

# Overenskomst

**For**

**A/S Nestlè Norge og Normilk AS**

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,  
NHO Mat og Drikke

og A/S Nestlè Norge og Normilk AS

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,  
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

på den annen side

forsåvidt angår Nestlès fabrikk i Hamar, distribusjonslageret i Brumunddal  
og Normilks fabrikk i Levanger

Gjelder fra 1. juli 2008 til 30. juni 2010

**Del I: HOVEDAVTALEN mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge**

**Del II: Overenskomst for A/S Nestlè Norge og Normilk AS**

**INNHO L D S F O R T E G N E L S E**

|                                      | Side |
|--------------------------------------|------|
| § 1 Arbeidstid                       | 3    |
| § 2 Yrkesgruppering og lønn          | 3    |
| § 3 Nedsatt arbeidsevne              | 5    |
| § 4 Skiftarbeid                      | 6    |
| § 5 Overtidsarbeid                   | 6    |
| § 6 Forskjøvet arbeidstid            | 7    |
| § 7 Arbeidstøy                       | 7    |
| § 8 Nye maskiner                     | 7    |
| § 9 Fagopplæring/kompetanseutvikling | 7    |
| § 10 Generelle bestemmelser          | 9    |
| § 11 Varighet                        | 11   |

|         |  |
|---------|--|
| Bilag 1 | Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 |
| Bilag 2 | Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai  |
| Bilag 3 | Sluttvederlag                                  |
| Bilag 4 | Opplysnings- og utviklingsfondet               |
| Bilag 5 | Avtalefestet pensjon (AFP)                     |
| Bilag 6 | Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere  |
| Bilag 7 | Korte velferdspermisjoner                      |
| Bilag 8 | Ferie m.v.                                     |
| Bilag 9 | Likestilling                                   |

**Del II.****§ 1  
ARBEIDSTID**

Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Det er anledning til å avtale ulike normalarbeidstider for grupper av arbeidstakere/enkeltarbeidstakere dersom driften tilsier det. Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriftene og arbeidernes tillitsvalgte. Arbeidstiden fordeles på de 5 første dager i uken såfremt ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 1200.

Bedriften har anledning til for enkelte arbeidere å forskyve arbeidstiden innenfor Arbeidsmiljølovens tidsrammer. Forskyvningen må være påkrevd av driftsmessige grunner og kan ikke være noen fast ordning. Den forskjøvne arbeidstid skal fremgå av ukeprogrammet og inngår i arbeidstakerens ordinære arbeidstid.

Hvis driften krever det, kan hvilepausene forskyves.

**Skiftarbeid**

Vanlig 2-skiftarbeid: 36,5 timer pr. uke.

Døgnkontinuerlig skiftarbeid  
og sammenlignbart turnusarbeid: 35,5 timer pr. uke.

Helkontinuerlig skiftarbeid og  
sammenlignbart turnusarbeid: 33,6 timer pr. uke.

**§ 2  
YRKESGRUPPERING OG LØNN****A) Yrkesgrupper**

- Gruppe I: Unge arbeidere under 18 år.
- Gruppe II: Produksjonsarbeid, lagerarbeid m.v.
- Gruppe III: Fagarbeidere, arbeid på verksted, materiallager, bulklager, samt vaktpersonell, sentrallager på Brumunddal.

**Merknad:**

Arbeidstakere som ikke går inn under lønnsgruppe III går inn under lønnsgruppe II.

**B) Lønnsgrupper**

- Gruppe I: 80 % av minstelønnsatsen i gruppe II
- Gruppe II: Minst kr. 126,50 pr. time.
- Gruppe III: Minst kr. 130,50 pr. time.

**Fagarbeidere****Fagbrevtillegg**

Arbeidere med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde gis et tillegg på kr. 7,- pr. time.

Utjevning av fagarbeiderlønninger

Fagarbeider i næringsmiddelfag som arbeider innenfor fagområdet skal sidestilles med andre fagarbeidergrupper i bedriften.

Dersom det oppstår urimelige lønnsforskjeller i forhold til fagarbeider i bedriften kan dette tas opp med de lokale partene. Partene skal arbeide for å utjevne lønnsforskjeller mellom de ulike fagarbeiderne i bedriften.

**C) Ansiennitetstillegg**

|  |                   |
|--|-------------------|
| Etter 1 år i bedriften gis et ansiennitetstillegg på   | kr. 7,- pr. time  |
| Etter 3 år i bedriften heves ansiennitetstillegget til | kr. 12,- pr. time |
| Etter 5 år i bedriften heves ansiennitetstillegget til | kr. 14,- pr. time |

Lønnsansiennitet opparbeidet som unge arbeidere gjelder også ved oppnådd voksen alder (18 år).

Det samme gjelder ved overgang fra en lønnsgruppe til en annen.

Etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte kan bedriften innrømme nyansatte arbeidere med relevant praksis ett eller flere ansiennitetstillegg.

Lønnsansiennitet under militærtjeneste

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Lønnsansiennitet under fødselspermisjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/permisjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved permisjon for relevant utdanning.

**D) Andre tillegg**Smusstillegg

Det betales et tillegg på kr. 12,- pr. time for kjelesjau og rengjøring av kloakk.

Tillegg for annet lignende smussig arbeid avtales fra gang til gang.

**E) Lavlønsordningen - garantitillegg**

Lavlønsordningen forlenges for en 2 års periode.

Fra 1. oktober 2008 gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønsordningen av 1980. Bedrifter som ligger under 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober skal gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien.

Hvis partene på den enkelte bedrift er enige, kan garantitillegget fordeles ulikt mellom grupper ansatte med utgangspunkt i en lavlønnprofil.

Partene er enige om at grunnlaget for beregningen av det veide gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober foretas av LOs og NHOs økonomiske avdeling i samarbeid med NNN og NHO Mat og Drikke.

#### **F) Lokale lønnsforhandlinger**

Lokale lønnsforhandlinger skal foretas én gang hvert avtaleår i tariffperioden. Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales på den enkelte bedrift.

Lønnsforhandlingene skal være reelle. Kommer ikke partene til enighet, vises det til Hovedavtalens § 4-3.

Grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurransevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved forhandlingene skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis skjefordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

#### Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

#### Protokolltilførsel:

Partene er enige om at Hovedavtalens § 4-3 i forbindelse med innføring av lokal forhandlingsrett innebærer at dersom den lokale særavtale er utløpt, betales i henhold til overenskomstens satser uten tilsvarende temporeduksjon. Dette gjelder dersom lønnsavtalen ikke inneholder bestemmelser om tempoforutsetninger utover normalt arbeidstempo. Partene er videre enige om at innføring av lokal forhandlingsrett er en formalisering av gjeldende praksis.

#### **G) Omfang**

Bestemmelsene omfatter også ansatte som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi og datastyrt programmer, og ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver, innen denne overenskomsts virkeområde, som følge av teknologisk utvikling.

### **§ 3**

#### **NEDSATT ARBEIDSEVNE**

Arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne skal behandles i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 4-6 og Hovedavtalens § 10-3. Ved uenighet om lønnsfastsettelsen skal det konfereres med vedkommendes tillitsvalgte.

#### **§ 4 SKIFTARBEID**

Når bedriftsmessige hensyn nødvendiggjør skiftarbeid skal det settes opp en skiftplan som skal godkjennes av de tillitsvalgte. Det skal betales følgende tillegg basert på faktisk lønn:

For 2. skift: 21 %

For 3. skift: 38 %

Arbeides det overtid før eller etter skift, skal skiftarbeideren ha de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

Dersom ukeprogrammet medfører at noen flyttes fra sitt ordinære skift den aktuelle uken, og endringen skal gjelde hele uken, skal det utbetales skifttillegg for det fremmede skiftet resten av uken. Dette skifttillegget skal ikke være lavere enn det vedkommende hadde før endringen fant sted. I tillegg skal det utbetales overtidstillegg for det første fremmede skiftet.

For dagarbeidere gjelder at de ved skiftarbeid i mindre enn en planlagt skiftuke skal betales vanlig overtidsgodtgjørelse (ref. § 5), for timene som ligger utenfor ordinær arbeidstid.

#### **§ 5 OVERTIDSARBEID**

Ved overtidsarbeid betales følgende tillegg:

De to første timer etter ordinær arbeidstid - 50 %.

All øvrig overtid inntil kl. 2100 - 50 %.

Etter kl. 2100 betales 100 % tillegg, dog ikke hvis overtidsarbeidet begynner kl. 0500 eller senere.

Arbeid på lørdager etter kl. 1200 betales med 100 % tillegg. Det samme gjelder for arbeid etter ordinær arbeidstid på dager før helligdager, samt for arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200.

Beregningsgrunnlaget for overtidstillegg er faktisk lønn.

Dersom overtid varsles samme dag og varer minst 2 timer i forlengelsen av vedkommendes ordinære arbeidstid, betales kr. 70,- i matpenger, såfremt mat ikke skaffes av bedriften.

Ved overtidsarbeide som vil vare utover fem timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det utbetales kr. 100,- til dekning av matutgifter.

Vedrørende hvilepause i forbindelse med overtidsarbeid, henvises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2).

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag, vises til pkt. C 6 i bilag 1 - "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987" - og til stedlige avtaler om arbeidstidsinndelingen.

Blir arbeidstakeren tilkalt i sin fritid, skal vedkommende være garantert tre timer ordinær lønn. Overtidsgodtgjørelse betales for medgått tid.

## **§ 6 FORSKJØVET ARBEIDSTID**

Forskjøvet arbeidstid avlønnes etter følgende regler:

- Før ordinær dagarbeidstids begynnelse - 50 %
- Etter ordinær dagarbeidstids slutt - 50 % inntil kl. 2100
- For arbeid i hvilepausene betales et tillegg på 50 %

## **§ 7 ARBEIDSTØY**

Bedriften holder to sett arbeidstøy pr. år til arbeiderne. Tøyet er bedriftens eiendom og kan ikke benyttes utenfor denne. Bedriften besørger vask av arbeidstøyet.

## **§ 8 NYE MASKINER**

Ved anskaffelse av nye maskiner eller innføring av nye arbeidsmetoder/prosesser skal arbeidstakerne tas med på råd.

## **§ 9 FAGOPPLÆRING/KOMPETANSEUTVIKLING**

### **Fagopplæring**

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil aktivt arbeide for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom og øke andelen fagarbeidere i bedriften.

Partene er enige i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften.

### Praksiskandidater

Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at de ansatte gis mulighet til å ta fagbrev under praksiskandidatordningen. Det forutsettes at bedriften betaler ordinær lønn samt utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.

### Lærlinger

Antallet lærlinger må stå i forhold til den kapasitet bedriften kan frigjøre for å gi opplæring i henhold til Opplæringsboka/-planen. Denne skal føres fortløpende og gjennomgås hvert kvartal av lærling og opplæringsansvarlig for å sikre kvaliteten i opplæringen.

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens

bestemmelser for ufaglærte arbeidere. Det forutsettes at de tillitsvalgte orienteres i disse tilfellene.

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

Lærlinger lønnes etter følgende skala:

- 3. året: 40 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften
- 4. året: 60 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften

Arbeidstakere med fagbrev direkte fra skole uten bedriftspraksis i henhold til Opplæringsloven, betales 80 % av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften inntil vedkommende har 1 års praksis.

For øvrig er partene enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- at det mellom bedriften og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede hygiene- og arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

### **Kompetanseutvikling**

Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på verdiskapningen, derfor vil bedriftens konkurransevne være sterkt avhengig av økt kompetanse. Partene er enige om at den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utvikler hensiktsmessige samarbeidsformer hvor økt kompetanse vil være med å sikre bedriftens konkurransevne.

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder ikke minst når det gjelder skjerpede krav til hygiene og teknologisk utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåter vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse. Bedriften må derfor legge til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger og slik at de har størst mulig bredde i sin kompetanse i bedriften. Opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Det er et overordnet ansvar for bedriften å tilse at de ansatte gis mulighet for oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Bedriften og de tillitsvalgte må sammen utvikle planer for bedriftens faglige utvikling og partene må legge opp kompetanseutviklingsplaner for de ansatte.

Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.

Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap. 16 og i § 12-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplærings spørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

## **§ 10 GENERELLE BESTEMMELSER**

### **A) Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitet utvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Bedriften skal fremlegge nødvendig dokumentasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien - herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Dersom de lokale parter er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov- og avtaleverk kan saken bringes inn for organisasjonene.

### **Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt.

Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### **B) Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtaler med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst" gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller Arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings- og plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1, nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 31-1, nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må ”erklæringsavtalen” sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

**C) Følgende generelle bestemmelser følger denne overenskomst som egne bilag:**

- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. - A-ordningen
- Sluttvederlag
- Opplysnings- og utviklingsfondet
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Ferie m.v.
- Likestilling

## § 11

### VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. juli 2008 og til 30. juni 2010 og videre 1 år av gangen, med mindre den skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

#### **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 NHOs Hovedstyre. 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 2009).

#### **Protokolltilførsler**

1. Oppsigelse av midlertidig ansatte arbeidere som har arbeidet ved bedriften i et sammenhengende tidsrom av to måneder, skal ikke skje på kortere varsel enn 14 dager.
2. Utlønning av midlertidig ansatte arbeidere skjer med timelønn i henhold til overenskomstens § 2 tillagt 3 % som erstatning for helligdagsbetaling.
3. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 3. juni 2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke

Norsk Nærings- og Nytelses-  
middelarbeiderforbund