

# PROTOKOLL

År 2020, den 6. og 28. oktober ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Lederne om Lederavtalen.

## Tilstede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland  
Ida Blomquist (6. oktober)

Fra Lederne:

Stein Zander  
Frøydis Vandvik Løvdal (6. oktober)  
Simen Steigedal (6. oktober)  
Ole-André Leivdal (6. oktober)  
Elisabeth Jensen (6. oktober)  
Alf Kåre Knudsen (6. oktober)

--ooOoo--

## I ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

### § 14 LØNNFASTSETTELSE

#### 14.0 LØNNSPOLITIKK

Annet ledd skal lyde:

Bedriftene og de tillitsvalgte skal drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen og den årlige lønnsregulering. Partene kan avtale et lokalt lønssystem. Lønssystemer som fremforhandles/er fremforhandlet mellom tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt og virksomhetens ledelse, kan gjøres gjeldende i de underliggende bedrifter uten lokale forhandlinger.

#### 14.1 INDIVIDUELL LØNNFASTSETTELSE

Nytt siste ledd skal lyde:

Bedriften skal i forbindelse med den årlige lønsvurderingen også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

#### 14.2 LOKALE LØNNFORHANDLINGER I VIRKSOMHETER HVOR LEDERNE HAR TILLITSVALGT

Ny setning i tredje avsnitt:

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet. Det er en forutsetning at alle parter møter til forhandlingene med nødvendige fullmakter, jfr. Hovedavtalen § 6-3. Hvis det ikke oppnås enighet legges bedriftens sist framsatte tilbud i forhandlingen til grunn, forutsatt at saksbehandlingen for øvrig i § 14 er fulgt.

Nytt siste ledd skal lyde:

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter dette punktet, kan den tillitsvalgte på arbeidstakernes vegne, drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

**NY 14.3 VIKARIAT I HØYERE STILLING**

Ny bestemmelse skal lyde:

**14.3 Vikariat i høyere stilling**

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer ut over tre uker i sammenheng, betales et tillegg som fastsettes under hensyntagen til lønnen i den høyere stilling. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

**§ 15 SENIORPOLITIKK**

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til den til enhver tid gjeldende aldersgrense i arbeidsmiljøloven. Derved kan man beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdanning for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Det år medarbeideren fyller 60 år skal det gjennomføres en seniorsamtale der medarbeideren skal planlegge spesielt for årene som kommer. Seniorsamtalen skal danne grunnlag for planlegging og tilrettelegging av den videre arbeidssituasjonen. Dersom en av partene krever det skal slik samtale gjennomføres årlig.

**§ 17 LEDERAVTALENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET**

Lederavtalen gjelder fra 1. april 2020 og gjelder frem til 31. mars 2022. Avtalen gjelder videre for 1 år av gangen dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to måneders varsel.

**II ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN**

Vedlegg 1 (sluttvederlagsordningen) utgår og erstattes av nytt vedlegg om sliterordningen.

**III TIL PROTOKOLLEN**

Lønnssystem for butikksjefer i samvirkelag som pr. 31.1.2020 var bundet av Overenskomst for butikksjefer m.fl. mellom SAMFO og Lederne

Partene er enige om at alle virksomhetene skal ha et lokalt lønssystem. Partene er videre enige om at lønssystemet forhandles mellom representanter for Ledernes medlemmer og samvirkelagets ledelse (virksomheten). Det samme gjelder for gjennomføringen av de årlige lønnsforhandlinger. Ved etablering av nye lønssystem

anbefaler partene at det ses hen til § 10 i Overenskomst for butikksjefer m.fl. mellom SAMFO og Lederne 2018-2020.

For ansatte som pr. 31.1.20 hadde rettigheter etter Overenskomst for daglig leder m.fl. mellom SAMFO og Lederne 2018-2020 videreføres bestemmelsene om Investeringsgaranti (§ 5), foreldrepenger og omsorgspenger ved fødsel og adopsjon (§ 7) og lønn til etterlatte (§ 8) inntil partene er enige om regulering i lokale særavtaler, men ikke lenger enn til 31.03.2022. Partene er enige om at overnevnte særavtaler kan inngås mellom representanter for Ledernes medlemmer og samvirkelagets ledelse (virksomheten), og gjøres gjeldende i underliggende bedrifter.

Bestemmelsen om Pensjon og forsikring (§ 10) og Trygghetsavtalen (bilag 4) videreføres for ansatte som hadde rettigheter etter disse pr. 31.1.2020, inntil forholdene er regulert i individuell avtale. Alle bedriftene skal ha inngått individuelle avtaler med de berørte ansatte innen januar 2022 og bestemmelsen om pensjon og forsikring (§ 10) og Trygghetsavtalen (bilag 4) faller da bort. Den individuelle avtalen skal hensynta den tidligere ordningen i § 10 og at Lederne oppfatter dette godet som en del av den ansattes lønn.

For ansatte som pr. 31.1.2020 hadde rettigheter etter Overenskomst for Butikksjefer m.fl. mellom SAMFO og Lederne videreføres bestemmelsene om fødsel og adopsjon (§ 5.9 og § 5.10) og etterlønn ved dødsfall (§ 7) inntil partene er enige om regulering i lokale særavtaler, men ikke lenger enn til 31.03.2022. Partene er enige om at overnevnte særavtaler kan inngås mellom representanter for Ledernes medlemmer og samvirkelagets ledelse (virksomheten), og gjøres gjeldende i underliggende bedrifter.

For ansatte som pr. 31.1.2020 hadde rettigheter etter Overenskomst for ledere i virksomheter i boligsamvirke mellom SAMFO og Lederne videreføres bestemmelsene om foreldrepenger og omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon (§ 7) og lønn til etterlatte (§ 8) inntil partene er enige om regulering i lokal særavtale, men ikke lenger enn til 31.03.2022. Partene er enige om at den overnevnte særavtale kan inngås mellom representanter for Ledernes medlemmer og virksomhetens ledelse og gjøres gjeldende i underliggende bedrifter.

Partene presiserer for ordens skyld at de ovennevnte overgangsordningene kun gjelder for ansatte i Coop og boligsamvirket som var omfattet av de ovennevnte overenskomstene mellom SAMFO og Lederne pr. 31.1.2020.

#### **IV UTVALG**

Partene er enige om å sette ned et utvalg som skal bistå bedriftene i samvirkelag tilknyttet Coop med å få på plass individuelle avtaler om pensjon, forsikring og trygghetsavtalen for de ansatte som var omfattet av Overenskomst for daglig leder mellom SAMFO og Lederne per. 31.1.20 og som de nevnte ordningene gjaldt for. Utvalgsarbeidet skal starte opp innen 1.12.2020 og skal være avsluttet senest 1.12.2021




## V SVARFRIST

Begge parter har godkjent oppgjøret ved signering av protokollen.

Oslo, 28. oktober 2020

For Hovedorganisasjonen Virke



.....

For Lederne



.....

### Ensidig protokolltilførsel fra Lederne:

Lederne er opptatt av å sikre eksisterende rettigheter for de av Ledernes medlemmer som frem til SAMFOs avvikling har inngått i bedrifter tilknyttet SAMFO-systemet. Lederne har under forhandlingene med Virke krevet videreført bestemmelser i Lederavtalen for å sikre slike rettigheter, men partene har ikke kommet til enighet om et forhandlingsresultat som regulerer alle tidligere rettigheter. Lederne varsler at ovennevnte rettigheter like fullt, kan kreves inntatt på individuelt nivå blant Ledernes berørte medlemmer, med henvisning til læren om individuell ettervirkning.