

År 2020 den 25. november ble det avholdt forhandlingsmøte mellom NHO Mat og Drikke og Den Norske Veterinærforening om revisjon av Hovedavtalen for veterinærer

PROTOKOLL

Til stede:

Fra NHO Mat og Drikke: Rutt Siri Kregnes (Evidensia Smådyr AS), Ingunn Holm (Fredrikstad Dyrehospital AS) og Andreas Marstad (Anicura AS), Trine Lise Elmholt Berget (NHO Mat og Drikke) og Caroline W. Heide (NHO Mat og Drikke)

Fra Den Norske Veterinærforening (DNV): Christian Tengs (DNV), Mette Rød Fredriksen (DNV) og Linn Lunow (tillitsvalgt Evidensia)

Etter forhandlinger ble partene enige om å fornye Hovedavtalen med følgende endringer

§ 9 LØNSSVURDERING/LØNNSREGULERING

Nytt fjerde ledd:

For å sikre forutsigbarhet for den enkelte ansatte skal arbeidsgiver og tillitsvalgte årlig og i god tid før lønnsforhandlingene drøfte prosess og kriterier for lønnsvurdering. Det skal settes opp referat fra drøftelsene som gjøres kjent for de ansatte.

PROTOKOLLTILFØRSLER:

(endringene tas inn etter siste paragraf)

1. Kompetanseutvikling

Partene er enige om å videreføre drøftingene om spørsmål knyttet til kompetanseutvikling.

2. Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons-, tele- og datateknologi har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt bør de lokale parter drøfte hvordan dette kan tilrettelegges på en god måte. Avtale om fjernarbeid inngås med den enkelte og nedsettes skriftlig.

3. Tjenestepensjon

Partene viser til at spørsmål om pensjon er viktig både for de ansatte og bedriften. Bedriftens pensjonsordninger skal derfor drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 7. Ved drøfting av vesentlige endringer i pensjons- og forsikringsordningene skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger av de økonomiske konsekvensene for de ansatte.

TLFB

Avtalepartene gjør oppmerksom på at det finnes ulik praksis på hvordan permittering kan påvirke medlemskapet i pensjonsordningen.

Partene viser også til lov om foretakspensjon § 2-4 om styringsgruppe.

4. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Veterinærforeningen gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

5. Omsorgspermisjon.

(Bestemmelsen er allerede inntatt som protokolltilførsel i Hovedavtalen for veterinærer, og flyttes til 5. Omsorgspermisjon)

6. Vedrørende reglene om informasjon, drøftelser og lønnsvurdering

Partene er enige om viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes.

For å sikre forutsigbarhet for den enkelte ansatte er det viktig at årlige drøftelser mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte om prosess og kriterier for lønnsvurdering skjer i god tid før forhandlingene. Det skal settes opp protokoll fra drøftelsene.

§ 17 VARIGHET

- a. Hovedavtalen trer i kraft 1. juli 2020 og gjelder til og med 30. juni 2022 og videre 1 – ett- år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 -to- måneders varsel.

TLEVB

§ 18 BILAG

Bilag 1 Avtale om opplysnings – og utviklingsfond

Eventuell endring av § 3 Finansiering

Satsene vil bli justert i henhold til eventuelle endringer.

Nytt bilag 5 FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Flexibilitet

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsetning for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

TUTB

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Trine Lise Elmholt Berget
NHO/NHO Mat og Drikke

Christian Tengs
Den Norske Veterinærforening