



Særavtale 10

§5.4 i Standardoverenskomsten mellom NHO og HK

FRIUKE

Ansatte med 10 (ti) års ansiennitet opparbeidet som ansatt ved Webhelp i Fredrikstad, vil det året de går inn i sitt 10. (tiende) arbeidsår kunne avvikle en ekstra uke fri uten trekk i lønn. Den ekstra uken, 5 (fem) arbeidsdager, heretter kalt «Webhelp-uken», skal registreres som betalt permisjon.

BEREGNING AV ANSIENNITETEN

Det er kun arbeidserfaring ved Webhelp Fredrikstad som vil godkjent ansiennitet ved opparbeidelse til Webhelp-uken.

FORKORTING AV ANSIENNITETEN

Ansienniteten regnes som hovedregel uavkortet fra første arbeidsdag. Dersom medarbeidere har avsluttet arbeidsforholdet og senere startet dette opp igjen sitt arbeid ved Webhelp Fredrikstad, skal oppholdet forkortes med tilsvarende måneder. Medarbeidere med ulønnet 100% permisjon på over 1 (én) måned, vil avkortes med tilsvarende måneder avrundet ned til nærmeste hele måned. Permittering og utleie er ikke gjenstand for avkortning av den interne ansienniteten.

AVVIKLING AV WEBHELP-UKEN

Webhelp-uken kan gjennomføres når som helst på året, men kan ikke kreves i en periode dersom søknadsfristen har løpt ut. Ved innplassering av ferie, skal Webhelp-uken innplasseres først. Dersom medarbeider ikke søker om avvikling av Webhelp-uken innen årets siste frist for søking av ferie, vil Webhelp-uken legges inn fritt fra arbeidsgiver etter behov.

Webhelp-uken skal som hovedregel avvikles som en sammenhengende uke, og kan avvikles sammen med annen ferie, men det er ikke en utvidelse av ferielovens § 7. 1 (Hovedferien) som gir rett til 18 (atten) virkedagers ferie i hovedferieperioden. Arbeidsgiver kan likevel, dersom det ikke er til hinder for driften gi Webhelp-uken sammen med medarbeiderens hovedferie.

Webhelp-uken behandles som betalte fri dager og gir ikke grunnlag for feriepenge-avsetning.

EKSTRAFERIE

Webhelp-uken er ikke istedenfor «Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år» beskrevet i ferieloven §5.2 og videre beskrevet i Standardoverenskomsten bilag 10. Når en medarbeider innfrir kravene for ekstraferie beskrevet i ferieloven, vil denne komme i tillegg til.

FØRSTE GANGS FORHANDLINGSMULIGHET

Denne avtale er et resultat av det lokale lønnsoppgjøret 2021, og formaliseres i avtale ved forhandlingene i 2022, den 16. desember 2022. Første mulighet for reforhandling av avtalen vil være 6 (seks) år etter innføring. Avtalen er deretter ment å forlenges for 2 (to) og 2 (to) år av gangen.

Dersom det skjer betydelige endringer (les: klientavtaler, vesentlige endrede rammebetingelser eller Force Majeure som har betydelige ringvirkninger for den operasjonelle og økonomiske delen av virksomheten i Fredrikstad) så skal det gis mulighet for at avtalen kan reforhandles og/eller justeres. Avtalen kan bare reforhandles innen de første 6 (seks) virkeår dersom begge parter ønsker dette.

Dette må fremlegges fra arbeidsgiver før reforhandling kan finne sted. I alle tilfeller kan det ikke trigges en reforhandling før tidligst 1.1.2024.



Ole-Jon Hagen (HoAaO)



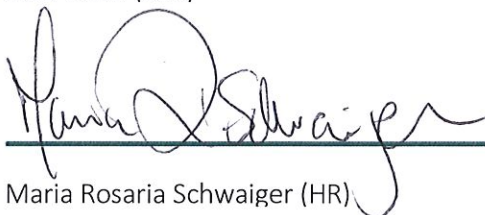
Marius Aleksander Andersen (Tillitsvalgt)



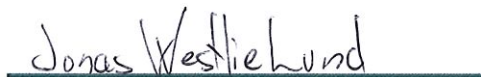
Edin Milak (OM)



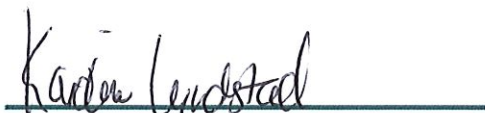
Silje Martinsen (Tillitsvalgt)



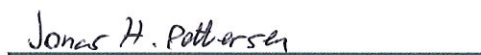
Maria Rosaria Schwaiger (HR)



Jonas Westlie Lund (Tillitsvalgt)



Karoline Linstad (Tillitsvalgt)



Jonas Heimdahl Pettersen (Tillitsvalgt)