften.
Stillingsbeskrivelse	Innplasseringene skjer på bakgrunn av den stillingsbeskrivelsen foretaket/bedriften og stillingsinnehaver(e) utarbeider i fellesskap ⁵⁰ . For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides én stillingsbeskrivelse. Skjema for stillingsbeskrivelse er å finne i bilag 7.
Stillingsvurdering	<p>Én gang i året skal SU kunne foreta vurdering av de stillinger⁵¹</p> <p>a) som er opprettet i året med nytt arbeidsområde;</p> <p>b) hvor arbeidsområdet er vesentlig forandret;</p> <p>c) som foretaket eller de tillitsvalgte mener har uriktig i innplassering.</p> <p>Opprykk i lønnsgruppe som følge av ny innplassering gjøres gjeldende fra det tidspunkt partene blir enige om.</p> <p>Enstemmig vedtak i SU er bindende. Ved stemmelikhet i SU skal tvisten søkes løst ved forhandlinger mellom foretaket og de tillitsvalgte. Oppnås det ikke enighet her, kan tvisten bringes inn for et parts sammensatt utvalg mellom AAF og HK.⁵²</p>

5.4 **Lønnsansiennitet**

Praksis	Plassering i lønnsstigen foretas på grunnlag av arbeidstakerens yrkespraksis og faglige/organisasjonsmessige erfaring der dette
---------	---

⁵⁰ Det gjøres oppmerksom på at også virksomhetens lønnsevne/økonomiske situasjon er et relevant moment ved valg av lønnsgruppe, i tillegg til utarbeidet stillingsbeskrivelse. Hvordan andre virksomheter har anvendt lønnsplanen vil kun være av veiledende karakter, og ikke av avgjørende betydning.

⁵¹ SU har mulighet til å foreta en årlig stillingsvurdering, men ingen plikt.

⁵² Ved uenighet mellom de lokale parter kan spørsmålet forelegges AAF og HK Norge til vurdering. Ved fortsatt uenighet er det arbeidsgiver i medhold av styringsretten som avgjør den endelige innplasseringen. Det vises til protokoll av 29. januar 2001 fra møte mellom HK Norge og AAF; ”Hvis det oppstår uenighet, framgår videre saksgang i bestemmelsene i siste ledd av § 5.3. Dvs. at det først skal forhandles lokalt. Deretter kan tvisten bringes inn for et parts sammensatt utvalg fra HK og AAF. Er det fremdeles uenighet, vil det være arbeidsgivers styringsrett som vil være avgjørende i det aktuelle foretak”.

	er aktuelt. ⁵³ Relevant praksis ved nyansettelse godskrives med inntil 2 – to – år. Annen praksis godskrives etter en konkret vurdering. ⁵⁴
Deltidsansatte	Deltidsansatte som har gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarende 15 timer eller mer i uka, opptjener full ansiennitet. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener halv ansiennitet.
Opptjening etter ansettelse	Følgende gir opptjening av ansiennitet etter ansettelsen ⁵⁵ : <ul style="list-style-type: none"> - deltakelse i fagorganisasjonens og tilknyttede organisasjoners arbeid og i offentlige verv - inntil 1 – ett år – for militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste - inntil 1 – ett år – i forbindelse med permisjon ved fødsel og adopsjon såfremt gjeninntreden skjer umiddelbart etter endt permisjon - inntil 1 – ett – år for omsorgsarbeid⁵⁶
	<i>Merknad:</i>
Omsorgsarbeid	<i>Som omsorgsarbeid regnes daglig tilsyn og omsorg for barn under 18 år i arbeidstakers husstand, og personer som står den ansatte nær. Arbeidstaker må selv skriftlig be om å få medregnet omsorgstjeneste. Ved omsorg for barn kan kreves framvist fødsels-/dåpsattest, for personer som har stått den ansatte nær erklæring fra lege/sosialkontor.</i>
Beregning av	For arbeidstakere som ansettes i tiden 1. - 15. i en måned,

⁵³ Utgangspunktet er at man innplasseres i lønnsplanen på ansiennitetsår 0 i den aktuelle lønnsgruppen.

⁵⁴ SU/arbeidsgiver kan ta hensyn til faglig relevant praksis ved å godskrive inntil 2 år på lønnsstigen. Annen praksis godskrives etter en konkret vurdering. I slike tilfeller er man således ikke begrenset av maksregelen på inntil 2 år. Det bemerkes imidlertid at dersom vedkommendes yrkespraksis og/eller annen relevant praksis var av sentral betydning for tilsetningen, vil både arbeidstilbudet og valg av lønnsgruppe allerede ha tatt hensyn til denne praksisen. Det vil i slike tilfeller ikke være naturlig å ta ytterligere hensyn til vedkommendes praksis ved å flytte vedkommende til høyere ansiennitetsår på lønnsstigen.

⁵⁵ Bestemmelsen angir fire forhold som hver gir ansiennitetsopptjening etter ansettelsen uten å være i stillingen.

⁵⁶ Dersom vedkommende forelder forlenger sin permisjonstid etter fødselspermisjonen, jf aml. § 12-5 (tidl. § 31 nr. 4), vil man opparbeide seg lønnsansiennitet grunnet omsorg for barn. Også annet omsorgsarbeid, for eksempel pleie av syke familiemedlemmer vil kunne gi opptjening av lønnsansiennitet.

ansiennitet regnes ansienniteten fra den 1., og ved ansettelse fra og med den 16. regnes ansienniteten fra den 1. i påfølgende måned.

Ansienniteten beholdes ved overgang fra en stilling til en annen tilsvarende stilling (dvs. innenfor samme lønnsgruppe) innen avtaleområdet.

Ved opprykk til ny lønnsgruppe innen samme bedrift/foretak beholdes den ansiennitetsplassering vedkommende har før opprykk finner sted.⁵⁷

Ved opprykk 2 lønnsgrupper eller mer skal ansiennitetsplasseringen vurderes i hvert enkelt tilfelle.⁵⁸

Twist om beregning av ansiennitet kan bringes videre til HK og AAF for organisasjonsmessig behandling hvis det ikke oppnås enighet mellom de tillitsvalgte og foretaket/bedriften.

5.5 **Tilleggstrinn**⁵⁹

Kriterier Tilleggstrinn gis som lønnstrinn i følge statens satser i hovedlønnstabell A.⁶⁰

Tilleggstrinn gis som et personlig tillegg til arbeidstakere som:

1. Har dokumentert/utviklet tilleggskompetanse som nyttiggjøres i stillingen.⁶¹

Har særskilt stedfortrederansvar.

⁵⁷ Dersom endrede arbeidsoppgaver medfører opprykk fra en lønnsgruppe til neste, bibeholder den ansattes sin opprinnelige lønnsansiennitet. Dvs. dersom vedkommende har full lønnsansiennitet i lønnsgruppe 3 og rykker opp til lønnsgruppe 4, bibeholdes avlønning etter ansiennitetsår 6.

⁵⁸ Ved opprykk to lønnsgrupper eller mer kan arbeidsgiver foreta en konkret vurdering. Det normale er at vedkommende innplasseres på nåværende lønnstrinn eller dersom dette ikke kan gjenfinnes, på nærmest overliggende trinn og deretter følger lønngruppens lønnsstige.

⁵⁹ Landsoverenskomsten gir kun begrenset anledning til å differensiere avlønningen av arbeidstakere i form av å gi personlige tilleggstrinn. Det kan imidlertid avtales lokale lønnstilpasninger etter Lok punkt 5.14.

⁶⁰ Det vises til note 66.

⁶¹ Tilleggstrinn etter punkt 5.5 alternativ 1, kan gis på grunnlag av to alternativer; tilleggskompetanse eller særskilt stedfortrederansvar. I alle tilfelle er det kun ett tilleggstrinn som kan gis etter alternativ 1. Det settes likevel en nedre grense for hva som anses som tilstrekkelig tilleggskompetanse. Ikke ethvert kurs vil kunne gi rett på personlig tillegg, men på den annen side skal bestemmelsen heller ikke forbeholdes høyskole- og universitetsutdanning. Avgjørende må være at tilleggskompetansen vil kunne være faglig relevant for arbeidsgiver og at det er tale om en tilleggskompetanse av noe dybde/varighet.

Det gis ett – 1 – tilleggstrinn.

2. Har fagbrev⁶² og er stillingsinnplassert i lønnsgruppene 1-3.⁶³

Det gis to – 2 – tilleggstrinn for fagbrev.

Merknad til punkt 1:

Med tilleggskompetanse forstås utvikling av yrkesfaglighet: gjennom praktisering/forståelse av egne og virksomhetens funksjoner, intern og ekstern opplæring, lærdom/erfaringer utenfor virksomheten o.a. – som nyttiggjøres i stillingen.

Dersom denne kompetanseutviklingen har ført til vesentlig endring av stillingsinnhold, skal stillingen vurderes for opprykk i lønnsgruppe før vurdering av tilleggstrinn.

Ved ansettelse kan det kun gis ett – 1 – tilleggstrinn. Med fagbrev 2 tilleggstrinn.

Ved opprykk innen samme lønnsgruppe beholdes tilleggstrinnene.

Tilleggstrinn avlønnes som ekstra trinn på lønnsplanen.

Opprykk

Ved opprykk fra en lønnsgruppe til en annen beholdes fagbrevtillegget til og med lønnsgruppe 3.⁶⁴

Vurdering

Alle arbeidstakere skal vurderes for tilleggstrinn. Forslag om evt. tilleggstrinn skal komme fra nærmeste overordnede eller tillitsvalgte/arbeidstakeren.⁶⁵ Som hjelpemiddel i vurderingen

⁶² I utgangspunktet er bestemmelsen tiltenkt fagbrev for kontorfaget. Andre fagbrev som er aktuelle for stillingen kan også være relevante.

⁶³ Det er kun for stillinger i lønnsgruppene 1 til 3 som vil kunne utløse rett på fagbrevtillegget. Virksomheten kan inngå avtale om at dette også skal gjelde for høyere stillingsgrupper. Dersom en stilling er innplassert i stillingsgruppe 4 eller høyere vil likevel et relevant fagbrev kunne gi rett på personlig tillegg, men da etter første alternativ, se ”dokumentert/utviklet tilleggskompetanse som nyttiggjøres i stillingen”. Se note 79.

⁶⁴ Ved opprykk i lønnsgruppe til og med lønnsgruppe 3, beholdes fagbrevtillegget. Ansatte har imidlertid ikke krav på å beholde personlige tilleggstrinn gitt på bakgrunn av tilleggskompetanse eller særskilt ansvar ved opprykk i lønnsgruppe.

⁶⁵ Både arbeidsgiver og tillitsvalgte/ansatte har et selvstendig ansvar for å sikre at alle arbeidstakere vurderes for tilleggstrinn.

nyttes skjema i overenskomsten, bilag 8. Det skal gå klart fram hvilke vurderingsfaktorer som vektlegges. Forslaget med kopi av utfylt vurderingsskjema framlegges til behandling og vedtak i SU⁶⁶. Den enkelte arbeidstaker har rett til innsyn i vurderingsskjemaet.

Tildeling

Tilleggstrinn gjøres gjeldende fra det tidspunkt partene blir enige om.

Merknad:

Arbeidstakere som før 01.01.01 har mottatt særskilt tillegg i hht. tidligere overenskomstbestemmelse for 15/25 års sammenhengende tjenestetid, skal ha utbetalt kr 7 500,- pr tillegg fom. 1. mai 2000. Tilleggenes størrelse vil deretter endres i samsvar med utviklingen av lønnsatsene i lønnstabell A i staten. Fra 1. mai 2004 er tilleggene kr 7.998,-.

5.6

Lønnsplan 1. mai 2005⁶⁷

Lønnsplanen følger statens satser, hovedlønnstabell A⁶⁸.

Lønnsgruppe	Stillingsinnhold	Lønnstabell
1	Arbeidsoppgaver i hht. fastlagte retningslinjer/etablert praksis. Egne vurderinger innen eget arbeids- og ansvarsområde.	Lønnstrinn: 25 27 29 31 33 36 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6
2	Selvstendige vurderinger og utvikling av framgangsmåter innen eget arbeids- og ansvarsområde. Kan ha opplæring av lærlinger eller nyansatte.	Lønnstrinn: 29 31 33 35 37 40 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6
3	Selvstendige vurderinger og beslutninger ved avvik fra etablert praksis. Utvikling av	Lønnstrinn: 33 35 37 39 41 43 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6

⁶⁶ Avgjørelsen om tilleggstrinn skal besluttes av SU. Ved uenighet vil arbeidsgiver i kraft av styringsretten ha det avgjørende ordet.

⁶⁷ Det foretas årlige lønnsforhandlinger i tariffområdet. Det vises til hovedoppgjør- og mellomoppgjørforhandlingene som følge av Lok § 15.

⁶⁸ Endringer i statsregulativet får først virkning fra det tidspunktet som avtales mellom HK Norge og AAF. Medlemsforeningene oppfordres til å avvete forhandlingsresultatet mellom HK Norge og AAF før det foretas endringer i lønnsutbetalingene.

ARBEIDERBEVEGELSENS ARBEIDSGIVERFORENING –

AAF

	framgangsmåter utover eget arbeids- og ansvarsområde. Kan innebære gruppeansvar.	
4	Problemløsning og gjennomføringsansvar. Krav til å oppnå mål og resultater. Kan innebære gruppeledelse.	Lønnstrinn: 37 39 41 43 45 47 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6
5	Ansvar for å oppnå mål og resultater som bygger på selvstendige vurderinger, problemløsning og gjennomføringsansvar. Kan innebære arbeidsledelse.	Lønnstrinn: 41 43 45 47 49 51 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6
6	Selvstendig ansvar for å oppnå mål og resultater innenfor til dels komplekse og store saksområder. Innebærer beslutningsansvar og fullmakter på vegne av bedriften/foretaket. Krever dybdekompetanse. Kan ha selvstendig ansvar for plan og utvikling innenfor definerte planområder. Kan innebære koordinering av arbeidsoppgaver for likestilte stillinger.	Lønnstrinn: 43 46 49 51 54 57 Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6
7	Stillinger med krav til kompetanse og lederansvar ut over lønnsgruppe 6.	Direkte innplassert

5.7 Lærlinger/lærekandidater/praksiskandidater/unge arbeidstakere

5.7.1 Definisjoner

Lærling er en som har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jfr. Opplæringslovens § 4-1 og forskriftenes § 1-3.

Lærekandidat er en som har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jfr. opplæringslovens § 4-1.

Praksiskandidat er en som har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringslovens § 3-5 uten å være elev eller lærling.

- Etter lærekontrakt 5.7.2 Lærlinger som tegner lærekontrakt skal lønnes etter bestemmelsene nedenfor.
- Læretiden består av opplæringstid og praksistid. Lønn utbetales bare for praksistiden. Avlønningen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønn for fagarbeidere med fagbrev etter opplæringsloven (offentlig fagbrev).
- Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling avtales innenfor de gitte rammer som er beskrevet nedenfor.
- Fag som følger hovedmodellen
- Etter skole og praksis Lærlinger som følger hovedmodellen har 2 – to – års opplæring i skole og 2 – to – år i foretaket/bedriften. Læretiden i foretaket/bedriften består av 50 % opplæring og 50 % praksis. I denne tiden lønnes lærlinger slik:
- 1. halvår: 30 %
 - 2. halvår: 40 %
 - 3. halvår: 50 %
 - 4. halvår: 80 %
- av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1.
- Prøveavleggelse og læremateriell
- Materiellkostnader Foretaket dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Foretaket skal også betale ordinær lønn ved avlegging av fagprøve.
- Fagarbeider etter treårig skole
- Fagbrev fra skole Arbeidstaker med fagbrev fra skole skal første år i foretaket etter avlagt fagbrev lønnes med 80 % av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1, for deretter å bli plassert i stillingens lønnsgruppe.
- Læretiden avsluttes ved avleggelse av fagprøve. Ved ikke bestått prøve kommer forskrift til opplæringsloven § 4-45 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse i henhold til § 4-45 i forskriften, benyttes siste halvårs sats.
- 5.7.3 Lærling med avvikende kontraktvilkår
- 1. Arbeidstaker over 21 år som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 1 ledd, avlønnes etter følgende prosentkala:

1. halvår	45%	5. halvår	70%
2. halvår	45%	6. halvår	80%
3. halvår	55%	7. halvår	80%
4. halvår	60%	8. halvår	80%

2. For lærling med begrenset arbeidsevne pga. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 2. ledd skal lønns- og arbeidsvilkår avtales direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte. Prinsippene i Handlingsplanen LO/NHO legges til grunn.

3. Lærling som er vurdert som særlig lite skolemotivert og med full opplæring i bedrift, inntatt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 3 ledd, avlønnes etter følgende prosentkala:

1. halvår	30%	5. halvår	50%
2. halvår	30%	6. halvår	55%
3. halvår	40%	7. halvår	55%
4. halvår	40%	8. halvår	75%

Virksomheten dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

5.7.4 Lærekandidater

Lønn til lærekandidaten avtales med virksomheten. Lønnen skal tilsvare lønn til lærling inntatt etter bestemmelsene for lærling med avvikende kontraktvilkår.

Foretaket dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

5.7.5 Praksiskandidater

Kostnader for § 3-5 kurs

Arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslovens § 3-5 kan søke kompetansefondet (jf. § 13 og bilag 1) om støtte til læremateriell og prøveavlegging. I de tilfeller hvor den ansatte ikke er berettiget til støtte fra kompetansefondet, dekkes utgiftene av foretaket.

Foretaket dekker lønn til prøveavleggelse også ved prøvestasjon og ved den teoretiske prøven.

5.7.6 Unge arbeidstakere

Innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning, lønnes unge arbeidstakere prosentvis av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1.

Inntil 16 ½ år	87 %
Mellom 16 ½ og 17 år	90 %
Mellom 17 og 17 ½ år	94 %
Mellom 17 ½ og 18 år	98 %

Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakerne i samsvar med vanlige ansettelsesregler til den stilling vedkommende innehar.

5.8 **Deltidsansatte/ekstrahjelp**

Deltidsansatte skal ha månedslønn i forhold til faktisk arbeidstid. Ekstrahjelp som arbeider mindre enn 1 – én – måned lønnes med timelønn etter lønnsplanens satser.⁶⁹

5.9 **Vikariat/stedfortreder**

Dersom en ansatt er vikar, pålagt stedfortrederansvar eller blir konstituert i en stilling som er høyere lønnet, skal vedkommende ha denne stillings lønnsgruppe⁷⁰.

Dersom vedkommende ikke overtar stillingens hele og fulle ansvarsområde, kan det utbetales en delvis godtgjøring. Godtgjøringens størrelse fastsettes etter vurdering av de krav som er stilt til stillingen med hensyn til kompetanse, praksis og de kvalifikasjoner vedkommende har. Før størrelsen på godtgjøringen fastsettes, drøftes saken med tillitsvalgte.

Kompensasjon skal gis fra første dag dersom vikariatet/ stedfortrederfunksjonen varer 1 – én – uke eller lenger.

5.10 **Overgang til lavere innplassert stilling⁷¹**

⁶⁹ Det vises til hjelpetabeller utarbeidet administrativt av AAD for beregning av timelønn etter statens lønnstrinn. Disse er bl.a. inntatt i Statens Personalhåndbok.

⁷⁰ Vikariat/stedfortreder overtar ikke opprinnelig innehavers lønn, men skal innplasseres i stillingens lønnsgruppe. Det bør på forhånd avklares hvilke lønnsbetingelser som gjelder for vikariatet/stedfortrederstillingen.

⁷¹ Bestemmelsen kommer til anvendelse hvor arbeidsgiver foretar omplassering eller går til endringsoppsigelse av ansatte mot eget ønske. I slike tilfeller har den ansatte krav på å bibeholde sin lønn. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse hvor den ansatte tilbys annen stilling og vedkommende aksepterer tilbudet. Dette utgangspunktet legges til grunn også i de tilfeller hvor arbeidstakeren aksepterer tilbud om annen stilling etter aml. § 15-7 (2) og § 14-2 (tidl. § 60 nr. 2 og § 67).

Dersom arbeidstaker mot eget ønske blir overført til lavere innplassert stilling, beholder arbeidstaker sin lønn.⁷²

5.11 Månedsdivisor

Én måned regnes som 26 arbeidsdager.⁷³ Denne delingsfaktor brukes ved trekk i lønn for kortvarige permisjoner og ved tiltreden/fratreden. Månedslønn divideres med 26, og det framkomne beløp multipliseres med det antall dager utenom søndager som faller i den periode arbeidstakeren skal ha lønn for.

5.12 Offentlig verv

Dersom offentlige verv i henhold til Hovedavtalens § 10-5 ikke gir dekning for full lønn, skal foretaket/bedriften dekke dette.⁷⁴

5.13 Lønnsutbetaling

Dersom ikke annet er avtalt, skal lønnen være disponibel for stillingsinnehaver den 15. og siste hverdag i måneden.

Lønn skal være disponibel på lønnsutbetalingsdag ved døgnetts begynnelse⁷⁵.

Merknad:

Det nedsettes et parts sammensatt utvalg for å evaluere lønns-systemet, og foreslå eventuelle endringer. Frist til 15.09.05.⁷⁶

5.14 Alternative lønnsystem⁷⁷

⁷² Med retten til å beholde "sin lønn", menes vedkommendes nominelle lønn på det tidspunkt overføringen finner sted, dvs. selve kronebeløpet. Man bibeholder verken retten på avlønning etter statens hovedlønnsstabell, lønnsgruppen eller ansiennitetsstigen. Vedkommende beholder det nominelle beløpet til lønnsnivået i ny stillings lønnsgruppe kommer på samme nivå.

⁷³ Delingstallet tar utgangspunkt i 6 dagers arbeidsuke, mandag til og med lørdag. Alternativt delingstall på 22 som tar utgangspunkt i 5 dagers arbeidsuke, mandag til fredag, vil i denne sammenhengen være til ugunst for de ansatte. Det vises for øvrig til Lok § 11 og note 78.

⁷⁴ Bestemmelsen sikrer de ansatte med offentlige verv og permisjon etter Hovedavtalens § 10-5 full lønn.

⁷⁵ Dvs. kl. 0001 den 15. i hver måned.

⁷⁶ Partene er enige om å forlenge fristen til 1.8.2006.

⁷⁷ Bestemmelsen åpner opp for å avtale løsninger som er mer tilpasset den enkelte virksomhet. Slike tilpassede løsninger forutsetter enighet mellom de tillitsvalgte og ledelsen. Skriftlige lokale løsninger får status som særavtaler, jf Hovedavtalens kapittel IV.

Partene lokalt kan avtale alternativt lønnssystem eller tilleggssystem⁷⁸. Dette skal være basert på systematisk stillingsvurdering og ikke gi dårligere vilkår enn i overenskomstens lønnssystem. Før slikt system iverksettes, kan de lokale partene konsultere AAF og HK.

Hvis særlige forhold kan dokumenteres, kan det lokalt avtales lønnssystem som avviker fra disse forutsetningene. I slike spesielle tilfeller skal AAF og HK godkjenne systemet før det kan iverksettes.⁷⁹

5.15 **Overtidsgodtgjøring**⁸⁰

Overtidsgodtgjøring beregnes av regulativlønn m/tillegg.

50 % overtid

For pålagt overtid betales 50 % godtgjøring slik:

15. mai – 15. september:

kl. 06.00 – kl. 08.00 og kl. 15.00 – kl. 20.00

16. september – 14. mai:

kl. 06.00 – kl. 08.00 og kl. 16.00 – kl. 20.00

Mellom kl. 13.00 og kl. 20.00, for dager der ordinær arbeidstid slutter kl. 13.00 (jfr. § 4.1.)⁸¹

100 % overtid

For overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 24.00 betales 100 % godtgjørelse.

⁷⁸ Som eksempel på ulike former for tilleggssystem kan nevnes avtale om mulighet for flere personlige tilleggstrinn basert på flere kriterier. LO har bl.a. inngått avtale med de tillitsvalgte om at fagbrevtillegg ytes til og med lønnsgruppe 5, samt likestilt advokatsekretærutdanning med fagbrevtillegget. Det kan også inngås avtale om flere eller færre lønnsgrupper eventuelt kombinert med lengre eller kortere ansiennitetsstiger. Se note 63.

⁷⁹ Dersom det alternative lønnssystemet etter en helhetsvurdering gir dårligere lønnsvilkår for de ansatte, kreves det at både HK Norge og AAF gir sitt samtykke til før avtalen trer i kraft. Manglende samtykke medfører at det er Landsoverenskomstens bestemmelser som må legges til grunn, jf det tariffrettslige utfravikelighetsprinsippet.

⁸⁰ Det vises til Lok § 4 for arbeidstidsbestemmelsene. Med overtid menes pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid. Overtidkompensasjon kan også avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det sentrale er at overtidsarbeid ikke kan besluttes på arbeidstakers eget initiativ uten pålegg eller avtale med arbeidsgiver. Adgangen til å utføre overtid er regulert i aml. § 10-6 (1) (tidl. § 49 nr.1).

Ansatte unntatt arbeidstidsbestemmelsene etter aml. § 10-12 (tidl. § 41) har ikke krav på overtidkompensasjon.

⁸¹ Se note 83.

For overtidarbeid på dager før søn-, hellig- og høytidsdager, samt for arbeid på søn- og faste helligdager betales 100%⁸².

Påbegynt halvtid regnes for halv time. Ved frammøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 – to – timers overtid⁸³.

150 % overtid

For overtidarbeid mellom kl. 24.00 og 06.00 og på høytidsdager (1. og 17. mai) og bevegelige helligdager betales 150 %. Nattarbeid kan være påkrevet under tarifforhandlinger, kongresser og landsmøter.

Matpenger

Når en arbeidstaker pålegges overtid og overtiden varer minst 2 – to – timer, betales matpenger med inntil kr 170,- etter bilag, dersom foretaket/bedriften ikke har en bedre ordning. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse hvis arbeidstaker får mat før overtidarbeidets begynnelse.

Avspasering

Ved pålagt overtid kan det avtales avspasering. Dersom slik avtale inngås, avspaseres time for time. Overtidstillegget utbetales.

Ved pålagt deltakelse i kurs/konferanser og møter skal evt. overtid beregnes for den tid arbeidstaker faktisk er i arbeid på arrangementet, etter at den alminnelige arbeidstid pr. dag eller uke er trukket fra. Eventuell annen godtgjøring skal være lik for alle grupper i foretaket/bedriften⁸⁴.

5.16 Lønn under plikttjeneste

Førstegangstjeneste

Det utbetales halv lønn under førstegang ordinær militærtjeneste/siviltjeneste, forutsatt at arbeidstakeren har vært ansatt i minst 6 – seks – måneder. Eventuelle forsørgertillegg fratrekkes

⁸² Sml. note 82. Det er motstrid mellom syvende avsnitt og niende avsnitt i § 5.15. Motstriden oppstod under tariffrevisjonen i 2002 og skyldes en ren inkurie. Overtidsreglene må leses slik at ansatte har krav på 50 % godtgjøring fra kl. 1300 til kl. 2000 på dager hvor ordinær arbeidsdag slutter kl. 1300. På faste helligdager, lørdager, søndager og hverdager fra kl. 2000 til kl. 2400 har ansatte krav på 100 % overtidsgodtgjøring. På bevegelige helligdager og høytidsdager (1. og 17. mai) samt for arbeid fra kl. 2400 til kl. 0600, har man krav på 150 % overtidskompensasjon.

⁸³ Bestemmelsen kommer til anvendelse hvor den ansatte innkalles til overtid først etter å ha avsluttet ordinær arbeidsdag. I slike tilfeller skal regelen om minst to timers overtidskompensasjon komme til anvendelse.

⁸⁴ Bestemmelsen gjennomgikk en "språkvask" under revisjonsforhandlingene i 2000. Det er enighet mellom AAF og HK Norge at redigeringen av ordlyden ikke skulle medføre noen prinsipiell endring av bestemmelsen.

ikke med mindre den samlede godtgjøring overstiger arbeidstakers fulle lønn i bedriften/foretaket. I så fall fratrekkes det overskytende beløp.

Senere utkalling

Ved senere års utkallinger/pliktjeneste utbetales full lønn, forutsatt at arbeidstakeren har vært ansatt i minst 6 – seks – måneder. Det gjøres fratrukk i den sivile lønnen for tjenestetillegg, forsørgertillegg og botillegg.

5.17 Egenmelding og lønn under sykdom

Egenmelding kan nyttes for inntil 3 – tre – arbeidsdager om gangen, regnet fra den dagen arbeidstakeren er borte fra arbeidet. Fra og med den fjerde dagen må arbeidstakeren legge fram sykemelding fra lege for å ha rett til sykepenger.

Arbeidstaker kan benytte egenmelding ved 6 – seks – sykefravær i løpet av 12 måneder, såfremt arbeidstaker ikke har mistet retten til å benytte egenmelding.

Arbeidsgiver utbetaler full lønn under sykdom for det tidsrom sykepenger ytes fra Folketrygden.

Et mer inkluderende arbeidsliv

Merknad 1:

Der hvor bedriften/foretaket har undertegnet avtale om Et mer inkluderende arbeidsliv (IA) vil bestemmelsene om egenmeldinger i IA-avtalen gjøres gjeldende. I disse tilfeller vil Landsoverenskomstens bestemmelser om egenmeldinger falle bort.

Merknad 2:

Partene gjør oppmerksom på at full utbetaling av lønn under sykdom også medfører full opptjening av feriepenger, dvs. ut over Folketrygdens begrensning på 48 dager.

§ 6 A PERMISJONER MED LØNN⁸⁵

Særskilt

Når viktige velferdsgrunner⁸⁶ foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 – to – uker eller 1 – en – måned med halv lønn innen kalenderåret.

⁸⁵ Lok § 6 ble i tariffoppgjøret 2004 endret til § 6A og 6B for å forenkle reglene om permisjoner med og uten lønn.

⁸⁶ § 6A lister de forhold hvor ansatte i alle tilfelle har krav på permisjon med lønn. I andre tilfeller enn det som er nevnt, må behovet for å få fri fra arbeidet vurderes i lys av den ansattes anledning til å

		Partene i den enkelte bedriften/foretaket treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Permisjoner etter reglene nedenfor betales med ordinær lønn.
		Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:
Dødsfall og begravelse	6.1	Det gis permisjon ved dødsfall og deltakelse i begravelse. Det gis også permisjon for nødvendige reisedager.
Undersøkelse, behandling og kontroll	6.2	Det gis permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut. Ut over dette gis det permisjon til behandling av kiropraktor og alternativ behandling etter henvisning fra lege. Ved henvisning fra lege til konsultasjon hos spesialist og behandling hos fysioterapeut for plager som påvirker arbeidssituasjonen, refunderes vanlig egenandel av foretaket/bedriften. Det forutsettes at behandler/behandlingssted er omfattet av offentlig ordning. I tillegg refunderes vanlig egenandel ved behandling hos kiropraktor etter henvisning fra lege. ⁸⁷ Det gis permisjon med lønn for å følge barn til lege og tannlege. ⁸⁸
Barnehage	6.3	a) Det gi permisjon med lønn i inntil 3 – tre – dager pr. kalenderår når arbeidstaker må være til stede hos barnet når barnet begynner i barnehage, daginstitusjon osv. b) Det gis permisjon med lønn 1 – en – dag for å følge barnet på skolen den dagen barnet begynner i første klasse.
Akutt sykdom i hjemmet	6.4.	Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse

bruke av egen feriefritid samt eventuelt innvilge permisjon uten lønn. Dette er maksimalt antall velferdsdager for hele bestemmelsen.

⁸⁷ Bestemmelsen supplerer lønnsbestemmelsene ved at utgifter til visse konsultasjoner og behandlinger kan kreves dekket av arbeidsgiver. Merk at det kun er behandling hos fysioterapeut og kiropraktor som i gitte tilfeller kan kreves dekket. Hos andre spesialister er det kun konsultasjonsutgiftene, se første gangs undersøkelse og ikke eventuelle behandlingskostnader som kan kreves dekket.

⁸⁸ Rettigheten gjelder normalt inntil det året barnet fyller 12 år, tilsvarende som etter folketrygdlovens kapittel 9, krav på omsorgspenger ved barns sykdom.

i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte. Bestemmelsen gjelder også ved sykdom hos foreldre/svigerforeldre.

Flytting	6.5.	Permisjon – en – dag i forbindelse med flytting til ny bolig.
Blodgivning	6.6.	Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
Redningstjeneste		Permisjon for arbeidstakere som er med i den frivillige redningstjeneste og som blir innkalt i arbeidstiden for etter-søkningsoppdrag og katastrofehjelp.

Merknad:

Ledelse og tillitsvalgte skal kunne drøfte muligheten til å innvilge permisjon uten lønn gjennom et eget permisjonsreglement.

Merknad:

Forebyggende tiltak mot belastningsskader og reduksjon av sykefravær, og konkretisering av tiltak i forhold til dette, skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 6 B PERMISJONER UTEN LØNN⁸⁹

Ledelsen og tillitsvalgte skal kunne drøfte muligheten til å innvilge permisjon uten lønn gjennom et eget permisjonsreglement.

Det anses som positivt at ansatte i våre virksomheter er delaktige i ulike typer humanitær tjeneste, gjennom for eksempel beredskapsgrupper eller ved arbeid i internasjonale organisasjoner og i norske hjelpetiltak. Virksomhetene oppfordres til å imøtekomme søknad om permisjon, med mindre tvingende tjenestelige grunner er til hinder for det.⁹⁰

⁸⁹ Det er opp til partene i den enkelte virksomhet å utarbeide et permisjonsreglement som kan gi grunnlag for permisjon uten lønn. Inntil et slikt reglement er på plass, er det opp til arbeidsgiver å vurdere de enkelte henvendelsene.

⁹⁰ Arbeidsgiver må vurdere hensynet til virksomhetens drift opp mot en søknad om permisjon grunnet humanitært arbeid. Dette likevel slik at ikke enhver ulempe for arbeidsgiver gir grunn for å avslå søknaden. Det bør kreves ulemper av en kvalifisert art. Det må sees hen til om det er egnet å gi arbeidstakeren permisjon fra det arbeid denne utfører i virksomheten.

§ 7 SPESIELLE FORDELER⁹¹

Spesielle fordeler som er praktisert med foretakets/bedriftens samtykke eller tilsagt en enkelt eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.⁹²

§ 8 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET⁹³

Opplæring	8.1.	Den som arbeider med data/PC, skal ha nødvendig opplæring. Opplæringen gis i arbeidstiden.
Registrering	8.2.	Registrering av den enkelte brukers aktiviteter via det data-system arbeidsstasjonen er knyttet til skal ikke brukes i den hensikt å måle vedkommendes effektivitet/produktivitet. Retningslinjer vedrørende bruk og behandling av e-post skal utformes av partene i de enkelte virksomheter. ⁹⁴
Undersøkelse/ synsprøve	8.3.	Arbeidstakerne skal få tilbud om øyeundersøkelse og synsprøve foretatt av en person med nødvendig kvalifikasjoner, før de begynner ved dataskjerm og med jevne mellomrom i tiden deretter. Arbeidstakerne skal ha rett til undersøkelse hos øyespesialist dersom utfallet av undersøkelsen nevnt over gjør det nødvendig. ⁹⁵
Synskorrigerende		Dersom utfallet av undersøkelsen og prøvene nevnt over gjør

⁹¹ Med spesielle fordeler menes arbeidsvilkår som ikke er hjemlet verken i den individuelle arbeidsavtalen eller i tariffavtalen. Ofte er slike rettigheter inntatt i virksomhetens personalhåndbok eller ordningen er praktisert uten skriftlig grunnlag.

⁹² Bestemmelsen verner om de spesielle fordelene ved at arbeidsgiver ikke kan ensidig fjerne ordningene med umiddelbar virkning. Spesielle fordeler må sies opp innen utløpet av tariffperioden dersom virksomheten ikke lenger ønsker å videreføre fordelene, dette er samme frist som oppsigelse av Lok jf. § 16. Opphøret av de spesielle fordelene får først virkning fra og med utløpet av den aktuelle tariffperioden. Dersom det er aktuelt å fjerne spesielle fordeler bør arbeidsgiver skriftlig underrette de tillitsvalgte om denne beslutningen

⁹³ Bestemmelsen kommer i tillegg til arbeidsmiljølovens vernebestemmelser, jf aml. kapittel 4 (tild.§§ 7 og 12 følgende).

⁹⁴ Det vises til de ansattes krav på personvern etter personopplysningsloven. Loven gir bestemmelser som regulerer all elektronisk behandling av personopplysninger.

⁹⁵ Bestemmelsen gir ikke ansatte krav på behandling hos øyespesialist dersom undersøkelsen skulle avdekke slikt behov. Arbeidstaker har imidlertid krav på nødvendige synskorrigerende hjelpemidler fra arbeidsgiver. AAF er kjent med at enkelte av medlemsbedriftene har inngått bedriftsavtale med optiker.

hjelpemidler	det nødvendig, og dersom vanlige synskorrigerende hjelpemidler ikke kan benyttes, skal arbeidstakerne få spesielle synskorrigerende hjelpemidler som egner seg for vedkommende arbeid.
Utgifter	Utgifter knyttet til syns- og øyeundersøkelser samt til spesielle synskorrigerende hjelpemidler som følger av denne paragraf, skal dekkes av arbeidsgiver.

§ 9 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING⁹⁶

9.1. Svangerskap- og fødselspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller fødselspengene etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

9.2. Adopsjonspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

9.3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. arbeidsmiljølovens § 31 pkt. 2, har han rett til lønn under permisjonen. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.

Arbeidsgiver utbetaler full lønn⁹⁷ under fødsel- og svangerskapspermisjon for det tidsrom det ytes sykepenger fra Folketrygden.

Merknad:

Partene gjør oppmerksom på at full utbetaling av lønn under sykdom/fødsel- og omsorgspermisjon også medfører full opp-tjening av feriepenge, dvs. utover folketrygdlovens bestemmelser.

9.4. Amming

⁹⁶ Det vises til Statens Hovedtariffavtale, fellesbestemmelsenes § 19. Bestemmelsene i Landsoverenskomsten § 9, er med unntak av punkt 9.3, likelydende. Det vises til Statens Personelhåndbok for kommentarer til bestemmelsene.

⁹⁷ Med full lønn menes uavhengig begrensningene i Lov om folketrygd på maksimalt 6 G.

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 33.

9.5. Varsel

En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 31 nr. 6.

§ 10 OMSORG FOR BARN⁹⁸

- 10.1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtids-pasient eller tilsvarende forhold.
- 10.2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i Lov om folketrygd § 9-6.
- 10.3. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A og folketrygdloven kapittel 9.
- 10.4. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom ved-

⁹⁸ Det vises til Statens Hovedtariffavtale, fellesbestemmelsenes § 20 – Omsorg for barn. Bestemmelsene i Landsoverenskomsten § 10 er likelydende. Det vises til Statens Personalhåndbok for kommentarer til bestemmelsen.

kommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. Lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

- 10.5. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til Lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
- 10.6. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 9 nr. 1 eller § 9 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 9 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Farens rett etter § 9 nr. 3 kommer i tillegg.

§ 11 FERIE OG FERIEGODTGJØRING

Utover Ferielovens bestemmelser gjelder følgende:

Ved utregning av feriegodtgjøringen regnes en måned = 26 virkedager.⁹⁹

⁹⁹ I tråd med ferielovens utgangspunkt, legger Landsoverenskomsten til grunn at én arbeidsuke omfatter 6 virkedager. Seks virkedager multiplisert med 52 uker i året er lik 312. 312 delt på 12 måneder er lik 26 virkedager i måneden.

Etter ferieloven har man et lovfastsatt krav på ferie på 25 dager. Ferieloven opererer med 6 dagers virkeuke, slik at lovfastsatt ferie omfatter 4 uker og 1 dag (Gro dagen). Fra og med 2002 ble det tariffestet å forskuttere de resterende 4 dagene av den femte ferieuken. Lov og avtalefestet ferie utgjør nå totalt 30 virkedager eller fem uker iht. ferielovens utgangspunkt med 6 virkedager per uke.

Feriepengene utgjør 12 % av feriepengesgrunnet.

	<p>Det kan avtales 4 – fire – ukers sammenhengende ferie.</p> <p>Partene på den enkelte arbeidsplass kan bli enige om en annen oppdeling av ferien. Den enkeltes ønske imøtekommes så langt det ikke er til hinder for bedriften/foretakets arbeid.</p>
5. ferieuke	<p>Den utvidede ferien med 5 – fem – virkedager, jf. ferielovens § 15, for-skuttes ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år opprettholdes, jf. ferie-lovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.</p>
	<p>Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.</p>
Feriepengesats	<p>Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige prosentsetning for feriepengene er 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferie-lovens § 10 nr. 2 og 3.</p> <p>Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som ferie-godtgjøring for tilsvarende periode.</p>
Tidspunkt for avtalefestet ferie	<p>Foretaket/bedriften fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien, etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.</p> <p>Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsetting av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 – to – måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til</p>

Ettersom de fleste av AAFs medlemsforeninger utbetaler alle feriepengene i juni måned, vil det si at man får utbetalt for 30 virkedager, mens man kun har 26 virkedager i måneden. For å unngå at man ved senere månedlige lønnsutbetalinger må ta hensyn til ferieavvikling og delvis utbetaling av feriepengene, gjøres det samtidig med utbetalingen av feriepengene fradrag i feriepengene med 4/26. Denne oppgjørsformen foretas kun ut fra lønnstekniske hensyn.

Dersom virksomheten legger til grunn 5 dagers virkeuke, vil ferien omfatte 25 virkedager. Her vil delingstallet være 22 (5 dgr. x 52 uker per år = 260/12 måneder = 21,67, omregnet til 22). Trekket i feriepengeutbetalingen i juni måned vil således utgjøre 3/22.

AAF er kjent med at enkelte virksomheter opererer med et lavere delingstall til gunst for de ansatte. Slike ordninger er ikke tariffestet, men anses som en spesiell fordel, jf. lok § 7.

hinder for dette. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger¹⁰⁰.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenges.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Ved skriftlig avtale mellom foretaket/bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår¹⁰¹.

§ 12 YTELSER VED DØDSFALL GRUPPELIVSFORSIKRING¹⁰²

Når en fast ansatt arbeidstaker og arbeidstakere i vikariater utover 1 – ett – år på heltid dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 10,0 G	56 år - 7,0 G
51 år - 9,5 G	57 år - 6,5 G
52 år - 9,0 G	58 år - 6,0 G
53 år - 8,5 G	59 år - 5,5 G
54 år - 8,0 G	60 år og over 5,0 G
55 år - 7,5 G	

Etterlatte etter deltidsansatt arbeidstaker i fast stilling og i vikariater utover 1 – ett – år med arbeidstid på 15 timer eller mer pr. uke utbetales et forholdsmessig beløp, men likevel slik at minste utbetaling er 2 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp.

¹⁰⁰ Den del av feriefritiden som overstiger antall dager med opptjente feriepenges gis ulønnet.

¹⁰¹ Overføringen av den avtalefestede ferien, kommer i tillegg til overføringsadgangen etter ferielovens § 7 nr. 3. Forbudet mot overføring av flere enn 12 virkedager ferie til neste ferieår, gjelder for den lovfestede ferien på 25 virkedager. Dvs. at det kan avtales overføring av inntil 17 virkedager ferie fra ett år til neste, totalt to uker og fem dager (med fem dagers arbeidsuke tilsvarer dette to uker og 4 virkedager).

¹⁰² Den enkelte arbeidsgiver er tariffrettslig bundet til enten selv å utbetale beløpet over virksomhetens driftsbudsjett eventuelt å inngå egen avtale om personalforsikring som minimum er i tråd med de fastsatte beløpsstørrelsene.

Ordningen skal gjelde fra første arbeidsdag der hvor vikariatets varighet er ett år eller mer.

Etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon og som ikke har hatt ordinært arbeid i permisjonstiden, utbetales etterlønn.

Etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonen - utbetales etterlønn.

Engangsbeløpet¹⁰³ utbetales til:

- ektefelle/samboer
- livsarvinger
- testamentarvinger eller øvrige arvinger etter loven.

Beløpet inngår ikke i dødsboet.¹⁰⁴

Separert ektefelle har ikke rett til forsikringsbeløpet.

Ovennevnte begunstigelse kan fravikes etter nærmere avtale.

Dersom bedriften/foretaket tegner gruppelivsforsikring for de ovennevnte arbeidstakere som har like gunstige vilkår som forannevnte bestemmelser, faller ytelsene etter disse bestemmelsene bort. Gruppelivs-forsikringen gjelder med de vilkår som er nevnt i polisen.

Partene anbefaler at det inngås personforsikring.

¹⁰³ Engangsbeløpet anses ikke som arbeidsvederlag og inngår ikke i feriepengegrunlaget.

¹⁰⁴ Det kan ikke gjøres fradrag i utbetalingen av engangsbeløpet til de etterlatte for arbeidstakers evt. gjeldsforpliktelse, se utestående personallån eller lignende til arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan foreta trekk for eventuelt tilgodehavene i avdødes utestående lønn eller feriepenger såfremt det foreligger skriftlig avtale. For eventuelle restkrav må arbeidsgiver søke dekning i dødsboet.

§ 13 KOMPETANSEFOND FOR ETTER- OG VIDEREUTDANNING¹⁰⁵

Formålet er:

- bidra til å fjerne ulikheter og fremme likestilling slik at utdanning kan skje uavhengig av geografiske forhold, alder, kjønn, økonomisk eller sosial situasjon.
- bidra til å heve kompetansenivået innen arbeiderbevegelsen.

Omfang:

Utdanningsstøtte kan etter søknad gis til medlemmer som tar etter- og/ eller videreutdanning ved offentlige/private utdanningsinstitusjoner.

Med etterutdanning forstås en ajourføring av kunnskaper slik at arbeids-takeren i den stilling han har til enhver tid, er i stand til å

¹⁰⁵ AAF fungerer som sekretariat for Kompetansecfondet. Søknader rettes til Kompetansecfondet ved AAF. I forhold til eventuell berettigelse av studiestøtte, er det tilsynelatende en motstrid mellom Landsoverenskomstens § 13 og vilkårene for kompetansecfondet, jf bilag 1 til Landsoverenskomsten.

Det følger av Lok § 13 at det tildeles støtte til ”Hel- eller deltidsstudier ved universitet og høyskole, videregående skoler, artium og § 3-5 kurs, Folkehøgskoler og/eller tilsvarende utdanning i voksenopplæringsorganisasjonenes regi, samt at kurs av kortere varighet som vurderes i hvert enkelt tilfelle”. Tilsvarende ordlyd er inntatt i vedtektenes § 2 - Omfang.

Av vedtektenes § 3 følger det imidlertid at ”Utdanningsstøtte gis som stipend til enkeltmedlemmer som er berettiget til det. For å være berettiget til støtte må medlemmet være yrkesaktivt, ikke permittert, førtidspensjonert eller pensjonert. Medlemmet må være underlagt Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening, samt kunne vise til ett års sammenhengende medlemskap i Handel og Kontor i Norge”.

Landsoverenskomsten HK – AAF gjelder for ”ansatte i arbeiderbevegelsens foretak som arbeider hel- eller deltid”, jf overenskomstens § 1.

Dersom man er heltidsstudent eller heltidselev, er man ikke yrkesaktivt og således ikke omfattet av Landsoverenskomsten mellom HK – AAF.

Imidlertid må vilkårene leses slik at det er tilstrekkelig at vedkommende fyller vilkårene på selve søknadstidspunktet og man er innvilget permisjon fra arbeidsgiver for å ta denne utdannelsen. Det følger av vedtektenes § 5 at ”Søkeren må være opptatt som elev ved den utdanning det søkes om støtte til. Det må foreligge bekreftelse på dette ved søknaden”. Videre at ”Søkeren kan få forhåndstilsagn på støtte til utdanning. Bekreftelse på opptaket må foreligge før støtte utbetales”.

Det avgjørende er at søkeren hele tiden har sitt medlemskap i Handel og Kontor i Norge i orden. For øvrige vilkår vises det til vedtektene for kompetansecfondet.

løse sine oppgaver som følge av endret innhold i arbeidet og endrede bestemmelser eller forskrifter m.v.

Med videreutdanning forstås en utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover det som trengs i den stilling vedkommende har nå.

Det tildeles støtte til:

- Hel- og deltidsstudier ved universitet og høyskole
- Videregående skoler, artium og § 3-5 kurs
- Folkehøgskoler og/eller tilsvarende utdanning i voksenopplæringsorganisasjonenes regi
- Kurs av kortere varighet som vurderes i hvert enkelt tilfelle

Etter-/videreutdanningen skal være yrkesrelevant.

Vilkår for kompetansefondet er beskrevet i bilag 1.

§ 14 LIKESTILLING - LIKELØNN¹⁰⁶

Det vises til Hovedavtalens tilleggsavtale I «Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet». I likestillingsarbeidet skal det blant annet ses på rekruttering/nyansettelser, lønnsforhold, jobbutvikling og videreutdanning. Det utarbeides konkrete tiltak for å sikre reell likestilling.¹⁰⁷

§ 15 BILAG¹⁰⁸

Bilag 1	Vilkår for kompetansefondet
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 3	Avtale om sluttvederlag LO-NHO

¹⁰⁶ Partene tilsikter at Landsoverenskomstens bestemmelser ikke er i strid med likestillingsloven. Den enkelte virksomhet må imidlertid selv være oppmerksom likestillingsfokuset ved praktiseringen av Landsoverenskomstens bestemmelser og vilkår.

¹⁰⁷ Hovedavtalen HK – AAF forplikter både organisasjonene så vel som AAFs medlemsforeninger i å arbeide aktivt med likestilling i virksomheten. Formålet er å unngå usaklige forskjeller i ansettelsesforholdet mellom kvinner og menn på samme arbeidsplass. Den enkelte arbeidsgiver er forpliktet til å ha et planmessig fokus på likestillingsarbeidet. Dette fokuset må både komme til uttrykk i bedriftens hverdag og i virksomhetens strategi- og plandokumenter.

¹⁰⁸ Bilagene anses som del av Landsoverenskomsten, og supplerer overenskomstens bestemmelser for de aktuelle forholdene. Når det gjelder bilagene 2, 3 og 4 reguleres vilkårene av Felleskontoret for LO – NHO Ordningene. Eventuelle endringer får direkte virkning i tarifforholdet mellom AAF og HK.

Bilag 4	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 5	Rammeavtale for fjernarbeid
Bilag 6	Avtale om lønn- og arbeidsvilkår for lederen av HK fagbevegelse
Bilag 7	Skjema for stillingsbeskrivelse
Bilag 8	Vurderingsskjema for tilleggstrinn
Bilag 9	Stillingsutvalgets (SU) oppgaver

§ 16 OVERENSKOMSTENS VARIGHET^{109 110}

Overenskomsten gjelder fra 1. oktober 2004 til 30. september 2006. Den fornyes automatisk for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke sies opp med minst 2 – to – måneders varsel.

Lønnsregulering år 2004

Reguleringen av hovedlønnsstabell i § 5.6. er i tråd med statens oppgjør pr. 1. mai 2004 og et lønnstrinn til alle med virkningsdato fra 1. august 2004.

Årslønnsveksten tar hensyn til at 2004 anses som et overgangså.

Valg av virkningsdato i oppgjøret for Landsoverenskomsten skal ikke virke begrensende for årslønnsveksten i 2005.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom HK eller det organ LO bemyndiger og AAF, 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 lønnsutvikling i 1. avtaleår.

¹⁰⁹ Landsoverenskomstens utløpsdato ble under tariffoppgjøret 2004 endret fra 30. april til 30. september. Endringen var en betingelse for innføringen av konfliktrett i tariffområdet med Hovedavtalen av 2003 – 2005 mellom HK og AAF. Formålet er å unngå at arbeiderbevegelsen selv utsettes for konfliktrisiko under hoved- og mellomoppgjørene på våren. Endringen av utløpstidspunkt skal ikke ha betydning for årslønnsveksten i tariffforholdet.

¹¹⁰ Det vises til AAFs konfliktberedsskapsplan for nærmere informasjon om situasjonen ved tariffrevisjoner.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og AAFs styre.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. oktober 2005).

Intensjonserklæring om uorganiserte arbeidstakere

I henhold til overenskomstens § 1 forplikter partene seg til å arbeide aktivt for at alle ansatte er medlemmer i forbund tilsluttet LO.

Partene viser til følgende uttalelser fra LOs representantskap:

”Et økende antall gratispassasjerer er en trussel mot det organiserte arbeidsliv og en samlet styring av lønnsdannelsen. Det er verken lønnstakerene, arbeidsgivere eller myndighetene tjent med. LO vil jobbe for at medlemskap lønner seg enda mer”.

Dette innebærer at partene skal vurdere tariffpolitiske tiltak som gir spesielle fordeler for medlemmer i organisasjoner med innstillings- og søksmålsrett. (jfr. arbeidstvistloven §§ 8 og 11).¹¹¹

Partene skal i samarbeid iverksette tiltak i samsvar med de vedtak som eventuelt fattes på LO-kongressen i 2005 vedrørende denne sak så snart som mulig etter kongressen, og senest innen utgangen av 2. avtaleår.

PROTOKOLLTILFØRSLER¹¹²

1. § 4.3 Unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser

Partene skal lokalt, eventuelt i Stillingsutvalget (SU), gjennomgå de enkelte stillinger med tanke på bestemmelsene i aml. § 41.¹¹³

¹¹¹ Formålet med bestemmelsen er å forhindre etableringen av mindre og løse sammenslutninger av arbeidstakere på den enkelte virksomhet som står utenfor LO og forbundene, og som anses som fagforening etter arbeidstvistloven § 1 nr. 3.

¹¹² Protokolltilførsler til Landsoverenskomsten retter seg i hovedsak mot forhold som skal aktualiseres i løpet av tariffperioden, men som ikke gjøres til gjenstand som egne generelle overenskomstbestemmelser.

2. **Tjenestepensjon**¹¹⁴

Arbeiderbevegelsens foretak skal i tariffperioden sørge for at alle ansatte blir omfattet av en tjenestepensjonsordning.¹¹⁵

Foretak som har etablerte tjenestepensjonsordninger, skal ikke forringe disse i tariffperioden uten at det er enighet mellom partene lokalt.¹¹⁶

¹¹³ Utgangspunktet og hovedregelen er at alle arbeidstakerne anses som omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, jf lovens kapittel 10. Loven åpner imidlertid opp for å unnta visse personer fra disse bestemmelsene. I denne sammenhengen er det spesielt unntaksadgangen etter aml. § 10-12 (2) (tidl. § 41 første ledd bokstav a) og ”særlig uavhengig stilling” som er omstridt. Hver enkelt arbeidsgiver har et eget ansvar og plikt til å rette seg etter lovens vilkår. Hvorvidt en stilling anses som ”særlig uavhengig” må vurderes i lys av den enkelte stillings arbeids- og ansvarsområde. Det foreligger omfattende praksis fra arbeidstilsynet som belyser grensene for rekkevidden av unntaksbestemmelsen. Direktoratet for Arbeidstilsynet har for øvrig i brev av 18. desember 1980 antatt at ”faglige sekretærer i arbeidstakerorganisasjonen (se LO) må anses for å ha særlig selvstendige stillinger i forhold til Arbeidsmiljølovens § 41 slik at de faller utenfor reglene om arbeidstid”.

¹¹⁴ Kravet om tjenestepensjon fremstod under hovedoppgjøret 2004 som det store stridstemaet mellom LO og NHO. Det vises i denne forbindelse til felles brev til Regjeringen Bondevik fra Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening og svaret fra Statsministerens kontor. Regjeringen uttalte at det ville bli fremlagt forslag til lov som sikrer alle ansatte en tjenestepensjonsordning.

¹¹⁵ AAFs medlemsforeninger er tariffrettslig forpliktet til å sikre at egne ansatte har en tjenestepensjonsordning. Det er ikke gitt noen føringer om tjenestepensjonsordningen skal være ytelses- eller innskuddsbasert. Heller ikke er det noen føringer på størrelsen av eventuelle innskudd.

¹¹⁶ I virksomheter med etablerte tjenestepensjonsordninger, kan arbeidsgiver ikke forringe ordningen uten etter avtale med de tillitsvalgte.