

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2013-013 mellom

PARAT
på den ene side

og

LSG SKY CHEFS NORGE AS
på den annen side

vedrørende opprettelse av overenskomst for helikopterpiloter i Lufttransport AS

Den 11. juli 2013 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Parat:

Lars Petter Larsen, Thore Halvorsen, Lill Fischer, Grete Diserud, Stein Risbø, Jan Eirik Bergli og Johanne Ebeltoft.

LSG Sky Chefs Norge AS:

Peter Stackeryd, Heli Purje, Matteo Bagliani og Stein Hegdal.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Parat, mottatt 25. juni 2013.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 25. juni 2013.
3. Parats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 5. juli 2013.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Med meklerens mellomkomst kom partene under meklingen frem til en omforent løsning. Partenes enighetsdokument er inntatt som vedlegg 1 til protokollen.

Meklingen ble avsluttet kl. 18.35.


Nils Dalseide

VEDLEGG 1 TIL RIKSMEKLERENS PROTOKOLL I SAK 013 - 2013

PARTENE I MEKLINGEN ER ENIGE OM FØLGENDE:

Lønnsendringer:

- 2.1 Alle medarbeidere gis et generelt tillegg på kr 3,25 pr time fra 1. april 2012 og et generelt tillegg på kr 2,15 fra 1. april 2013.

Fra 1. august 2013 skal følgende lønnstabeller gjelde:

Produksjon uten fagbrev

0-2 år	146,23
2-4 år	148,97
4-6 år	155,93
6-8 år	160,22
8-10 år	162,97
10-15 år	169,66
15-20 år	171,61
Over 20 år	173,56

Kokk med fagbrev

0-2 år	166,93
2-4 år	167,84
4-6 år	171,89
6-8 år	176,84
8-10 år	179,84
10-15 år	186,53
15-20 år	188,48
Over 20 år	190,43

Sjåfør uten C

0-2 år	164,99
2-4 år	165,84
4-6 år	169,80
6-8 år	173,85
8-10 år	176,85

10-15 år	183,54
15-20 år	185,49
Over 20 år	187,44

Sjåfør med C

0-2 år	166,93
2-4 år	167,84
4-6 år	171,89
6-8 år	176,84
8-10 år	179,84
10-15 år	186,53
15-20 år	188,48
Over 20 år	190,43

Dispatch

0-2 år	190,09
2-4 år	193,34
4-6 år	198,64
6-8 år	201,93
8-10 år	206,23
10-15 år	212,92
15-20 år	214,87
Over 20 år	216,82

Dersom vilkår som fastlagt i egen avtale mellom partene blir oppfylt, skal disse lønnstabeller gjøres gjeldende fra 1. april 2012, bortsett fra tillegget på kr 2,15 som først gjøres gjeldende fra 1.april 2013 som fastsatt ovenfor.

I overenskomsten gjøres dessuten følgende endringer:

Bilag 7 Innleie av arbeidstakere

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)
Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12(2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyråer) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

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 YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene: Likestilling og Likelønn, Avtale om Sluttvederlag, Opplysnings- og utviklingsfondet og AFP i overenskomsten.

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 YS 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 YS 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).

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht. forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2).

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandører, når underleverandørers 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 informasjonen ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og evt. rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.