

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-049 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE  
på den ene side

og

NHO  
på den annen side

vedrørende Butikkoverenskomsten .

Den 16., 17. og 18. august 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Kari Gjestebý.

### Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge:

Bjørn Mietinen, Torbjørn Brox Webber, Roger Valhammer, Malin Balland og Ove Magnus Halkjær.

NHO:

Elisabeth Lea Strøm, Ragnvald Nore, Karen A. Lind, Carl E. Rønneberg, Birgitta Nordby, Linda Fredriksen, Jørn Inge Løssfelt og Sigbjørn S. Mygland.

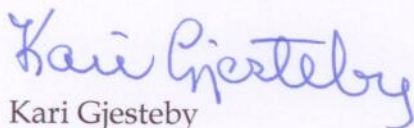
### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Handel og Kontor i Norge mottatt 16. mai 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, sendt 18. mai 2012.
3. Handel og Kontor i Norges begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 10. august 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i særmøter og fellesmøter.

Riksmekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.  
Arbeidsgiver anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.  
Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemming med anbefaling.  
Svarfrist for begge parter er satt til 10. september kl 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 04.10



Kari Gjestebý

## RIKSMEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-049 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE  
på den ene side

og

NHO  
på den annen side

vedrørende Butikkoverenskomsten .

Samt mellom  
HANDEL OG KONTOR I NORGE

Og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

### Endringer i BUTIKKOVERENSKOMSTEN Mellom NHO og Handel og Kontor i Norge Ved tariffrevisjonen 2012

#### § 1 Overenskomstens omfang

- 1.5 Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf § 1.  
Se § 23 og Bilag 13.

#### § 2 Overenskomstens varighet

- 2.1 Overenskomsten trer i kraft 1. mai 2012 og gjelder til 30. april 2014 og videre 1 - ett - år om gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.
- 2.2 Reguleringsbestemmelse for 1. avtaleår

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 pr time fra 1. mai 2012.  
Garantisatsen for ansatte på 16 og 17 år reguleres med kr 3,00 pr time. Øvrige garantisatser reguleres med kr 7,00 fra samme dato. (Inkludert ovennevnte generelle tillegg.) Garantisatsen for 6 års ansiennitet reguleres ytterligere med kr 5,00 pr. 1. april 2013 inkl. event. generelle og lavtlønnstillegg.

#### **Merknad:**

Partene foretar omregning til månedslønn i forbindelse med opptrykk av ny tariffavtale.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som slutter i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid utført før vedtakelsen.

Garantilønssystemets satser er regulert i § 29.

### 2.3 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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 representantskap. 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 2013).

## § 11 Betaling for overtidarbeid

- 11.5 «..., betales kr 74,- i matpenger» endres til «..., betales kr 76,- i matpenger».

## Ny § 17 Omsorgspermisjon (Resterende §§ forskyves)

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3, jf protokoll fra frontfaget.

## § 23 Innleie

Nye punkter tilføyes (jf Protokollen fra Standardoverenskomsten):

- 23.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
- 23.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning, gjelder ikke bilagene 1, 4, 5, 6, 8 og 11 i denne overenskomsten.

- 23.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 23.2 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 arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.
- 23.4 Hovedavtalen 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 avtalene 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 pkt. 23.2 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 tillitsvalgearbeid, jf Hovedavtalen § 6-6.

**Merknad 1):**

Punktene 23.2, 23.3 og 23.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf Prop 74L (2011-2012).

**Merknad 2):**

Nødvendig redaksjonell bearbeiding av teksten gjøres av partene i fellesskap i forbindelse med opptrykk av ny tariffavtale.

## § 25 Bilag

Nytt Punkt:

Bilag 13 - Ansatte i vikarbyrå.

## § 29 Regulativenes lønnsatser

- 29.1 Fagarbeider med relevant fagbrev gis et tillegg på kr 8,00 pr. time. Garantibestemmelsen gjelder ikke skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, f.eks. i forbindelse med jul eller ferier.
- 29.2 Garantiordning  
Butikkoverenskomstens høyeste garantilønnsats (6 års ansiennitet) skal pr 1. april 2012 utgjøre 90% av statistikkgrunnlaget for overenskomst nr 70, Statistikkgrunnlaget skal være gjennomsnittlig grunnlønn inkludert bonus foregående år for nevnte overenskomst. (Styrkkode 5221).

Ovennevnte regulering skal skje med virkning fra den 1. april, og beregnes og justeres i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. Eventuelle generelle tillegg

som gis i de sentrale forhandlingene kommer i tillegg til reguleringen etter denne bestemmelsen.

Tillegg som fremkommer etter disse beregninger kan etter avtale mellom partene fordeles på alle garantisatsene. Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i første avsnitt. Blir partene ikke enige legges det hele på garantilønnsatsen for 6 års ansiennitet.

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden fra og med den 1. mai 2012 til og med den 30. april 2014.

## **Bilag 12** **Avtale om korte velferdspermisjoner**

Punkt 2:

«Tannlegespesialist» endres til «tannlege».

## **Nytt bilag 13 Ansatte i vikarbyrå**

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

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf § 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 fratrukke seg 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, jf § 23.2
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansatte arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.