

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-080 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den ene side

og

NHO LUFTFART
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Luftfartsoverenskomsten.

Den 6., 7. og 8. november 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Handel og Kontor i Norge:

Peggy Hessen Følsvik, Kjell Finvåg, Hilde Nyberg Loe, Vidar Hjortland, Randi Utness, Unni Aurdal, Glenn Vinjor og Sissel Weholdt.

NHO Luftfart:

Odd M. Nymoen, Ragne Eikrem, Robert Arvefalk, Stig Bjørnstad, Elisabeth Gjerdingen, Gunnar Martinsen, Tonje Vadseth Lyssand, Fredrik Øygard, Stig Bjørnstad, Terje Horn Evensen, Jørn Nyborg og Jan Fredrik Tinlund.

Det ble fremlagt:

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

Meklingen fant sted i særmøter og fellesmøter.

Mekleren fremla forslag som er vedlagt møteboken som vedlegg 1.

Arbeidsgiver godtok forslaget.

Arbeidstaker anbefalte forslaget og sender det til uravstemning.

Svarfrist ble satt til torsdag 29.11.12 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 05.45.

Nils Dalseide

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-080 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE

på den ene side

og

NHO LUFTFART

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Luftfartsoverenskomsten

Vedlegg 1

Økonomi

- 420.2 Skifttillegget skal beregnes og utbetales som faste månedlige beløp, og beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veide timer per måned med kr **69** per veiet time.

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 fra 1. april 2012.

311 Minste månedsfortjeneste fra 1. april 2012 (inkludert generelt tillegg)

Første kulepunkt	kr 22 223
Andre kulepunkt	kr 25 143
Tredje kulepunkt	kr 27 479

1.1.1. Avsnitt 10.

1.1.2. Overenskomstens omfang

102. Innleide

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale for bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. avsnitt 10.

Se 220 og bilag 3 og 3A.

Protokolltilførsel:

Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.

Partene er i tariffperioden enige om å praktisere Hovedavtalens 3-7 (2) på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder Hovedavtalens § 3-7 (2) på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

1.1.2.1. Avsnitt 11

Overenskomstens varighet

110. Overenskomsten trer i kraft den 1. april **2012** og gjelder til 31. mars **2014** og videre 1 - ett - år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

Dersom LOs representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har representantskapet også myndighet til å

beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneds varsel til felles utløp 1. april – uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Merknad til 203 Bruk av deltid

Medlemsbedriftene skal kartlegge bruken av deltid med sikte på å avdekke eventuell ufrivillig deltid.

Bemanningsbehov og tiltak mot eventuell ufrivillig deltid skal være fast post på bedriftsutvalg/arbeidsutvalg (kontaktmøte), jfr. HA kap 9 og 12. I tillegg tas dette opp mellom partene i forbindelse med utarbeidelse av nye skiftplaner.

Merknad til 231.2 i overenskomsten

Partene er enige om at punkt 231.2 første avsnitt, er slik å forstå at skiftplanen skal være ferdig saksbehandlet og varslet en måned før den iverksettes.

404. Matpenger ved overtidsarbeid

404.1 En funksjonær som blir tilsagt overtid i tilslutning til sin ordinære arbeidstids slutt, utbetales kr 76,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 – to - timer og at bedriften ikke skaffer mat.

1.1.3. BILAG 3

1.1.4.

1.1.5. INNLEIE/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSETTELSE

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 og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde.

1.3. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

1.3.2 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 bilag 2, 5, 6, 7, 9 og 11 i denne overenskomsten.

1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av 1.3.2 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.

1.3.4 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 1.3.2 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 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

2. **Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. **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 innen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. **Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. **Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. **Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

1.1.6. Nytt Bilag 3 A

1.1.7. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr Avsnitt 10.

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 Avsnitt 10.
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. Bilag 3, pkt 1.3.2.
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.

Bilag 4.

Siste setning endres til:
(dog ikke til utløp før 1.april 2013).

Bilag 12

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av **tannlege** og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

Innreguleringsklausul

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for personer som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende utført arbeid før vedtakelsen.

Protokolltilførsel fra HK til møteboka;

Med bakgrunn i forskjellsbehandling mellom selskapene og for å sikre den enkelte arbeidstakers forutsigbarhet ved sykdom er det fremmet krav om at arbeidsgiveren forskutterer sykepenger utover arbeidsgiverperioden. Et slikt krav er avvist av arbeidsgiverne.