

Protokoll

fra forhandlingene 19. desember 2022 mellom Parat og NHO Reiseliv vedrørende revisjon av Arbeidslederavtalen, avtale nr. 218, for perioden 2022 – 2024.

Til stede:

Parat: Grete Dieserud
NHO Reiseliv: Elisabeth Kloster

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4,- per time (37,5 t/uke) fra 1. mai 2022.

§ 5 Avtaleopprettelse

Pkt. I A, første avsnitt endres til:

Krav om avtaleopprettelse i NHOs medlemsbedrifter ovenfor navngitte medlemmer av Parat sendes til NHO med kopi til den aktuelle landsforening. NHO/landsforeningen må gi beskjed innen 2 måneder om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser framkommer innen 2 måneder, anses vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet ved bedriften.

§ 6 Arbeidstiden

Nytt siste avsnitt:

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte.

§ 7 f og § 21 b-d: Reguleres i henhold til Riksavtalen.

§ 9 Likelønn og likestilling

Annet avsnitt endres til:

Partene på den enkelte bedrift skal så snart som mulig i løpet av avtaleperioden foreta en gjennomgang av sine lokale lønnsforhold for å sikre at disse er i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser. Dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes på annen måte enn ved ulike kjønn skal slike lønnsforskjeller rettes opp.

§ 10 Overtidsbetaling mv.

Pkt. A endres til:

Enhver arbeidsleder har rett til betaling for overtidsarbeid. Vanlig forberedende og avsluttende arbeid før og etter den normale arbeidstid ansees ikke som overtid.

Overtid regnes bare for hel eller halv time, således at påbegynt halv time regnes som halv time og over halv time regnes for hel time.

Det betales i tillegg til den individuelle timelønnen 50% for alle overtidstimer som ikke ifølge nedenstående unntak skal betales med 100%.

For arbeid på fridager og for overtidsarbeid dager før fridager fra kl. 21.00 - 100%.

For overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales et tillegg på 100%.

Tillegg for overtid beregnes av en timelønn som er basert på vedkommendes ordinære månedslønn dividert med: For arbeidstakere med 35,5 timers arbeidsuke divideres med 154 timer. For arbeidstakere med 37,5 timers arbeidsuke divideres med 162 timer.

Arbeidstaker og bedriften kan avtale at overtidsgodtgjørelse er inkludert i lønnen. Det skal fremgå hva som er ordinær lønn og hva som er overtidsbetaling. Det bør også fremgå av avtalen hvor mange overtidstimer godtgjørelsen utgjør.

Dersom den pålagte overtiden regnet over året overstiger den faste godtgjørelsen, har vedkommende rett til overtidstillegg for overskytende tid.

Bestemmelsen i denne paragrafen gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidsmiljølovens kapittel 10, jfr. § 10-12.

Merknad:

Henvisning til arbeidsmiljøloven kapittel 10 jfr. § 10-12 er en ren opplysning om hvem bestemmelsen gjelder for, uten at partene med det har gjort bestemmelsen til en tariffnorm.

Protokolltilførsel

NHO og Parat er enige om at bestemmelsen om overtidsbetaling bare gjelder hvis vedkommende arbeidsleder har mottatt direktiv fra overordnet om å delta i overtidsarbeid. Har arbeidslederen ikke mottatt sådant direktiv fordi den overordnede ikke har vært til stede, skal overtidsbetaling likevel betales hvor det av bedriftsmessige grunner har vært nødvendig å utføre det.

Ved slikt overtidsarbeid har arbeidslederen fri kost. Bedriften kan i stedet utbetale kostpenger. For overtid utover 2 timer henvises til AML § 10-9 (2).

§ 24 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. mai 2022 og gjelder til og med 30. april 2024 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 YS, eller det organ YS bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlings-tidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs representantskap.

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 2023).

§ 28 Generelle bilag

Bilagene endres og oppdateres i tråd med protokoll mellom YS og NHO av 25. mai 2022.

Til forhandlingsprotokollen:

Innretning og etterbetaling

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for lønnsinntakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Hverken prosentvise overtidstillegg eller prosentvise helligdagstillegg for arbeid forut for vedtakelsen skal etterreguleres.

Personer ansatt etter 1. mai 2022 kan ikke påberope seg lønnstillegg i henhold til ovenstående.

Arbeidstakere som var sykemeldt før 1. mai 2022 har ikke krav på justert sykepengegrunnlag.

Personer som ble sykemeldt etter 1. mai 2022 har krav på justert beregningsgrunnlag for sykepenger, samt etterbetaling av differansen mellom nytt og gammelt beregningsgrunnlag.

Oslo, 19. desember 2022


Grete Dieserud
Elisabeth Kloster