PROTOKOLL

5. oktober 2026 ble det gjennomført forhandlinger om revisjon av Energistasjonsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:
Daniel Furió Fundingsrud
Gry Drageseth
Øyvind Andreassen
Kari Larsson Fossen
Torstein K. Goyer
Carl Fredrik Riise
Ellen Stafne Western
Ingrid Thinn Bjerke
Astrid Flesland

Fra Handel og Kontor i Norge:
Samra Akthar
Mikael Hedman
Åge Forbord
Kjetil Andersen
Tormod Aarum
Marius S. Nilsen
Sunniva Brandtzæg
Gjermund Skaar

--ooOoo--

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 6,50.
Minstelønnssatsene heves med samme beløp.
Lønnstrinn 0-5 økes ytterligere med kr 4,-
Lønnstrinn 6 heves ytterligere med kr 8,50.

Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2026.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG DEFINISJONER

§ 1.1.1 Omfang *(2. avsnitt)*

For arbeidstakere som ved ansettelsen eller senere, betinger seg ansettelsesvilkår som gir rett til permisjon uten lønn eller særvilkår når det gjelder ferie, gjelder ikke §§ ~~7~~ 7.1 og 9.

§ 2 ARBEIDSTID

§ 2.2.4 Øvrige fridager *(2. avsnitt)*

~~Fridager som nevnt ovenfor avvikles etter bruttosystemet. Det samme gjelder øvrige fridager som avvikles etter et fast system. Fridager ut over dette avvikles etter nettosystemet.~~

Arbeidstaker som ifølge sin arbeidsplan arbeider søndager og helligdager skal ha fri for å sikre at det ikke arbeides mer enn ett årsverk (1706,25 timer) totalt for 100 % stilling (37,5 times uke). For 35,5 times uke utgjør et årsverk 100 % stilling 1615,25 timer.

Opparbeidet fritid avvikles som hele dager, og etter en plan som gir forutsigbarhet.

§ 2.8 Retten til å være utilgjengelig *(ny bestemmelse)*

Partene er enige om viktigheten av å sikre balanse mellom arbeid og fritid. Partene lokalt oppfordres derfor til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke denne balansen.

Tilgangen til digitale systemer, meldingsplattformer og arbeidsverktøy som benyttes i arbeidet innebærer ingen plikt til tilgjengelighet utenfor arbeidstid.

§ 3 OVERTIDSARBEID

§ 3.7 Matpenger

Matpenger, kr ~~107,~~ 114,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstaker: […]

§ 5 SYKEBESTEMMELSER

§ 5.1 Sykepenger

Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8.

Under sykdom som dokumenteres med sykmelding forskutterer arbeidsgiver sykepenger fra folketrygden i inntil 4 måneder i kalenderåret. Forskuttering forutsetter at arbeidstaker i hele forskutteringsperioden oppfyller vilkårene for rett til sykepenger etter folketrygdloven, og at arbeidstaker ved sykefraværets oppstart har minst 6

måneders sammenhengende ansettelsestid i virksomheten. Forskutteringen er begrenset til det beløpet arbeidsgiver får refundert fra NAV.

Arbeidstaker har plikt til å betale tilbake forskutterte sykepenger som ikke refunderes av NAV. Det skal i slike tilfeller inngås avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp og egnet oppgjørsform.

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

Arbeidstaker skal ifm. sykmelding opplyse arbeidsgiver om andre arbeidsforhold/bierverv.

Følgende tekst strykes:

~~Forskuttering av sykepenger~~

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

§ 7 ~~OMSORGSPERMISJON~~ PERMISJONER

Dagens § 7 blir ny § 7.1 Omsorgspermisjon.

§ 7.2 Foreldrepenger ved fødsel og adopsjon *(ny bestemmelse)*

Under foreldrepermisjon forskutterer arbeidsgiver foreldrepenger fra folketrygden i inntil 4 måneder for hver fødsel eller adopsjon. Forskuttering forutsetter at arbeidstaker i hele forskutteringsperioden oppfyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter folketrygdloven, og at arbeidstaker ved permisjonens oppstart har minst 6 måneders sammenhengende ansettelsestid i virksomheten. Forskutteringen er begrenset til det beløpet arbeidsgiver får refundert fra NAV.

Arbeidsgiver kan forut for forskuttering kreve at arbeidstaker dokumenterer at søknad om foreldrepenger er innvilget av NAV, og at arbeidstaker opplyser om permisjonens oppstartstidspunkt, varighet og valgt dekningsgrad.

Arbeidstaker skal så snart som mulig informere arbeidsgiver om endringer i permisjonen eller foreldrepengegrunnlaget som arbeidstaker kjenner til eller burde kjenne til, og om andre forhold som kan ha betydning for retten til foreldrepenger eller arbeidsgivers refusjon, herunder eventuelle andre arbeidsforhold.

Arbeidstaker har plikt til å betale tilbake forskutterte foreldrepenger som ikke refunderes av NAV. Det skal i slike tilfeller inngås avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp og egnet oppgjørsform.

§ 7.3 Pleiepenger *(ny bestemmelse)*

For arbeidstaker som innvilges permisjon med pleiepenger fra NAV, forskutterer arbeidsgiver pleiepenger fra folketrygden i inntil 4 måneder. Forskuttering forutsetter at arbeidstaker i hele forskutteringsperioden oppfyller vilkårene for rett til pleiepenger

etter folketrygdloven, og at arbeidstaker ved permisjonens oppstart har minst 6 måneders sammenhengende ansettelsestid i virksomheten. Forskutteringen er begrenset til det beløpet arbeidsgiver får refundert fra NAV.

Arbeidsgiver kan kreve dokumentasjon for innsendt søknad om pleiepenger, og at arbeidstaker legger frem vedtak straks det foreligger. Dokumentasjon skal vise innvilgede pleiepenger, permisjonens varighet og pleiepengenes størrelse. Manglende eller forsinket dokumentasjon som ikke skyldes arbeidstakers forhold, begrenser ikke i seg selv retten til forskuttering.

Arbeidstaker skal så snart som mulig informere arbeidsgiver om endringer i permisjonen eller pleiepengegrunnlaget som arbeidstaker kjenner til eller burde kjenne til, og som kan ha betydning for retten til pleiepenger eller arbeidsgivers refusjon, herunder eventuelle andre arbeidsforhold.

Arbeidstaker har plikt til å betale tilbake forskutterte pleiepenger som ikke refunderes av NAV. Det skal i slike tilfeller inngås avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp og egnet oppgjørsform.

§ 11 LØNNSFASTSETTELSE

§ 11.2 Lønnsfastsettelse personellkategori *(nytt siste avsnitt)*

Ledere som går inn under denne overenskomst skal ha høyere lønn enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Merknad:
Partene er enige om at det i enkelte tilfeller vil forekomme avvik fra bestemmelsen. Det kan f.eks. være ved intern omplassering, stillinger med spesielle kvalifikasjonskrav mv.

§ 14 DELTIDSANSATTE, MIDLERTIDIG ANSATTE OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

§ 14.1 Deltidsansatte *(2. merknad)*

[…] kommer ikke inn under Energistasjonsoverenskomstens sosiale bestemmelser - ~~§, 7~~ §§ 7.1 og 9 - og har ikke rett til lønn for bevegelige helligdager.

§ 14.3 Midlertidig ansatte *(5. avsnitt)*

Midlertidig ansatte omfattes av overenskomstens bestemmelser, med unntak av §§ ~~7~~ 7.1 og 9 samt bestemmelsene om korte velferdspermisjoner (jf. bilag 3).

§ 15 DIVERSE BESTEMMELSER

§ 15.6 Deltakelse i rednings- og beredskapstjeneste *(ny bestemmelse)*

For arbeidstakere som er aktivt mannskap i offentlig anerkjent frivillig rednings- eller beredskapsorganisasjon, kan lokale parter avtale ordninger om tjenestefri med eller uten lønn inntil syv dager per kalenderår, for deltakelse i akuttinnsats som gjennomføres etter anmodning fra nødetater eller offentlige myndigheter.

§ 16 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

§ 16 Kompetanseutvikling *(nytt 3. avsnitt)*

Kompetanseutvikling, opplæring og bruk av digitale systemer skal tilrettelegges slik at ansatte med ulike funksjonsnedsettelser, for eksempel dysleksi, kan utføre arbeid og delta i opplæring på like vilkår. Dette kan omfatte bruk av egnede hjelpemidler, alternative opplæringsformer og tilpasning av skriftlig dokumentasjon.

§ 19 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

§ 19.1 Ikrafttredelse og varighet *(1. avsnitt)*

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april ~~2024~~ 2026 og gjelder til 31. mars ~~2026~~ 2028. De nye minstelønnssatser gjelder fra 1. april ~~2024~~ 2026. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske 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 LOs Representantskap, eller det organ LO 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 202~~5~~7).

Lønnsgarantiordningen *(siste avsnitt)*

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden fra og med 1. april ~~2024~~ 2026 til og med 31. mars ~~2026~~ 2028.

§ 20 Pensjon *(nytt siste avsnitt)*

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

III GJENNOMFØRING (§ 19.1, 6. avsnitt)

Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april 2026

a) I lønnstillegg som gis fra 1. april 2026 er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar 2026 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 2026, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2026 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2026. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2026.

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 mv. 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 2027.

IV TIL PROTOKOLLEN

Forskuttering av syke-, foreldre- og pleiepenger

Endringene som er tatt inn om forskuttering av sykepenger i § 5.1, samt nye bestemmelser om forskuttering av foreldrepenger og pleiepenger i §§ 7.2 og 7.3 gjøres gjeldende fra 1. juli 2027.

Eksisterende bedre avtaler eller ordninger knyttet til syke-, foreldre og pleiepenger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Kompetanse og felles kompetansesenter

Partene er enige om å følge med på arbeidet som skal gjøres knyttet til etablering av Virke og HKs kompetansesenter, jf. Riksmeklerens møtebok fra mekling mellom Virke og HK 5. og 6. mai 2026, for å vurdere om det er hensiktsmessig at Energistasjonsoverenskomsten skal omfattes av kompetansesenteret.

Lokalt samarbeid

Partene er enige om å følge med på arbeidet som skal gjøres knyttet til utarbeidelse av veiledningsmateriale med formål om styrke tilliten og det lokale samarbeidet i virksomhetene på Landsoverenskomsten mellom Virke og HK, jf. Riksmeklerens møtebok fra mekling mellom Virke og HK 5. og 6. mai 2026. Partene vil vurdere om veiledningsmateriale som blir utarbeidet kan benyttes av virksomheter bundet av Energistasjonsoverenskomsten, eventuelt med tilpasninger.

Strukturutvalg knyttet til Landsoverenskomsten mellom Virke og HK

Partene er enige om at dersom det på bakgrunn av Strukturutvalget mellom Virke og HK gjøres endringer i Landsoverenskomstens tekst, vil partene vurdere om det bør gjøres endringer i tilsvarende/likelydende tekst i Energistasjonsoverenskomsten.

Redaksjonelle korrigeringer
Redaksjonelle feil og henvisningsfeil korrigeres, herunder henvisningen i § 1.2.1 til «§ 9. Etterlønn ved dødsfall» (etterlønn er regulert i § 8).

***

SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 23. oktober 2026 kl. 12.00.

Oslo, 5. oktober 2026

For Hovedorganisasjonen Virke	For Handel og Kontor i Norge
Daniel Furió Fundingsrud	Samra Akthar

PROTOKOLLTILFØRSEL FRA HANDEL OG KONTOR

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

LO presiserer at iht. deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

PROTOKOLLTILFØRSEL FRA VIRKE

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

Virke deler ikke den rettsoppfatningen som LO/Handel og Kontor beskriver.