

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-008 mellom

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND  
på den ene side

og

NHO SERVICE  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Overenskomst for Renholdsbedrifter

Den 14, 15. og 16. mai 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Elisabeth Stenwig.

### Til stede for partene:

Norsk Arbeidsmandsforbund:

Erna Hagensen, Lise Myrvold, Brede Edvardsen, Said Massen Hamed, Trine W. Hagen, Christine Kalsås, Petrica Milicevic, Eva Jenssen, Cathrine Elstad, Hilde Gylland, Åshild Aunsmo.

NHO Service:

Terje Nygaard, Lise Thun, Tom Tollefsen, Terje Melby, Odd Andre Jensen, Kristing Flagstad, Tonje Thue Width, Terje Hovet.

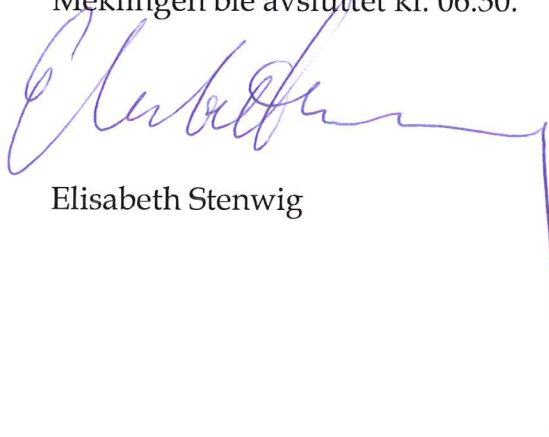
### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Norsk Arbeidsmandsforbund, mottatt 25. april 2012.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, sendt 26. april 2012.
3. Norsk Arbeidsmandsforbunds begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 7. mai 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.  
Svarfrist ble satt til 15.06.2012 kl. 12.00

Meklingen ble avsluttet kl. 06.30.



Elisabeth Stenwig

## MEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-008 mellom

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND  
på den ene side

og

NHO SERVICE  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Overenskomst for Renholdsbedrifter

samt mellom  
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

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

### 1. Lønnstillegg – bestemmelser vedrørende lønn

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 per time

Det gis et tillegg på kr 3,05 per time

I tillegg kommer et garantitillegg kr. 0,89

Fagarbeidertillegget økes fra kr. 8 til kr. 9

Næringsmiddeltillegget økes fra kr. 5 til kr 10

Natttillegget økes fra kr. 20 til kr. 25

Alle tillegg gis med virkning fra 1. mai 2012. Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

### 2. Andre endringer

**§ 1 nr. 3:** Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling iht. Arbeidsmiljøloven § 14-3.

Alle ledige stillinger i de ansattes distrikt eller fylke skal utlyses internt.

Partene lokalt avtaler hvordan informasjon gis til de ansatte.

**§ 2, protokollførsel:** Bedriften skal angi på lønnslippen eller på annen hensiktsmessig måte den til enhver tid gjeldende pensjonsleverandør.

### **§ 6 Personlig utstyr - rengjøringsmidler - opplæring.**

Inntas i punkt 1, innledningsvis.

«Fast ansatte har etter utløp av avtalt prøvetid krav på sko eller skogodtgjørelse.

Bedriften kan velge å enten stille sko til rådighet for de ansatte, eller subsidiere anskaffelsen av sko med en engangssum (etterskuddsvis), evt. utbetale skogodtgjørelse som et tillegg til ordinær timelønn.

Evt. skogodtgjørelse utgjør kr. 700,- per år for arbeidstakere som arbeider mer enn ½ årsverk, og kr. 350,- per år for de som arbeider mindre enn ½ årsverk.»

### **Omsorgspermisjon**

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3, begrenset oppad til 6G.

**Matpenger** - endres i samsvar med protokoll 23. mars 2012 fra møtet mellom LO og NHO

### **Korte velferdspermisjoner**

#### **Bilag 3 - 2**

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandling. 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 bestemmelsen, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

### **Omfang - bemanningspolitikk**

Partene er enige om å legge prinsippene fra frontfaget til grunn når det gjelder bemanningspolitikk:

#### **Bemanningspolitikk**

##### ***Omfangbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:***

*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.*

*Se bilag 2 og 2A*

### **Endring i 1.3.1**

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

### **Ny 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 Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.*

### **Ny 1.3.3**

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

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

### **Bilag 2A**

#### **Ansatte i vikarbyråer**

*Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 2.3.*

- 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 § 2.3.*
- 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, jf Bilag 2 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.

#### **Protokolltilførsel :**

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 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 H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.*

#### **Varighet**

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. mai 2012 og gjelder til 30. april 2014 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

#### **Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger 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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs hovedstyre. 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).

3. Øvrige krav tas ikke til følge