

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-083 mellom

YS SPEKTER
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende opprettelse av ny overenskomst ved Bring Warehousing

Den 14. oktober 2012 ble det avholdt meklingsmøter under ledelse av mekler Dag Nafstad.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Ingerid Bjercke, Dag Bjørnar Jonsrud, Ken Roger Bratteng og Henrik Dahle.

Spekter:

Lars Haukaas, Anne-Kari Bratten og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Riksmeklerens møtebok datert 12. oktober 2012.
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i særmøter og fellesmøter.

Mekleren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Spekter og YS Spekter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 23.30.

Kari Gjesteby

for Dag Nafstad

MEKLERENS FORSLAG

I SAK NR 2012-083

YS Spekter

på den ene side

og

Arbeidsgiverforeningen Spekter

På den annen side

Meklerens forslag datert 12. oktober 2012 gjøres gjeldende med følgende presiseringer som praktiseres med virkning fra 1. april 2012:

a)

YTF medlemmer ansatt per 11. oktober 2012 omfattes også av sikringen i møtebokens punkt III siste ledd dersom de i overenskomstperioden får endret arbeidstidsordning. Partene er enige om at med ubekvem arbeidstid menes både skifttillegg og forskjøvet arbeidstid.

b)

Øyvind Ånesland omfattes av sikringen i møtebokens punkt III andre ledd dersom han tar fagbrev i overenskomstperioden. Det vil i overenskomstperioden bli gjennomført en lokalt partssammensatt prosess der det utredes mulighet for et fagarbeidertillegg i overenskomstens del B.

c)

Møtebokens punkt IV justeringer skal nyttes til å utjevne lønsmessige skjevheter og fordeles etter lokale forhandlinger under fredsplikt.

MEKLERENS FORSLAG

I SAK NR 2012-083

YS Spekter

på den ene side

og

Arbeidsgiverforeningen Spekter

på den annen side

vedrørende opprettelse av ny overenskomst ved Bring Warehousing AS

I

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll av 18. april 2012 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter.

II

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg.

III

Sikringsbestemmelse knyttet til virksomhetsoverdragelse fra Bring Logistics AS (nå Bring Cargo AS) til Bring Warehousing AS:

Arbeidstakere som per 31. mars 2012 oppebar et lønnstillegg for fagbrev på kr 1.544,- per måned får et tilsvarende kronebeløp videreført som en personlig ordning. Dersom det i senere revisjoner av overenskomsten avtales et særskilt tillegg for fagbrev skal dette erstatte det personlige tillegget på kr 1.544,- dersom det nye kompetansetillegget overstiger dette tillegget.

Arbeidstakere som per 31. mars 2012 oppebar et høyere lønnstillegg for ubekvem arbeidstid enn det som følger av ny overenskomst skal få differansen kompensert som en personlig ordning så lenge det ubekvemme arbeidet vedvarer.

IV

Det settes av kr. 12.000 til justeringer.

V

Partene er enige om den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Partene vil understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Partene er enige om at den interne Logistikkutdanningen (som inngår som tellende for fagbrev logistikkoperatør), i denne sammenheng er et viktig bidrag i kompetanseutviklingen for den enkelte og for virksomhetens måloppnåelse.

Partene ser betydningen av å videreføre de støtte/stipendordningene som allerede er etablert i Bring Warehousing AS. Arbeidstakerne oppfordres til å utvikle sin kompetanse og benytte seg av ordningene.

Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Det vises til hovedavtalen § 44.

Bring Warehousing AS vil ta initiativ til en særskilt kartlegging av kompetanse i overenskomstperioden. Gjennomføringen av arbeidet skal skje i samarbeid mellom arbeidsgiver og berørte forbund i Bring Warehousing AS. Partene skal i dette arbeidet ha fokus på dokumentasjon av utviklingen i oppgaver og kompetansebehov i virksomheten og hvilke konsekvenser dette kan ha for de aktuelle arbeidstakernes bidrag i oppgaveløsningen.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar

Øvrige krav tas ikke til følge.

Som del B gjelder følgende for Bring Warehousing AS:

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter medlemmer av Yrkestrafikkforbundet innen alle funksjoner i Bring Warehousing AS.

Overenskomsten omfatter ikke adm. dir, ledergruppen og avdelingsledere.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1 Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37,5 timer, eksklusiv spisepause.

2.2 Onsdag før skjærtorsdag og nyttårsaften er arbeidstiden frem til klokken 13:00. 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17.mai, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag er fridager.

2.3 Godtgjørelser ved arbeid på morgen / ettermiddag / kveld / natt

2.3.1 For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 21.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr.16,00 pr. arbeidet time.

2.3.2 Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha skiftgodtgjørelse.

2.3.3 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på kr.70,00 pr. klokke time.

2.4 Det kan avtales fleksible arbeidstidsordninger i bedriften. Hvem som omfattes av dette drøftes mellom partene. Vilkårene for fleksitidsavtale fastsettes i egen særavtale (S2 Tidsbegrenset).

§ 3 LØNSBESTEMMELSER

3.1 De ansatte lønnes individuelt.

Minstelønn/garantilønn for lager / terminal- og transportarbeidere over 18 år kr 130,- pr time.

Minstelønn/garantilønn for hjelpearbeider kr 115,- pr time.

Minstelønn for unge arbeidstakere:

16-17 år: er lønnen satt til 80% av minstelønn/garantilønn

17-18 år: er lønnen satt til 90% av minstelønn/garantilønn

3.2 Lønnsdefinisjoner

Lønn utbetales som månedslønn. Timelønn er månedslønn dividert med 162,5. Overtid beregnes av timelønn.

3.3 Forhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom YS-Spekter og Spekter.

Det forhandles om generelle tillegg og/eller om en sum til individuelle tillegg som fordeles etter følgende kriterier: Kompetanse, ansvar, faglig dyktighet og resultatoppgjørelse.

§ 4 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 15. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til denne dato hver måned. Dersom denne dato faller på lørdag, søn- hellig- eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

§ 5 OVERTIDSGODTGJØRING

Pålagt overtid utover 7,5 timers arbeidsdag godtgjøres med overtidsbetaling.

For pålagt overtidarbeid gis timelønn tillagt 50 % de fem første ukedager fra ordinær arbeidstids slutt fram til kl. 21:00. Tillegget økes til 100 % mellom kl. 21:00 og kl. 06:00 og for pålagt arbeid på lørdager og søndager.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt overtidsstillegget. I de tilfeller bedriften ikke sørger for bespisning, dekkes legitimerede utgifter til mat.

§ 6 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ ENKELTE DAGER FØR HELLIGDAGER

Etter kl.13:00 nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg. Pinseaften og juleaften utbetales 100 % tillegg.

§ 7 LØNN UNDER SYKDOM, FØDSELSPENGER, SVANGERSKAPSPENGER OG ADOPSJONSPENGER

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal arbeidsgiver forskuttere en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

§ 8 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTEPLIKT

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 9 FERIEGODTGJØRING

Feriegodtgjøring ytes i samsvar med ferielovens bestemmelser.

Feriepenger utbetales normalt i juni måned.

§ 10 FERIE

For den avtalefestede del av ferien vises det til overenskomstens A-del inngått mellom Spekter og YS-Spekter.

§ 11 FORSIKRINGSORDNINGER

Bedriften har følgende forsikringer for medarbeiderne:

Gruppelivsforsikring
Ulykkesforsikring
Yrkesskedeforsikring

Før forsikringsordningene endres skal saken drøftes mellom partene.

§ 12 PENSJON

Det skal være tjenstepensjon i bedriften.

Før pensjonsordningene endres skal saken drøftes mellom partene.

§ 13 VELFERDSPERMISJON

13.1 Velferdspermisjon

Ansatt kan etter søknad til nærmeste leder innvilges kortvarig permisjon med lønn, inntil 2 uker pr. kalenderår, dersom det foreligger viktig velferdsgrunn.

13.2 Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf arbeidsmiljøloven § 12-3 (1), har han rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under permisjon dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de 2 første ukene etter hjemkomst fra sykehuset.

§ 14 ANSETTELSE/OPPSIGELSE

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere med tjenestetid inntil fem år er det en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. For arbeidstakere med tjenestetid over fem år er det en oppsigelsestid på 6 mnd. dersom arbeidsgiver går til oppsigelse.

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelse.

§ 15 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

For bestemmelser om Avtalefestet Pensjon (AFP) vises det til overenskomstens del A mellom Spekter og YS-Spekter.

§ 16 LIKESTILLING

16.1.1 Holdninger

Partene er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i bedriften. Kvinnens og menns ulike erfaringsgrunnlag er en styrke som bør utnyttes på alle nivåer til beste i bedriften. Det er i bedriftens interesse at både menn og kvinner får anledning til å prege resultatene innen bedriftens ulike områder.

Likestilling er et lederansvar som må synliggjøres og følges opp ved at mål og virkemidler forankres på alle ledernivåer i bedriften. Holdningsskapende arbeid skal prioriteres høyt. Partene vil gjennomgå sine avtaler og regelverk i løpet av perioden, og sin praktisering av disse med henblikk på å få bort de kjønnsbetingede ulikheter på alle nivåer. Det skal utarbeides egnede virkemidler for å nå bedriftens likestillingsmål når det gjelder:

Rekrutteringspolitikk
Avansements- og karrieremuligheter
Kompetansegivende opplæring og oppgaver

16.1.2

Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

16.1.3

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, og om ikke egnet arbeid finnes i Bring Warehousing AS vil mulighetene for det samme bli undersøkt i hele Postkonsernet.

16.1.4

Arbeidstakere med lederansvar skal også ha mulighet for midlertidig redusert arbeidstid i egen stilling.

16.1.5

Arbeidstaker som midlertidig går i redusert stilling skal ikke tape mulighet for avansements- og karrieremuligheter, og heller ikke kompetansegivende opplæring og oppgaver.

§ 16.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Det skal legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer, slik at Bring Warehousing AS kan nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse som personer med innvandrerbakgrunn representerer.

Posten Norge AS skal behandle alle arbeidstakere og arbeidssøkere likt, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.