

HOTELL OG RESTAURANT

INNGÅTT: 1. mai 2016

UTLØP: 30. april 2018

O V E R E N S K O M S T

Arbeidsledere

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

NHO Reiseliv

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

og

Parat

INNHOLDSFORTEGNELSE

Side

§ 1	
§ 2	Overenskomstens omfang
§ 3	Arbeidslederens stilling i bedriften
§ 4	Representasjon
§ 5	Avtaleopprettelse
§ 6	Arbeidstiden
§ 7	Lønnsbestemmelser
§ 8	Kost og losji
§ 9	Likelønn og likestilling
§ 10	Overtidsbetaling m.v.
§ 11	Omsorgspermisjon
§ 12	Reisegodtgjørelse
§ 13	Ferie og feriegodtgjørelse
§ 14	Lønn under sykdom
§ 15	Lønn til etterlatte
§ 16	Lønn under militærtjeneste
§ 17	Vakttjeneste
§ 18	Tilgjengelighetsteknologi
§ 19	Oppsigelse
§ 20	Spesielle fordeler
§ 21	Antrekk og uniform
§ 22	Livsfasepolitikk/arbeidstakere med nedsatt heles
§ 23	Invandrere
§ 24	Varighet og oppsigelse
§ 25	Forebygging av rusrelaterte problemer.
§ 26	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer.

BILAG

Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond

Avtalen om sluttvederlag

Avtalefestet Pensjon (AFP)

Lønn over bank, trekk av fagforeningskontigent

Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. Januar 1987

Korte velferdspermisjoner

Avtalefestet ferie (Ferie mv)

§ 1

Hovedavtalen NHO – YS inngår som del I av denne overenskomst.

§ 2

Overenskomstens omfang

Denne overenskomst gjelder for de medlemmer av Parat som går inn under følgende definisjon:

"Med arbeidsledere forstås kjøkkensjefer, hovmestere, husøkonomer, bestyrerinner, samt arbeidstakere i liknende stillinger som er ansatt på arbeidsgivers vegne for å lede, fordele og kontrollere arbeid utført av de personer som er underordnet dem; dersom de:

- a. ikke har plikt til å ta del i dette arbeid i større utstrekning.
- b. heller ikke har en særlig betrodd stilling som overordnet leder av bedriften eller selvstendig avdeling av den."

Oppstår tvist om vedkommende er arbeidsleder etter foranstående definisjon, behandles saken i henhold til reglene i § 6 pkt. 1 B.

Merknad:

Ved vurdering av om en kjøkkensjefstilling skal ansees å falle inn under arbeidslederbegrepet således som ovenfor definert, skal der også tas hensyn til at fagets egenart bl. a. tilsier at en kjøkkensjef i sin stilling som arbeidsleder i en viss utstrekning vil komme til å ta del i manuelt arbeid.

Protokolltilførsel:

YS/Parat og NHO/NHO Reiseliv er enige om at denne overenskomst kan gjøres gjeldende i bemanningsforetak/vikarbyrå for medlemmer som blir leid ut og som utfører arbeid innenfor denne overenskomstens virkeområde.

§ 3

Arbeidslederens stilling i bedriften

Arbeidslederne er arbeidsgivernes representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere.

Med stillingsbeskrivelse fastsetter bedriften arbeidsledernes arbeids- og myndighetsområde i samråd med vedkommende. Det vises til Hovedavtalen Tilleggsavtale VII, pkt. IV. Arbeidslederen plikter å utføre sitt arbeid i overensstemmelse med sin stillingsbeskrivelse og har innenfor denne ramme den ledende myndighet i sin stilling.

Ved utarbeidelse eller forandring av stillingsbeskrivelse skal det konfereres med vedkommende arbeidsleder(e). Arbeidslederne skal gis anledning til å konferere med sine tillitsvalgte på forhånd.

Arbeidslederne er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle produksjonshemmeligheter og lignende bedriftsanliggender som de i egenskap av sitt arbeid får kjennskap til.

§ 4 *Representasjon*

Ved forhandling mellom bedriften og arbeiderne angående en enkelt eller flere arbeidslederes forhold, skal arbeidslederne være representert.

§ 5 *Avtaleopprettelse*

I A. 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 1 måned om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser framkommer innen 1 måned, anses vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet ved bedriften.

I B. Oppstår tvist om vedkommende er arbeidsleder bringes saken inn for organisasjonsmessig behandling.

Ved fortsatt uenighet kan en av partene bringe tvisten inn for en nemnd sammensatt av en representant for NHO og en representant for Parat og med Riksmeklingsmannen eller den han oppnevner som formann.

II A. For nye medlemmer i Parat i bedrifter hvor denne avtale er gjort gjeldende, framsetter de tillitsvalgte et skriftlig krav til bedrifter om at navngitt(e) person(er) skal føres inn under den bestående avtalen.

Oppnås ikke enighet om dette, avholdes forhandlingsmøte etter Hovedavtalens § 2-3.

Hvis bedriften aksepterer kravet, bekreftees dette skriftlig og oversendes henholdsvis Parat og NHO/landsforeningen. Ved uenighet følges prosedyren i I B.

- II B. I bedrifter der Parat ikke har tillitsvalgt(e) sender forbundet en skriftlig henvendelse til bedriften med kopi til NHO/landsforening om at vedkommende er medlem og med anmodning om at vedkommende føres inn under den bestående avtalen. Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 1 måned dersom den mener at vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Dersom ingen innsigelser fremkommer innen fristen, anses avtalen gjort gjeldende for vedkommende. Ved uenighet følges prosedyren i I B.
- III. Der arbeidslederen er godkjent under avtalen og det oppstår forhold eller avdekkes feil som tilsier en endring i avtaleforholdet, tas dette opp med Parat og NHO/landsforeningen for videre behandling. Dersom enighet om endrede forhold ikke oppnås sentralt, behandles tvisten etter reglene i I B.

§ 6 *Arbeidstiden*

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5/35,5 timer pr uke i gjennomsnitt. Inndelingen av arbeidstiden og forandringer av denne skal fastsettes ved avtale mellom bedriftens leder og arbeidslederne under hensyntagen til den arbeidstidsinndeling som gjelder for arbeiderne.

Dersom partene ikke kommer til enighet kan saken bringes inn for organisasjonene.

Arbeidstiden skal ordnes slik at den ansatte i gjennomsnitt over maksimalt en 6 ukers periode får 2 fridager pr uke. Minst hver 2. uke skal det være 2 sammenhengende fridager hvorav den ene dagen skal legges til søndag. Bedriftens driftsform bestemmer den andre dagen. Forøvrig kan fridagene legges adskilt. Av hensyn til personalet skal hovedregelen være at flest mulig av fridagene legges til lørdagene i forbindelse med søndagsfri.

Hvis mulig skal det være første vakt før og siste vakt etter de to sammenhengende fridager.

Den enkelte arbeidstaker kan selv ved skriftlig anmodning 1 - en - dag pr uke ha

delt arbeidstid. Lengden av fripausen avtales skriftlig på bedriften. Dagen og lengden av fripausen avmerkes på vaktlisten.

Det skal ved skriftlig avtale på bedriften kunne etableres andre arbeidstidsordninger.

For at et arbeide skal regnes som arbeide på søn- og/eller helligdag etter arbeidsmiljølovens § 10-10, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile (dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00) eller etter kl. 22.00, i sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

Med mindre særlige bedriftsmessige hensyn er til hinder for det, skal arbeidsleder som går på offentlig godkjent aftenskole eller aftenkurs som begynner kl. 16.00 eller senere, og som har tilknytning til vedkommendes arbeid, gis fri således at det mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer.

Ved eksamen i forbindelse med ovennevnte utdanning gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstid.

Som hovedregel skal deltidsansatte gis fortrinnsrett til ansettelse i ledige heltids- eller deltidsstillinger når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når heltids- eller deltidsstillinger blir lyst ledige. Deltidsansatte gis også fortrinnsrett til merarbeid av midlertidig karakter.

Finner bedriften at hovedregelen ikke kan følges skal dette begrunnes. En slik begrunnelse kan være at vedkommende ikke innehar de formelle kvalifikasjoner stillingen krever.

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om tilpassede arbeidstidsordninger, herunder avtale om fleksibel arbeidstid og avspasering. Avtalen skal inngås skriftlig.

§ 7

Lønnsbestemmelser

- a) Arbeidsledernes lønn fastsettes og eventuelt reguleres individuelt under hensyntagen til vedkommendes dyktighet, relevante utdanning, praksis, ansvars- og arbeidsområde, og slik at den klart gir uttrykk for den ledelse og det ansvar som følger av stillingsbeskrivelsen.

- b) Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte kan det prinsipp eller form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter tas opp til drøftelse.

Til denne konferansen skal tillitsvalgte få utlevert liste over individuell månedslønn for samtlige medlemmer underlagt denne overenskomst.

Bedriften skal i forbindelse med denne drøftelsen foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Den personlige vurdering skal foregå så objektivt, ensartet og rettferdig som mulig og skal finne sted en gang årlig. Dersom annet ikke er avtalt skal eventuell regulering iverksettes pr 1. juli.

- c) For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv lønnsfastsettelse skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme til enighet om de retningslinjer og kriterier som skal legges til grunn for framtidige lønnsfastsettelser. Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre vurderingskriteriene og retningslinjene kjent for alle de berørte.
- d) I forbindelse med den årlige vurdering skal man også ta hensyn til de lønnsreguleringer som skjer for de øvrige ansatte i bransjen, i og utenfor bedriften, i forbindelse med bestemmelsen for disse grupper.

I de lokale forhandlinger som i overenskomsten har benevnelsen drøftelser og vurderinger skal det også legges vekt på bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Før forhandlingene skal bedriften så tidlig som mulig legge fram nødvendig underlag, samt framføre vurderingene av de fire kriterier.

- e) Dersom den enkelte arbeidsleder får lavt eller intet lønnstillegg skal bedriften i forståelse med den tillitsvalgte søke å komme til enighet med den enkelte, eventuelt sammen med den tillitsvalgte om mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

Hvis den enkelte arbeidsleder mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn, kan for øvrig de tillitsvalgte på hans/hennes vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant. I de tilfelle det ikke er tillitsvalgte kan den enkelte arbeidsleder søke sin sak løst gjennom sin organisasjon.

f) **Tillegg for arbeid på lørdager og søndager som ikke er helligdagsaftener eller høytids- og helligdag**

For arbeid på lørdager i tidsrommet 14.00 – 24.00 og på søndager i tidsrommet 06.00 – 24.00 utbetales et tillegg på kroner 21,58 per arbeidede time.

Tillegg for kveldsarbeid

For arbeid på mandag - fredag i tidsrommet 21.00-24.00 utbetales et tillegg på kroner 11,35 pr. time.

Tillegg for nattarbeid

For arbeid i tidsrommet 24.00 – 06.00 utbetales et tillegg på kroner 39,74 per time.

Unntak

Ovennevnte tillegg utbetales ikke når nevnte dager faller på helligdagsaftener eller høytids- og helligdag, jfr. § 10 B.

Det kan gjøres skriftlig avtale med den enkelte arbeidsleder om at ovennevnte tillegg skal/er innarbeides/innarbeidet i vedkommendes løpende månedslønn. Det skal fremgå av avtalen hva godtgjørelsen utgjør.

Utbetaling av tilleggene ved overtidarbeid

Ovennevnte tillegg utbetales også ved overtidarbeid i de aktuelle tidsrommene, men det beregnes ikke overtidsprosjenter av tilleggene.

g) **Godtgjørelse for deltakelse på forhandlingsmøter.**

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2 nr. 3, beholder arbeidslederne sin lønn uavkortet når forhandlingsmøter finner sted i arbeidstiden. For møter utenfor arbeidstiden betales en godtgjørelse pr. time som utregnes ved at den individuelle månedslønn divideres med 162 ved 37,5 t/uke og 154 ved 35,5 t/uke.

h) **Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.**

i) **Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.**

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidsledere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §14-2 og §14-4.

j) **Lønnsansiennitet ved utdanningspermisjon**

Arbeidstakere som har utdanningspermisjon (jf. Arbeidsmiljøloven kap III A) opparbeider seg lønnsansiennitet i inntil ett år (gjelder fra det tidspunkt lovbestemmelsen iverksettes).

§ 8 *Kost og losji*

Med hensyn til kost og losji henvises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende avtale mellom Fellesforbundet, NHO Reiseliv og Næringslivets Hovedorganisasjon.

§ 9 *Likelønn og likestilling*

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser, kompetansegivende etter- og videreutdanning og lønn.

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 likestillingslovens bestemmelser. Dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes på annen måte enn ved ulike kjønn skal slike lønnsforskjeller rettes opp.

Partene er enige om at menn og kvinner etter overenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO og Parat bl. a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning

- fra de tillitsvalgte
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

§ 10 *Overtidsbetaling m.v.*

- A. 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 nedenforstående 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.

Protokolltilførsel 1

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 tilstede, 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).

Protokolltilførsel 2

Dersom Arbeidsmiljølovens § 41 ikke er til hinder for det, skal det være anledning til å gjøre avtale med den enkelte arbeidsleder om at eventuell

overtidsgodtgjørelse er innregulert i vedkommendes løpende lønn. Slik avtale gjøres skriftlig, det skal framgå av denne hva godtgjørelsen utgjør.

- B. Arbeidsledere skal i tillegg til sin personlige månedslønn ha månedslønnen (bruttolønn) dividert med 162 ved 37,5 timer uke og 154 ved 35,5 timers uke, multiplisert med antall timer det arbeides.

Dette gjelder for følgende dager:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften etter kl. 15.00.

Anmerkning:

På disse dager skal arbeidslederne ha betalt etter forannevnte bestemmelser når vekten er pålagt på en slik dag og uansett når den avsluttes etter kl. 24.00.

På samme måte betales det ikke godtgjørelse etter denne bestemmelse for arbeid som påbegynnes før slik dag og avsluttes etter at hellig/høytidsdagen er inntrådt.

Betaling for arbeid på høytids- og helligdager hvis disse faller på vedkommende arbeidsleders fridag:

1. Individuell timelønn.
2. Høytids/helligdagstillegg = 100% av individuell lønn.
3. Overtidsgodtgjørelse = 100% av individuell lønn.

§ 11 Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn for arbeidsledere som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 12 Reisegodtgjørelse

1. Reiser i bedriftens tjeneste
 - A. reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ for arbeidsledere.
 - B. Hvis bedriften ikke har reiseregulativ for arbeidsleder, skal det før

arbeidslederen reiser ut på tjenestereise, treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned
- b) bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
- c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter arbeidslederen egen bil i tjenesten, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

2. Hvor stilling medfører hyppige reisefravær, skal det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelsen (jfr. § 7 pkt a).
3. Ved bedrifter hvor man i dag har andre tilfredsstillende ordninger enn nevnt foran, bibeholdes disse.

§ 13

Ferie og feriegodtgjørelse

Ferie gis i samsvar med ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie mv i vedlegg 7.

§ 14

Lønn under sykdom

- a) Under sykdom som legitimeres ved legeattest har fast ansatt arbeidsleder rett til full lønn med fradrag av ytelser etter lov om folketrygd i minst 3 måneder i kalenderåret.

Ved utregning settes 1 måned = 26 dager.

- b) Hvor der er gjennomført pensjon eller lignende trygdeordninger, opphører rett til lønn etter foranstående regler fra det tidspunkt pensjons- eller trygdeytelsene trer i kraft.

Merknad:

For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning arbeidsledere ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for ulykken. I påvente av erstatningsoppgjør for tapt arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.

§ 15
Lønn til etterlatte

Når en arbeidsleder som har vært ansatt som sådan i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, full lønn i 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelevs-forsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til lov om folketrygd av 28.februar 1997 § 7.

§ 16
Lønn under militærtjeneste

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring, halv lønn i inntil 3 måneder, med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt forsørgertillegg.
- b) For senere tjenestegjøring, full lønn i inntil 1 måned, med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidsledere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

Merknad:

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidslederen etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

§ 17 *Vakttjeneste*

Hvis en arbeidsleder blir pålagt beredskapsvakt som kan medføre frammøte på arbeidsstedet, eller bli pålagt weekendvakter/døgnvakter på arbeidsstedet utenom den ordinære arbeidstid, skal det på forhånd være truffet avtale om godtgjørelse for slike vakter, herunder eventuell avtale om avspasering. Oppnås ikke enighet på bedriften, kan spørsmålet innbringes for organisasjonene.

§ 18 *Tilgjengelighetsteknologi*

Parat og NHO Reiseliv er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Det er viktig at den ansatte kan påvirke bruken av teknologi slik at arbeidstakers individuelle behov for fritid ivaretas.

Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av teknologi. Slike drøftelser kan blant annet innehold:

- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

§ 19 *Oppsigelse*

A. Individuell oppsigelse

Hvor intet annet er bestemt ved lov eller skriftlig avtalt, gjelder følgende:

Ved oppsigelse av fast ansatte arbeidsledere skal den gjensidige oppsigelsestid være 1 måned regnet fra slutten av en kalendermåned. Har arbeidslederen vært ansatt i arbeidslederstilling i minst 5 år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

Merknad:

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det ved sesongbedrifter avtales ansettelse for et bestemt tidsrom uten spesiell oppsigelsesfrist.

B. Kollektiv oppsigelse

NHO, YS og Parat vil ved tariffrevisjoner godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidslederne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutningene og forbund når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 1 måneds varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

§ 20

Spesielle fordeler

Denne overenskomst forringer ikke tidligere oppnådde fordeler som er fastslått ved skriftlig eller muntlig avtale.

§ 21

Antrekk og uniform

- a) Arbeidslederens antrekk skal være pent og ordentlig i henhold til arbeidsgiverens anvisning.
- b) Kjøkkensjefer skal ha kr 96,48 pr. mnd. som bidrag til arbeidstøy og videre vask av dette.
- c) Hovmestere skal ha kr 96,48 pr. mnd. som bidrag til vedlikehold, rensing m. v. av tøy. Dersom bedriften forlanger annet antrekk for hovmestere enn mørk dress - f.eks. smoking, livkjole eller spesiell uniform - skal bedriften bekoste dette.
- d) Husøkonomer og bestyrerinner skal ha kr 96,48 pr. mnd. som bidrag til arbeidstøy hvis ikke bedriften holder forklær. Det skal være forsvarlige garderobeforhold.
- e) Fast ansatt arbeidsleder som arbeider mer enn 1/2 årsverk, skal ha 2 par sko stilt til rådighet pr år begrenset oppad til kr 400,- pr. par.

Fast ansatt arbeidsleder som arbeider mindre enn 1/2 årsverk har tilsvarende krav på 1 par sko.

Bedriften anviser skotype.

Bedriften har i stedet anledning til å utbetale et beløp på henholdsvis kr 800,- og kr 400,- pr. år.

§ 22 Livsfasepolitikk/arbeidstakere med nedsatt helse

Parat og NHO Reiseliv er enige om at de lokale parter i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikk bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, og hvilke forhold som kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakerne, i den hensikt å legge forholdene til rette for at de kan få en så god arbeidssituasjon som mulig.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 23

Innvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere rekrutteres også til stillinger innenfor overenskomsten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel språkopplæring, sikkerhetskunnskap, holdningsspørsmål og arbeidskultur.

§ 24 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. mai 2016 og gjelder til og med 30. april 2018 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Etterreguleringer

Lønnsreguleringer for arbeidede timer skjer fra 1. mai 2016. Eventuelle prosentvise overtidstillegg, prosentvise helligdagstillegg og andre tillegg ut over lønn for arbeidede timer for arbeid i tiden før xx. januar 2017 skal ikke etterreguleres.

Personer som har sluttet før xx. januar 2017 har ikke krav på etterregulering.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS 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 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 2017).

§ 25 Forebygging av rusrelaterte problemer

Parat og NHO Reiseliv er enige om at de lokale partene bør drøfte rusmiddelpolitikk. Drøftelsene skal ta sikte på å forebygge uheldige virkninger som følge av alkohol og annen rus. Det vises i denne forbindelse til arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetspolitikk "AKAN".

§ 26 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og ha et godt omdømme, og at innleide arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/"sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet

medfører, behandles på en god måte, og i tråd med det til enhver tid gjeldende nasjonalt og internasjonalt regelverk på området.

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. Ovennevnte gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

Ved innleie etter arbeidsmiljølovens § 14-12(2) og § 14-13 skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten for innleide arbeidstakere.

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.

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

Partene i den enkelte bedrift skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av ovennevnte.

Partene er enige om at tvist om anvendelse av denne bestemmelse kan forelegges organisasjonene.

Protokolltilførsler

Transport

Arbeidsledere som kan godtgjøre at en utvidet åpningstid (utover kl. 01.00 natt), samt tidlig frammøte på søn- og hellig- eller høytidsdager, medfører at de ikke kan benytte de ordinære transportmidler for å nå sitt hjem eller nå fram til bedriften, utbetales kr. 65,- pr gang. Det forutsettes at arbeidstakeren bor så langt borte fra bedriften at det må antas rimelig å benytte transportmiddel. Bedriften skal selv ha adgang til å sørge for transport. Det forutsettes da at slik transport kan skje uten rimelig forsinkelse for den enkelte.

FØLGENDE BILAG INNGÅR SOM EN DEL AV DENNE OVERENSKOMST

Bilag 1: Avtale om Opplysnings- og Utviklingsfondet.

Bilag 2: Avtalen om sluttvederlag.

Bilag 3: Avtalefestet pensjon (AFP).

Bilag 4: Lønn over bank, trekk av fagforeningskontingent.

Bilag 5: Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. januar 1987.

Bilag 6: Korte velferdspermisjoner.

Bilag 7: Avtalefestet ferie (Ferie mv)

Oslo, januar 2017

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Reiseliv

Yrkesorganisasjonens Sentralforbund

Parat