

TAXIOVERENSKOMSTEN 2024 - 2026

mellom

Norges Taxiforbund med underavdelinger

på den ene side

og

**Fellesforbundet
og dets lokale foreninger/drosjegrupper**

på den annen side.

Gjelder til 30. april 2026

2 mnd. oppsigelse.

**Del I Hovedavtalen.
Del II Tariffavtalen.**

Innhold

Del I Hovedavtalen.....	1
Del II Tariffavtalen.....	1
§ 1 Omfang.....	3
§ 2 Arbeidstid.....	3
§ 3 Lønnsbestemmelser.....	3
§ 4 Uniform- arbeidstøy.....	5
§ 5 Oppgjør og avlønning.....	6
§ 6 Ferie.....	7
§ 7 Sykdom og ulykker.....	8
§ 8 Etterlønn ved dødsfall.....	8
§ 9 Sluttvederlag.....	9
§ 10 Internkontroll, HMS og arbeidsreglement.....	9
§ 11 Korte velferdspermisjoner.....	9
§ 12 Omsorgspermisjon.....	10
§ 13 Ran/overfall, vekslere.....	10
§ 14 Samarbeidsutvalg.....	10
§ 15 Bedriftshelsetjeneste.....	11
§ 16 Vernetjeneste.....	11
§ 17 Ansettelse og oppsigelse.....	11
§ 18 Ansiennitet ved permisjon.....	11
§ 19 Bemanningspolitikk.....	12
§ 20 Ansatte i vikarbyråer.....	13
§ 21 Ikrafttreden og varighet.....	14
PROTOKOLLTILFØRSLER:.....	14
Bilag 1 til Taxioverenskomsten 2022.....	16
Bilag 2 til Taxioverenskomsten 2022.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.

§ 1 Omfang

Overenskomstens bestemmelser gjelder for Norges Taxiforbunds medlemmer og for sjåførere som er medlemmer i Fellesforbundet. For øvrig gjelder Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Overenskomstens bestemmelser er minimumsbestemmelser. I den grad de lokale parter finner det naturlig og riktig ut fra lokale forhold, tilpasses overenskomsten gjennom lokale særavtaler.

§ 2 Arbeidstid

- a) Den ordinære arbeidstid skal være 35,5 timer pr. uke, fordelt på dag- og nattskift, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Arbeidsplan/skiftplan skal utarbeides etter arbeidsmiljølovens § 10-3.
- b) Hviletid og fritid følger reglene i arbeidsmiljølovens §§ 10-8 og 10-9 og forskrift om kjøre- og hviletid, der denne gjelder. Sjåføren har under skiftet rett til minimum en 1/2 times (maks. 1 time) hvilepause som legges på den lempeligste tid av skiftet.
- c) Skiftene i arbeidsplanen/skiftplanen forutsettes å veksle mellom de ulike dager i uken og tidspunkt på døgnet, slik at den enkelte sjåførs helse og sosiale vilkår blir ivaretatt.
- d) Arbeid utover den ordinære arbeidstid, som er pålagt av eller avtalt med arbeidsgiver, er overtidsarbeid og godtgjøres etter arbeidsmiljølovens regler.
- e) I de tilfeller hvor vognen går i stykker under skiftet, plikter sjåføren å underrette eieren før vognen forlades. Dersom eieren ikke kan treffes, gis melding/underretning til sentralen, der slik finnes. Rutinene beskrevet i dette punkt skal beskrives i HMS mappen som skal ligge i bilen.

§ 3 Lønnsbestemmelser

- a) I områder som omfattes av forskrift om maksimalpriser for kjøring med drosjebil §1, 1. ledd lønnes sjåføren med 42% av

brutto innkjørt beløp, eks. mva. Bompenger, fergebilletter og parkeringsavgift mv. som kreves dekket av kunden inngår heller ikke i lønnsberegningsgrunnlaget.

Procentsatsen er å anse som minimumssats. Det forutsettes at den enkelte arbeidstaker skal kunne lønnes med en høyere prosentsats etter forutgående avtale med sin arbeidsgiver. Eventuell ekstra godtgjørelse for ubekvem arbeidstid kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Partene kan la seg bistå med lokale representanter.

I områder som omfattes av forskriftens § 1,3. ledd, eller område som omfattes av § 10, 2. ledd bokstav a, skal det ved beregning av lønnen tas utgangspunkt i lokale satser per 30. april 2024. Det skal så gis et tillegg på 2 prosentpoeng. Lønnen fastsettes for øvrig på samme måte som angitt i første ledd. Ved slike lokalavdelinger av NT som velger å følge maksimalprisreguleringen lønnes sjåføren etter 1. ledd. Ved avvik fra reguleringen kan lønnsprosenten ikke fastsettes slik at den gir lavere avlønning enn etter 1. ledd.

Eventuelle takstforhøyelser i perioden blir å omregne til prosentsats eller nominell kroneverdi til fratrekk før lønnsberegning finner sted. Eventuelle takstendringer som påvirker lønnsprosent opp eller ned i perioden, skal uansett sikres ved minimum 40 og maksimum 48 % av lønnsgrunnlaget.

Minstelønnsgaranti:

Lønnsprosenten kan, ved omregning etter forrige ledd, ikke settes lavere enn 40,0%

Merknad:

Partene vil hensynte lønnsutvikling i perioden, som følge av bestemmelsen i §3a, siste ledd, medfører, ved kommende oppgjør.

Merknad:

Det stipulerte brutto gjennomsnittsbetøpet for innkjørt pr. time: kr 548,00 som landsgjennomsnitt, eller kr 19 454,- pr. uke (35,5 timer).

b) Inneståelse.

Ved inneståelse på grunn av reparasjon eller andre grunner, godtgjøres sjåføren med kr. 548,00 x 42 % / lokal lønnsats etter bokstav a, tredje ledd pr. time for de oppsatte skift.

c) Når sjåføren innenfor den ordinære arbeidstid blir pålagt å vaske eller gjøre vedlikeholdsarbeid på vognen, skal dette godtgjøres med kr. 548,00 x 42% / lokal lønnsats etter bokstav a, tredje ledd pr. time.

d) Sikringsbestemmelse ved nedsettelse av takstillegg.

Endringer i takstillegget på kvelds- og nattestid og i helger/høytider skal drøftes mellom partene i denne avtalen (lokale tillitsvalgte) før endring, der det er mulig. Endringer skal ikke endre sjåførens lønn. Dette gjelder dog ikke endringer fastsatt av offentlig myndighet.

§ 4 Uniform- arbeidstøy

Det skal benyttes godkjent uniform. Med uniform mens unisex-, kvinne- og herremodeller som kan tilbys fra valgt leverandør. Arbeidsgiver holder fast ansatte heltidsjåførere med uniform. Grunnutrustningen for disse utgjør: 1 bukse, 2 skjorter, jakke og slips. Etter prøvetidens utløp suppleres dette med 1 bukse og 1 skjorte. Uniformen suppleres deretter med 1 bukse og 1 skjorte. Jakke skiftes ved behov. Fast ansatte har krav på sko eller skogodtgjørelse. Bedriften kan velge enten å still sko til rådighet for de ansatte, eller subsidiere anskaffelsen av sko med kr 500.- pr. år.

Uniformeffekter er arbeidsgivers eiendom og tilbakeleveres arbeidsgiver ved opphør av arbeidsforholdet.

For deltidsjåførere utbetales uniformsgodtgjørelse med kr. 10,- pr. skift.

Betalingen skal skje i tillegg til den avtalte prosentsats.

Merknad:

Partene er enige om at uniformsreglement og oppfølging av dette er et ledd i å heve standarden i yrket, og dette bør være ett av de områdene som samarbeidsutvalget arbeider med.

§ 5 Oppgjør og avlønning.

- a) Hvis ikke annet er avtalt i ansettelseskontrakt, skal fullt bruttooppgjør for det enkelte skift innbetales/innleveres bank eller postkontor.
Praktiske retningslinjer for gjennomføring av denne bestemmelse fremgår av ansettelseskontrakt.
Kontantoppgjør levert arbeidsgiver skal skje mot datert kvittering til sjåføren.
- b) Lønn utbetales hver måned på bakgrunn av kjørte skift og brutto innkjørt senest den 15. i måneden etter lønnsopptjeningsmåneden. Lønnsoppgaven skal inneholde opplysninger om brutto lønn, andre avtalte tillegg, skattetrekk, tilgodehavende feriepenge, feriepengegrunnlag og eventuell fagforeningskontingent, samt andre lovpålagte eller avtalte trekk.
Arbeidstaker har krav på forskuddsbetaling av lønn (a konto) en gang pr. måned. Reservesjåfører som kjører enkeltskift kan avtale annet utbetalingstidspunkt.
- c) Arbeidsgiveren skal i tillegg til å foreta de lovpålagte og/eller avtalte trekk i arbeidstakerens lønn, også foreta trekk av fagforeningskontingent. Den trukne kontingenten blir av arbeidsgiver å innbetale etter de retningslinjer som framgår av avtale mellom Norges Taxiforbund og Fellesforbundet.
- d) Dersom omsetningen i virksomheten ikke gir tilstrekkelig kontante midler til løpende driftsutgifter, skal arbeidstager utstyres med kontantkasse. Oppstår det driftsavbrudd som følge

av manglende betalingsmidler skal arbeidstageren lønnes etter § 3 b.

§ 6 Ferie.

Ferie gjennomføres og feriepenger utbetales i henhold til gjeldende ferielov.

For medlemmer i Fellesforbundet innføres følgende bestemmelser:

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferielovens § 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.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens §10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenger skal være 12% av feriepengegrunnlaget fra og med opptjeningsåret 2001, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den

avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.
5. 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 feriepengene.
6. 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. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
7. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 7 Sykdom og ulykker.

Sykepengene utbetales i henhold til lov om folketrygd.

Yrkesskadeforsikring skal tegnes av den enkelte drosjeeier etter gjeldende lov.

§ 8 Etterlønn ved dødsfall

Når en arbeidstaker som har vært ansatt på heltid (opparbeider ansiennitet) i bedriften i minst tre år dør, skal bedriften utbetale ektefelle, samboer, registrert partner eller uforsørgede barn, et beløp som tilsvarer to måneders lønn.

Til fradrag kommer forsikringsytelser utbetalt til samme, såfremt denne er dekket av bedriften. Bedriften skal da forskuttere beløp som nevnt i første ledd. Det samme gjelder løpende ytelser fra folketrygden i

tomånedersperioden, dog ikke engangstønad ved dødsfall h.h.t. folketrygdens kap. 7.

§ 9 Sluttvederlag

Ansatte som blir oppsagt eller må slutte uten egen skyld, etter fylte 50 år, og har minst ti års full tids ansettelse i bedriften, skal tilstås et sluttvederlag tilsvarende to måneders brutto lønn. Denne forpliktelse bortfaller dersom arbeidsgiver fremskaffer tilbud om tilsvarende arbeid for annen arbeidsgiver, eller vedkommende får eget løyve.

Med månedslønn menes, i disse bestemmelser, gjennomsnittlig månedslønn de 12 siste måneder.

§ 10 Internkontroll, HMS og arbeidsreglement

- a) Arbeidsgiver skal sørge for at internkontrollen i bedriften fungerer tilfredsstillende.
Den enkelte virksomhet skal innføre og å utøve internkontroll i samarbeid med arbeidstakerne, samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, verneombud, bedriftshelsetjeneste/bedriftslege og tillitsvalgte der dette finnes.

- b) Partene utarbeider et felles arbeidsreglement etter Arbeidsmiljølovens Kap. 14 §§14-16 til14-20. Reglementet, med lokale tilpasninger, benyttes i arbeidsforholdet og utleveres sammen med arbeidsavtalen av drosjeeier til den enkelte drosjesjåfør ved ansettelsen.

Arbeidsgiver skal sørge for at HMS-arbeidet er i henhold til forskriften, og at informasjon om HMS i bedriften er tilgjengelig i hver driftsenhet.

§ 11 Korte velferdspermisjoner.

Ved alle bedrifter skal det inngås avtale om korte velferdspermisjoner. Ordningen skal minst omfatte de tilfeller som er nevnt i bilag l.

Merknad:

Permisjon i h.t. bilag 1, punkt 8, gjelder kun 1 dag pr. år.

§ 12 Omsorgspermisjon.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i henhold til AML. § 12-3.

§ 13 Ran/overfall, vekslpenger

En sjåfør som blir utsatt for overfall eller ran under utøvelse av sitt arbeid, skal ha fullt betalt for hele skiftet, uavhengig av når hendelsen inntreffer i løpet av skiftet. Sykemelding som følge av overfall/ran behandles i h.h.t. denne avtales § 7.

Videre skal en sjåfør ikke kunne gjøres økonomisk ansvarlig overfor drosjeeierne for skiftets innkjørte beløp som han/hun blir frastjålet under ranet/overfallet i tillegg til vekslpenger inntil kr.1000,-

En forutsetning for at sjåføren holdes økonomisk ansvarsfri er at hendelsen blir politianmeldt umiddelbart.

Tap i forbindelse med simpelt tyveri er ikke arbeidsgivers ansvar. Arbeidsgiver holder sjåføren med vekslpenger.

§ 14 Samarbeidsutvalg.

- a) Ved lokalforeninger med mer enn 30 løyver skal det nedsettes et samarbeidsutvalg bestående av 6 representanter - 3 fra hver av partene. Utvalget skal ha møter minst 1 gang pr. kvartal. Det bør opprettes utvalg også ved mindre sentraler, men her avtales utvalgets størrelse og møtefrekvens mellom partene. Hver av partene dekker egne utgifter.

Der hvor partene finner det hensiktsmessig kan det etableres fylkesvise eller regionvise utvalg.

- b) Utvalget skal videre drøfte samferdselspolitiske og andre spørsmål av felles interesse for partene.

§ 15 Bedriftshelsetjeneste.

Det etableres bedriftshelsetjeneste i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 16 Vernetjeneste

Det skal opprettes vernetjeneste i alle bedrifter. Vernetjenesten kan organiseres regionsvis, jfr. Arbeidsmiljølovens § 6-4.

§ 17 Ansettelse og oppsigelse

- a) Ansettelser skal skje etter arbeidsmiljølovens regler og ved bruk av ansettelseskontrakt utarbeidet av for eksempel Norges Taxiforbund og Fellesforbundet i fellesskap, som følger som bilag 2.

Det skal utstedes skriftlig arbeidsavtale som følger reglene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6. Dersom det ikke utstedes ansettelsesbevis/arbeidsavtale, regnes sjåføren som fast ansatt fra den dagen vedkommende begynte i arbeid.

De første 3 måneder er prøvetid dersom ikke annet er skriftlig avtalt.

- b) Oppsigelse og avskjed skal være skriftlig og skal følge arbeidsmiljølovens regler.

§ 18 Ansiennitet ved permisjon

Barselpermisjon

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider ansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdens Kapittel 14.

Tjeneste i militære o.a.

Ved beordring til pliktig repetisjonsøvelse i Militæret og Heimevernet, pliktig repetisjonsøvelser i Sivilforsvaret eller Polititjeneste. (Reserve), opparbeides ansiennitet uavkortet.

§ 19 Bemanningspolitikk

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomst virkeområde, jmf. § 1.

Ved innleie av arbeidstagere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder AML. § 14-2. Så lenge leieforholdet varer skal disse ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML. § 14-12a. Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling som følger av forrige ledd kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstagere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Hovedavtalens kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalen i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i annet ledd, slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jmf. HA § 6-6.

Merknad:

Bestemmelsene i denne paragraf iverksettes på samme tidspunkt som lovendringene forslått i Prp. 74 L (2011-2012) trer i kraft.

§ 20 Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i denne paragraf regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst, jmf. § 1.

1. Denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomst virkeområde, jmf. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften, dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jmf. § 3.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift, så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

§ 21 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre med 1 -ett- år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 -to- måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle reguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for

2. avtaleår, samt pris og inntektsutviklingen i 1. avtaleår.

Norges Taxiforbund skal forut for forhandlingene innhente nødvendig statistisk materiale, som skal forelegges motparten i god tid.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i det organ i LO utpeker og NTs styre. 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 30. april 2025).

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. Sjåførene kan innkalles til organiserte, korte opplæringskurs som de stedlige parter er enige i. Det forutsettes forutgående forhandlinger mellom de stedlige parter før innkalling til slike kurs kan finne sted. For denne type kurs utbetales ikke tapt arbeidsfortjeneste.

Ved andre opplæringstiltak som sjåføren blir pålagt, utbetales tapt arbeidsfortjeneste.

PARTENE er innforstått med at kursavgift for kurs pålagt av drosjeeier, eventuelt NT's lokalavdeling, for faste sjåførere ikke skal kunne belastes sjåførene.

2. PARTENE er enige om, med bakgrunn i drosjenæringens

generelt høye kostnadsnivå og dårlige inntjeningssevne, og derav følgende lavt lønnsnivå, i fellesskap å forsøke å påvirke myndighetenes avgifts- og takstpolitikk, slik at næringens økonomiske grunnlag styrkes.

I denne sammenheng fastslår PARTENE at det er et klart behov for en bedre avlønning generelt, og spesielt for nattarbeid, helgearbeid og arbeid på bevegelige helligdager.

3. PARTENE konstaterer at Norges Taxiforbund og dets underavdelinger og Fellesforbundet og dets foreninger/drosjegrupper er forpliktende PARTER i henhold til denne avtale.
4. PARTENE er enige om at korrekt statistikk over arbeidstid, overtid og lønnsutbetalinger er av avgjørende betydning for å kunne gjennomføre et seriøst og ansvarlig tariffoppgjør.
5. Det resultat LO og NHO er kommet fram til i tariffoppgjør 2000 hva gjelder etter- og videreutdanning og likelønn, gjøres gjeldende også for denne overenskomst.

Bilag til overenskomsten:

Bilag 1 Avtale om korte velferdspermisjoner.

Bilag 2 Ansettelsesavtale – er under utarbeidelse pr 14.08.24

Juni 2024

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

NORGES TAXIFORBUND

FELLESFORBUNDET

Bilag 1 til Taxioverenskomsten 2024

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992 OG 1998

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse og behandling av tannlege, samt når foreldre blir innkalt til konferansetime i skole eller barnehage.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan

kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon for oppmøte til sesjon
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den fast ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

