

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-073 mellom

FELLESFORBUNDET
på den ene side

og

NHO REISELIV
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjon 2012 - Landforpleiningsavtalen.

30. og 31. august og 1. september 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Inger Tellefsen.

Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Clas H. Delp, Linda Berglund, Åse Reidun Julnes, Tone Hauan og Frank Schistad.

NHO Reiseliv:

Jostein Hansen, Sølve Sivertsen, Magne Braadland, Marianne Tveit, Trond Vinje, Terje Hovet og Ingunn Frøland.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Fellesforbundet, mottatt 27. juni 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 28. juni 2012.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 27. august 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene - med meklerens mellomkomst - fram til en forhandlingsløsning i samsvar med vedlegg til møteboka.

Fellesforbundet sender forhandlingsresultatet ut til uravstemning med frist 27.09.2012 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.50.


Inger Tellefsen

VEDLEGG TIL MØTEBOK

1. Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 1,25 pr. time (37,5 timers uke)

I tillegg gis det et garantitillegg til alle på kr 1,15 pr. time (37,5 timers uke)

2. §3 Lønn og overtidsgodtgjørelse(inkl. anleggstillegget):

1. Individuell avlønning

For stillinger som førstekokk, assisterende resepsjonssjef, assisterende husøkonom, assisterende renholdsleder og tilsvarende stillinger avtales individuell avlønning.

2. Minstelønn for øvrige arbeidstakere

2.1 Minstelønntabell

Lærlinger lønnes ikke etter satser for unge arbeidstakere i de tilfeller læringen arbeider og/eller lønnes som ufaglært arbeidstaker.

Unge arbeidstakere	Kr Pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u	33,6 t/u
16 år	14 749,50	98,78	91,50	
17 år	16 289,50	105,78	100,55	
18 år	18 599,50	120,78	114,81	
Arbeidstakere uten fagbrev	Kr Pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u	33,6 t/u
Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år /etter 4 mnd. praksis på anlegg over 18 år	22 187,56	144,08	136,96	
Etter 2 års praksis på anlegg	22 609,56	146,82	139,57	
Etter 4 års praksis på anlegg	23 681,56	153,78	146,18	
Etter 6 års praksis på anlegg	24 342,56	158,07	150,26	
Etter 8 års praksis på anlegg	24 766,56	160,82	152,88	
Etter 10 års praksis på anlegg	25 155,36	163,35	155,28	

Disse lønninger tilsikter ingen regulering nedad for dem som har høyere lønn enn ovenfor anført.

(Til protokollen:

Nye satser inkluderer generelt tillegg og garantitillegg. Omlegging av lønntabellene skal ikke medføre at noen går ned i lønn.)

2.2 Fagbrevtillegg

Det gis et tillegg på kr 8,50 pr. time for fagbrev forutsatt at de arbeider innenfor det respektive fagbrevs område.

2.3 Beregning av praksis.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som praksis ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.



Fast ansatte i deltid opptjener lønnsansiennitet på lik linje med heltidsansatte.

Arbeidstagere som har permisjon i forbindelse med svangerskap / fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil et år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til foreldrepenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-6.

2.4 Lokale lønnsforhandlinger

Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger mellom bedriften og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelser.

Arbeidstakere skal etter dyktighet og relevant utdanning lønnes ut over minstelønnsattsene.

Bedriften skal også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Landforpleiningsavtalen under eller slike vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Til de lokale forhandlinger har tillitsvalgte rett til å få opplysninger om fortjenestenivå. Slike opplysninger skal være anonymisert og ikke inneholde annen informasjon enn lønn samt ansettelsesdato.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

3. Øvrige bestemmelser.

Der stillingene innbefatter økt ansvarsområde, eventuelt en stillingskombinasjon, kan det lokalt avtales egen stillingsplassering. Stillingen som 1. kokk er direkte underlagt kjøkkensjef, og er satt til å lede andre kokker.

For stillinger som ikke er nevnt i lønsmatrisen skal lønsplassering avtales lokalt mellom partene på bedriften, eventuelt mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet.

Pkt 3 flg – iht dagens overenskomst.

3. Bemanningsforetak

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. Se bilag 1 og 1A.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA § 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.
Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA § 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

4. §5 Transport, hjemreise og pålagt arbeid på annet forpleiningsanlegg:

Nytt punkt 3:

Ved pålagt arbeid på annet forpleiningsanlegg enn arbeidsstedet, dekker bedriften nødvendige reiseutgifter fra/til ordinært arbeidssted. I slike tilfeller besørger arbeidsgiver innkvartering.

Dersom reisen foregår i arbeidstakers fritid skal reisetiden kompenseres med ordinær timelønn for medgått nødvendig reisetid. Reisen skal avklares/godkjennes av arbeidsgiver på forhånd. Reisetid anses ikke som arbeidstid.

5. §12 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2012 og gjelder til og med 31. mars 2014 og videre 1 år - ett år - om gangen dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen 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 framsatt 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).

Ny paragraf – Lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Aml §12-3

6. Endring i bilag 1:

Nye punkter:

- 1.3 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: Likestilling og Likelønn, Avtale om Sluttvederlag, Opplysnings- og utviklingsfondet og AFP i Landforpleiningsavtalen.

1.4 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3 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.

1.5 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. 1.3 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, jfr HA § 6-6.

Merknad:

Punktene 1.3, 1.4 og 1.5 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

8. Nytt bilag 1A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomstens anvendelseområde

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 jfr § 1.1.
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 fratre 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, jfr Bilag 1 – Innleie av arbeidstakere pkt. 1.3.
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.

9. Bilag 3 – Avtale om korte velferdspermisjoner

Endring av punkt 2

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

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

Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

IKRAFTTREDELSE

Det generelle tillegget og garantitillegget gjøres gjeldende fra og med 1. april 2012.

De nye satsene i overenskomsten gjelder fra 1.april 2012.

Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt

Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

