



RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 2/2021.

TVISTEN MELLOM PARAT/YS OG NHO I FORBINDELSE MED HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020
(OVERENSKOMST FOR BARNE- OG UNGDOMSVERNTJENESTEN)

AVSAGT 26.08.2021

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Ørnulf Kastet, advokat i YS

Torbjørn Furulund, bransjedirektør i Helse- og velferdsbransjen i NHO Service og Handel

Turid Svendsen, forhandlingssjef i Parat

Birgit Abrahamsen, direktør for arbeidsrett og HMS i Abelia

INNHOLDSFORTEGNELSE

GENERELT	3
NEMNDAS SAMMENSETNING	3
KJENNELSE	3
SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA	
Forhandlinger og mekling.....	3
Omfang og virkninger av konflikten.....	4
PARTENES PÅSTANDER	
Parat/YS sine påstander.....	7
NHO sine påstander.....	10
PARTENES ANFØRSLER	
Parat/YSs skriftlige innlegg av 7. juni 2021.....	11
NHOs skriftlige innlegg av 3. juni 2021.....	11
PARTENES KOMMENTARER	
Parat/YSs kommentarer av 21. juni 2021.....	18
NHOs kommentarer av 17. juni 2021.....	18
PARTENES AVSLUTTENDE BEMERKNINGER	
NHOs avsluttende bemerkninger av 23. juni 2021.....	19
RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER	20
Innledning.....	20
Rikslønnsnemndas kompetanse.....	21
Overenskomst nr. 536.....	21
Virkningstidspunktet.....	23
SLUTNING	24

GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 2-2021 behandlet arbeidstvisten mellom Parat/YS og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten).

NEMNDAS SAMMENSETNING

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Ørnulf Kastet, advokat i YS

Torbjørn Furulund, bransjedirektør i Helse- og velferdsbransjen i NHO Service og Handel

Turid Svendsen, forhandlingssjef i Parat

Birgit Abrahamsen, direktør for arbeidsrett og HMS i Abelia

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 tredje ledd skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning, er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett, jf. lønnsnemndloven § 4 tredje ledd.

Parat/YS har utpekt Ørnulf Kastet og Turid Svendsen som sine medlemmer i nemnda. Ørnulf Kastet har hatt stemmerett.

NHO har utpekt Torbjørn Furulund og Birgit Abrahamsen som sine medlemmer i nemnda. Torbjørn Furulund har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har Sigurd Øyvind Kambestad vært prosessfullmektig for Parat/YS. For NHO har Hilde-Marie Martinsen vært prosessfullmektig og Laust Kristian Poulsen rettslig medhjelper.

Kjell Morten Aune møtte som partsrepresentant for Parat/YS og Jon F. Claudi møtte for NHO.

Som vitne for NHO møtte Sigbjørn S. Mygland.

Seniorrådgiver Helene Nødset Lang, rådgiver Mona Ekelund og seniorkonsulent Hilde Brenna har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 24. august 2021.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 26. august 2021 avsagt slik:

KJENNELSE

SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Forhandlinger og mekling

Tvisten har oppstått i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 og gjelder Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten mellom Parat/YS og NHO og Overenskomst 453 mellom Fagforbundet/LO og NHO.

Etter brudd i forhandlingene varslet Parat og Fagforbundet plassoppsigelse for henholdsvis 351 og 2 378 medlemmer som var omfattet av overenskomstene.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 16. november 2020 og innkalte partene til mekling. Det ble gjennomført parallelle meklinger for de to overenskomstene 7., 8. og 9. januar 2021.

Mekleren konstaterte at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram forslag som kunne forventes å bli anbefalt av partene. Meklingen ble avsluttet 9. januar 2021 klokken 03.30.

Parat og Fagforbundet iverksatte den varslede streiken fra 9. januar 2021. Uttaket gjaldt ett medlem i Parat og 80 medlemmer i Fagforbundet.

Omfang og virkninger av konflikten

Streikeuttaket omfattet fra 9. januar ett medlem i Parat og 80 medlemmer i Fagforbundet. Streikeuttakene omfattet en lang rekke private behandlingsinstitusjoner innenfor rusomsorg, psykiatri, barnevern, pleie- og omsorg og noen barnehager. De to konfliktene berørte til en viss grad de samme omsorgsbedriftene.

Helsemyndighetene ble varslet om streikene og vurderte de mulige konsekvensene. 11. januar rapporterte Statens helsetilsyn at de hadde etablert kontakt med berørte statsforvaltere, som ville rapportere dersom streikene ville medføre konsekvenser for helsetjenestenes evne til å ivareta liv og helse. På det tidspunktet hadde ikke Helsetilsynet mottatt informasjon som ga slike indikasjoner, og informerte samtidig at de ville rapportere til HOD dersom de skulle motta informasjon om forhold som ville medføre fare for liv og helse i helsetjenesten som følge av streikene.

Fagforbundet trappet opp streiken 14. januar og tok ut ytterligere 43 medlemmer i streik.

15. januar 2021 rapporterte Helsetilsynet:

Statens helsetilsyn følger med på den pågående streiken i private omsorgsbedrifter når det gjelder forhold i helsetjenesten som kan medføre fare for liv og helse som følge av streiken.

Statens helsetilsyn har løpende kontakt med berørte statsforvaltere og mottar rapporter om konsekvenser av streiken. Vi har i løpet av den første uken, altså etter både 1. og 2. streikeuttak, ikke mottatt informasjon som indikerer at streiken medfører konsekvenser for helsetjenestenes evne til å ivareta liv og helse.

Statens helsetilsyn vurderer derfor at det ikke er fare for liv og helse i helsetjenesten som følge av streiken.

Fagforbundet tok ut ytterligere tre medlemmer i streik fra 19. januar og varslet at de ville ta ut 24 medlemmer den 26. januar. Parat utvidet sin streik med to medlemmer fra den 18. januar og varslet at de ville ta ut ytterligere tre medlemmer den 26. januar. Disse tre var ansatt i en virksomhet med heldøgns botilbud. Det samme heldøgns botilbudet var fra 9. januar berørt av streiken ved at Fagforbundet hadde tatt ut to ansatte, hvorav den ene hadde fått dispensasjon fra streiken.

Streikene, med det varslede uttaket ville dermed fra 27. januar omfatte 156 arbeidstakere; 6 medlemmer i Parat og 150 medlemmer i Fagforbundet.

På morgenen 26. januar 2021 rapporterte Helsetilsynet at det muligens var i ferd med å oppstå en krevende situasjon ved denne virksomheten, og at de skulle ha møte med Statsforvalteren litt senere på dagen for å vurdere eventuelle avbøtende tiltak.

Etter dette konkluderte Helsetilsynet med at streikene mellom Parat/Fagforbundet og NHO ville utsette særlig utsatte og sårbare personer for et betydelig funksjonsfall og helsefare, og at streikenes konsekvenser ville medføre fare for liv og helse fra onsdag 27. januar klokken 08.00.

I sin begrunnelse skriver Helsetilsynet:

Dette heldøgns botilbudet følger opp særlig sårbare og utsatte personer med psykisk utviklingshemming, autismspekterforstyrrelser og alvorlig psykiske lidelser (inkludert utfordrende, utagerende/voldelig atferd) som har sammensatte og omfattende bistandsbehov. De har behov for døgnskunnsklig tilsyn og bistand, og er i særskilt stor grad avhengig av å ha kvalifisert og kjent personale rundt seg. Miljøarbeiderne er derfor ansatt for å følge opp bestemte pasienter, og går i såkalt medlever-turnus, som vil si at den ansatte følger/lever med den enkelte beboer gjennom hele døgnet, gjerne over flere døgn av gangen. Dette er en forutsetning for å gi nødvendig kontinuitet og stabilitet i tjenesten og sikre nødvendige forutsigbare rammer for den enkelte pasient.

Fra og med i dag, tirsdag 26. januar 2021 er totalt 4 ansatte miljøarbeidere (1 fra Fagforbundet og 3 fra Delta) tatt ut i streik ved dette botilbudet. Uttaket medfører alvorlige konsekvenser for særlig to av beboerne. Begge beboerne har vedtak om ulike tvangstiltak, som tilbakeholdelse, medisiner og skadeavverging. De har begge behov for hjelp i dagliglivets gjøremål, i tillegg til et uttalt behov for å opprettholde faste og kjente rutiner i hverdagen for å minimere risiko for voldelig og utagerende atferd og skade på personer og materiell. Pasient 1 har 1:1 bemanning (dvs. at 1 ansatt følger pasienten gjennom hele døgnet) og vil stå uten oppfølging fra og med onsdag 27. januar 2021 og de neste 3 sammenhengende døgnene. Pasient 2 har 4:1 bemanning (dvs. at 4 ansatte følger pasienten gjennom døgnet) pluss to våkne nattevakter, og vil få oppfølgingen redusert til 2:1 bemanning fra og med i dag, tirsdag 26. januar 2021 ved at 2 av de 4 ansatte som følger opp denne beboeren gjennom døgnet da er tatt ut i streik.

Uten oppfølging av miljøarbeider vil pasient 1 ikke få ivaretatt sine grunnleggende behov i sammenhengende 3 døgn, samtidig som utagerende og voldelig atferd vil kunne eskalere. For pasient 2 vil reduksjonen i bemanningen også bety overhengende fare for en eskalering av voldelig atferd og innebære en betydelig sikkerhetsrisiko både for pasienten og andre personer.

Virksomheten har fått avslag på søknader om dispensasjon for to ansatte, som nettopp arbeider med nevnte beboere. I og med at beboerne følges opp av bestemte ansatte, er omdisponering av personale for pasient 1 ikke mulig. For pasient 2 er det heller ikke mulig å iverksette tilstrekkelig avbøtende tiltak. Ved sykdom blant personale benytter virksomheten seg av kjente, faste vikarer. Dette er ikke et alternativ under streik, fordi det oppfattes som streikebryteri. Andre avbøtende tiltak som innleggelse i spesialisthelsetjenesten eller på annet egnet sted, vil for disse beboerne ikke være mulig å iverksette på kort varsel uten betydelig fare for deres helsetilstand. En slik endring i beboernes miljø vil innebære en overhengende fare for eskalering av utagerende og voldelig atferd, og vil dermed utløse ytterligere behov for bruk av tvang (mekaniske og medikamentelle).

På bakgrunn av Helsetilsynets vurdering innkalte Arbeids- og sosialministeren partene til møte tirsdag 26. januar klokken 20.45. Partene bekreftet på møtet at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet. I lys av dette og Helsetilsynets rapport informerte statsråden partene om at Regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd i begge konfliktene. På anmodning fra statsråden sa Parat og Fagforbundet seg villige til å avslutte streikene umiddelbart og gjenoppta arbeidet.

Konklusjon

Med grunnlag i Helsetilsynets vurdering og den fastlåste situasjonen vurderte Arbeids- og sosialdepartementet at hensynet til liv og helse gjorde det nødvendig å løse arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO uten ytterligere arbeidskamp.

Det ble overlatt til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvistene. Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

I forslaget til lov §§ 1 og 2 fremkommer det at tvistene skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre de aktuelle tvistene ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalene.

Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.

Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer, stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten, men det åpnes likevel for inngrep dersom streiken setter liv, helse eller personlig sikkerhet for hele eller store deler av befolkningen i fare. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan gjøres begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn for å verne andre menneskers rettigheter og frihet, eller for å verne offentlige interesser, nasjonal sikkerhet og helse og moral i samfunnet.

Arbeids- og sosialdepartementet var av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i de omhandlede arbeidstvistene er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert. Dersom det skulle påvises motstrid mellom internasjonale konvensjoner og Norges bruk av tvungen lønnsnemnd, mente Arbeids- og sosialdepartementet at det under enhver omstendighet var nødvendig å gripe inn i konfliktene.

Arbeids- og sosialdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020

§ 1

Twisten mellom Parat/YS og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Twisten mellom Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst 453) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 3

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

§ 4

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelser i tvistene.

Ved lovvedtak 76 (2020-2021) av 9. mars 2020 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Parat/YS og NHO og Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 bestemte Stortinget at Rikslønnsnemnda skulle avgjøre tvistene.

LOV-2021-04-09-17 har følgende ordlyd:

§ 1.

Twisten mellom Parat/YS og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2.

Twisten mellom Fagforbundet/LO og NHO i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020 (Overenskomst 453) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 3.

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g), for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

§ 4.

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelser i tvistene.

Etter ønske fra Fagforbundet/LO har Rikslønnsnemnda behandlet arbeidstvistene hver for seg.

PARTENES PÅSTANDER

Parat/YS har nedlagt slik påstand:

Påstand når det gjelder nemndas kompetanse

YS/Parat fremmer ikke påstand knyttet til nemndas kompetanse.

Påstand til kravene fremmet i arbeidstvisten

1. Generelt

1. Overenskomst 536 2018-2020 gjelder med nedenstående endringer.

2. Generelt tillegg

1. Alle medlemmer, unntatt kinobetjening, gis et generelt tillegg på kr. 0,50.

2. Alle medlemmer, ansatt som kinobetjening, gis et generelt tillegg på kr. 1,50. Det skal ikke forhandles i tillegg.

3. Virkningstidspunktet settes til 1.4.2020

3. Ny bestemmelse i § 4: (i tillegg til Fagforbundets krav)

Arbeidstid for ansatte som jobber iht. forskrift om medlever mv

1. Bruk av medlever skal drøftes med de tillitsvalgte. Der medlever er i bruk så skal ordningen jevnlig vurderes opp mot arbeidsmiljølovens bestemmelser om helse, miljø og sikkerhet og arbeidstid.

2. Forskriften åpner opp for bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, ut over 48 timer per uke. Hvis slike ordninger skal inngås i den enkelte virksomhet, så skal dette først drøftes med de tillitsvalgte. Tilsvarende skal all arbeidstid ut over 60 timer den enkelte uke, skal drøftes med de tillitsvalgte. Før iverksetting av arbeidstidsordninger utover 60 timer den enkelte uke, så må den enkelte ansatte i tillegg gi sitt skriftlige samtykke.

3. Det skal avtales en særskilt økonomisk kompensasjon for arbeid i medlevertturnus.

4. Endring av § 4, nr. 4 – nytt annet ledd

1. For tredelt skift- og turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.

- Hver arbeidet time om natten, jf arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

5. Endring av § 4, nr. 5 – nytt annet, fjerde og femte ledd – bestemmelsen skal lyde slik:

1. 5. Hjemmevakt

Se Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Med hjemmevakt forstås en ordning hvor arbeidstaker er tilgjengelig innen en frist som avtales på bedriften.

Behovet for og omfanget av hjemmevakt skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes. Vaktordningen innarbeides i en plan (jfr. AML § 10-3).

Utkalling der det er avtalt ordning som gir den ansatte mulighet til å bevege seg utenom hjemmet, godtgjøres med et fast beløp avtalt av partene, i tillegg til den ordinære betaling for medgått tid.

Ved eventuell utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.

6. Endring av ordlyd i § 5 – innføring av nytt første ledd i bestemmelsen

1. § 5 Lønnsfastsettelse og lønnsbestemmelser

Lønnen utbetales som månedslønn. Andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap. Lønnsavregningen skal være slik utformet at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid. Det vises til Hovedavtalen kap. XI.

7. Endring av minstelønnstabell (unntatt kinobetjening)

1. Ny minstelønnstabell skal lyde slik:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Uten særskilt krav til utdanning	302 900	308 400	311 400	314 200	322 300	368 600
Med Krav om fagbrev eller tilsvarende	352 200	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400
Med krav om 3-årig universitets-/ høyskoleutdanning	411 400	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400
Med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	451 600	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600
Med krav om mastergrad	516 400	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500

2. Ansatte under 18 år – minimum 75% av lønn 0 år for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

3. Ansiennitetsbestemmelse (nytt ledd etter tabellen)

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste
- fagarbeider med relevant fagbrev får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

4. Virkningstidspunkt settes til 1.5.2020

8. Ny minstelønnstabell – kinobetjeningen

1. Ny minstelønstabell skal lyde:

KINO 01.04.2020	Stillinger uten særskilt krav til utdanning			Stillinger med krav om fagbrev etter lov om fagopplæring		
	Ans0	Ans3	Ans6	Ans0	Ans3	Ans6
Årslønn	266 078	277 193	295 523	291 818	302 933	323 213
Timelønn 37,5 t/u	136,45	142,15	151,55	149,65	155,35	165,75
Timelønn 35,5 t/u	144,13	150,15	160,08	158,07	164,10	175,08

2. Virkningstidspunkt settes til 1.4.2020

9. Endring av § 10

1. Overenskomsten § 10 skal lyde:

§ 10 Betaling under sykdom

Det vises til den offentlige sykelønnsordning.

Fra og med 1. januar 2021 forskutterer arbeidsgiver ytelser under sykdom og foreldrepermisjon i inntil 12 måneder, forutsatt at arbeidstakere oppfyller folketrygdlovens 10 vilkår for rett til sykepenger/foreldrepenger, og forutsatt at arbeidstakeren leverer nødvendig dokumentasjon til arbeidsgiver i rett tid.

Ytelsene beregnes i hht folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger/foreldrepenger. Arbeidstakers rett til feriepenger av sykepenger/foreldrepenger følger folketrygdlovens regler. Refusjon for alle ytelser fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

10. Endring av § 19 – reguleringsbestemmelse annet avtaleår

1. § 19, annet ledd siste setning skal endres til:

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 2021).

11. Endring av § 20 – varighet

1. § 20, første ledd skal lyde:

Denne overenskomst gjelder fra 01.05. 2020 - 30.04.2022.

NHO har nedlagt slik påstand:

1. Overenskomst avtale nr. 536 mellom YS/Parat og NHO gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 til og med 30. april 2022.

2. Matpengesats oppdateres i henhold til protokoll av 11. mars 2020 mellom YS og NHO og generelle bilag oppdateres i henhold til protokoll av 2. oktober 2020 mellom YS og NHO.
3. Det generelle tillegget på kr. 0,50 pr. time gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 og overenskomstens minstelønnsatser (timesatser) økes tilsvarende fra samme tidspunkt.
4. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelse foreligger.
6. Øvrige krav avvises.

PARTENES ANFØRSLER

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

Parat/YS skriver i innlegg av 7. juni 2021:

1. Rikslønnsnemndas kompetanse

Parat/Delta og Fagforbundet/Fellesorganisasjonen streiket samtidig, men det dreier seg både formelt og reelt om konflikter knyttet til to selvstendige overenskomster.

Regjeringen/Stortinget har ved vedtakelsen av tvungen lønnsnemnd ikke skilt de to arbeidskonfliktene og undergitt dem selvstendig vurdering i forhold til vilkårene for å gripe inn i en ellers lovlig konflikt.

Den samlede vurderingen utgjør en feil som gjør at det er umulig å vurdere om den enkelte streiken innebærer en fare for helse- og sikkerhet.

Til dette kommer at selve vurderingen av om den samlede streiken innebar en fare for helse- og sikkerhet er beheftet med slike svakheter at det har betydning for Rikslønnsnemndas kompetanse. idet det forutsettes at Rikslønnsnemnda ved vurderingen av sin kompetanse ikke kun skal ta stilling til om det foreligger et formelt riktig lovvedtak, men også om lovvedtaket bygger på korrekt faktisk og rettslig grunnlag.

Etter Parats mening gjør denne sammenblandingen av to arbeidskamper i vurderingen av om man skulle gripe inn med tvungen lønnsnemnd at Rikslønnsnemnda vanskelig kan ta stilling til om det foreligger et vedtak i tråd med organisasjonsfriheten og organisasjonenes selvstendige streikerett.

Sett på bakgrunn av nemndas avgjørelse i sak 01-2019 legges ikke ned påstand i tilknytning til kompetansespørsmålet.

2. Parats krav – forholdet til Fagforbundets krav

Under forhandlingene sluttet Parat seg til Fagforbundets krav. Det innebærer at disse kommer til erstatning for Parats egne formulerte krav, bortsett fra krav om ny § 4.4 *Arbeidstid for ansatte som jobber iht. forskrift om medlever mv.* som opprettholdes.

Parats reelle hovedkrav under forhandlingene var at det blir opprettet en egen generell overenskomst for omsorgsbedriftene. Bakgrunnen for dette kravet er parallelliteten mellom overenskomst 536. Parat fremmet ikke dette som eget krav under forhandlingene, men det er en konsekvens av at Parat sluttet seg til Fagforbundets krav.

Dette innebærer at Parat også slutter seg til Fagforbundets begrunnelse som er knyttet til kravet om å flytte virksomheter fra overenskomst 453 til overenskomst 481, Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Parat har ingen tilsvarende overenskomst, slik at realiteten blir et krav om opprettelse av tilsvarende avtale mellom YS/Parat og NHO.

NHOs skriver i innlegg av 3. juni 2021:

1. INNLEDNING

NHO vil i det følgende gi en oversikt over de sentrale forhold knyttet til tvisten mellom Parat og NHO. Det forutsettes at Parat i hovedsak vil presentere og begrunne forbundets krav, men der det er av betydning for NHOs anførslers vil det foretas henvisninger til innholdet i kravene.

2. PRESENTASJON AV NHO OG OVERENSKOMST AVTALE NR. 536

2.1 Kort om NHO

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er Norges største arbeidsgiverorganisasjon. NHO består av et fellesskap med over 29 000 medlemsbedrifter og mer enn 580 000 årsverk. Samlet bidrar medlemsbedriftene i NHO med ca. 40 prosent av den økonomiske verdiskapingen i Norge. NHO-fellesskapet består av NHO sentralt, 10 regionforeninger og 16 landsforeninger innen et bredt spekter av bransjer. NHO er part i samtlige av NHO-fellesskapets tariffavtaler.

Tariffavtalestrukturen hos NHO er bygget opp med hovedavtaler der NHO er arbeidsgiverpart, og overenskomster der NHO og landsforeninger sammen er part. I sistnevnte er forhandlingsansvaret lagt til landsforeningen. Overenskomstene er ofte bransjeinndelte. Foruten hovedavtalene er NHO eneste arbeidsgiverpart på et mindre antall bransjeovergripende tariffavtaler som NHO også har forhandleransvaret for. Overenskomst avtale nr. 536 er en slik tariffavtale. Per dags dato omfatter avtalen bedrifter som er medlem av landsforeningene Abelia og NHO Service og Handel.

Abelia er NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter og har over 2 400 medlemsbedrifter med om lag 56 000 årsverk. Dette er virksomheter innen IKT, telekom, undervisning, forskning, konsulent/rådgivning, kreative næringer og ideelle organisasjoner.

NHO Service og Handel organiserer bedrifter innen bransjene arbeid og inkludering, bemanning og rekruttering, drift og service, helse og velferd, sikkerhet og beredskap, handel, samt frisør og velvære. NHO Service og Handel har totalt 7 400 medlemsbedrifter som utgjør 87 500 årsverk.

2.2 Overenskomst avtale nr. 536

Overenskomst avtale nr. 536 mellom Parat og NHO ble opprettet 28. februar 2014. Avtalen er parallell med Overenskomst avtale nr. 453 som ble inngått mellom LO/Fagforbundet-NHO 16. februar 2000.

Overenskomst avtale nr. 536 ble først gjort gjeldende i 2014 for Parats medlemmer ved Aleris Ungplan & BOI og Rehabiliteringssenteret Nord-Norges Kurbad Tromsø. YS/Parat aksepterte ved avtaleinngåelsen at forutsetningene ved etablering av Overenskomst avtale nr. 453 med Fagforbundet også skulle gjelde for Overenskomst avtale nr. 536. Avtale nr. 536 skal være tilsvarende Overenskomst avtale nr. 453. Tariffhistorikken og praktisering på Overenskomst avtale nr. 453 vil derfor også være avgjørende for forståelsen av Overenskomst avtale nr. 536. Overenskomst avtale nr. 453 ble etablert med bakgrunn i Den faste Tvistenemndas kjennelse av 21. januar 1999

vedrørende sak om tariffavtalevalg ved Oslo Kinematografer. Tariffhistorikken fremkommer nærmere av nemndas kjennelse. Overenskomst avtale nr. 453 ble etablert for Oslo Kinematografer og Norges Blindforbund ved protokoll av 16. februar 2000.

Overenskomst avtale nr. 536 er som tilsvarende Overenskomst avtale nr. 453 en bransjeovergripende rammepreget minstelønnsavtale som forutsetter at det inngås særavtale for regulering av lokale forhold. Dette gjør overenskomsten anvendbar på et bredt spekter av virksomheter. Avtalen er en såkalt "mottaksavtale" som sikrer at det ikke oppstår tariffomt rom ved tariffopprettelse. Avtalen er vertikal og en minstelønnsavtale uten ansiennitetsregulering av lønn, når det ses bort fra regulering av kinobetjening.

Under tariffrevisjonen i 2014 ble overenskomstens omfangsbestemmelse § 1 oppdatert mht. virksomheter. Partene har ikke endret omfangsbestemmelsen siden, men det er uomtvistet at overenskomsten omfatter langt flere bedrifter og bedriftstyper enn de som er angitt i omfangsbestemmelsen § 1.

NHO har per dags dato registrert 55 bedrifter omfattet av overenskomsten.

Det har vært fremforhandlet like resultater på overenskomstene avtale nr. 453 og avtale nr. 536 siden avtalene ble etablert. Tariffrevisjonen i 2020 var første gang Fagforbundet og Parat forhandlet parallelt. Ved tidligere tariffoppgjør har resultatet mellom NHO og Fagforbundet blitt lagt til grunn for forhandlingene med Parat.

3. TARIFFREVISJON OVERENSKOMST AVTALE NR. 536

3.1 Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene

Det fremforhandlede resultatet fra frontfaget legger rammene for etterfølgende oppgjør, også når andre sektorer forhandles. Frontfagsmodellen bygger på at konkurranseutsatt sektor må være konkurransedyktig i de internasjonale markedene Norge eksporterer til. Modellen skal sikre at lønnsveksten over tid reflekterer lønnsevnen til konkurranseutsatt næringsliv. Både privat og offentlig sektor skal bestrebe seg til å tilpasse lønnsveksten slik at den fastsettes innenfor rammen av frontfagsoppgjøret. Frontfaget estimerte årslønnsvekst for industriarbeidere i 2020 til å være 1,7 % og består av følgende elementer:

Overheng	= 1,2 %
Kr. 0,50 (1,50)	= 0,3 %
Glidning	= 0,2 %
Totalt	= 1,7 %

Det ble gitt et generelt tillegg til alle arbeidstakere på 0,50 kr. per time fra 1. april 2020. Dette er da frontfagsnormen for alle avtaler med lokal forhandlingsrett, slik som er tilfellet for Overenskomst avtale nr. 536.

3.2 Forhandlingene på Overenskomst avtale nr. 536

NHO mottok den 14. februar 2020 oppsigelse av Overenskomst avtale nr. 536.

Opgjøret 2020 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør. Frontfagsforhandlingene ble innledet 10. mars 2020, men utsatt til 3. august etter at regjeringen innførte de mest inngripende tiltakene Norge har hatt i fredstid for å hindre smittespredning av koronavirus sykdommen covid-19. Som en konsekvens av tiltakene stengte store deler av Norge og norsk arbeidsliv ned. Ettersom den konkurranseutsatte industrien setter rammen for de øvrige oppgjørene, fikk utsettelsen av

frontfagsforhandlingene også betydning for gjennomføringen av de resterende tariffoppgjørene i 2020, herunder Overenskomst avtale nr. 536, som ble utsatt til frontfaget var ferdig forhandlet. Frontfagsforhandlingene ble avsluttet under mekling den 21. august. Den 10. november ble det gjennomført parallelle forhandlinger for Overenskomst avtale nr. 453 med Fagforbundet og Overenskomst avtale nr. 536 med Parat. NHO mottok separate, skriftlige krav fra begge fagforeningene. Parat fremmet andre krav enn Fagforbundet.

NHO overleverte arbeidsgiversidens krav i åpningsmøtet 10. november. Disse var innholdsmessige identiske for både Fagforbundet og Parat.

Partene sto langt fra hverandre, og forhandlingene ble brutt fra henholdsvis Fagforbundet og Parat på kvelden 10. november 2021.

Plassoppsigelse fra Parat ble mottatt den 13. november 2020 og omfattet 351 arbeidstakere.

Den 7.- 9. januar 2021 ble det gjennomført separate, men parallelle meklinger mellom Fagforbundet, Parat og NHO for overenskomstene avtale nr. 453 og avtale nr. 536. Partene sto så langt fra hverandre at meklere konstaterte at det ikke var grunnlag for å legge frem forslag til løsning som begge parter kunne forventes å akseptere. Meklingen ble avsluttet 9. januar kl. 03.30 da Fagforbundet og Parat valgte å ta brudd, og streiken ble iverksatt fra arbeidstidens begynnelse samme dag.

Etter 18 dager med streik innkalte Arbeids- og sosialminister Torbjørn Rød Isaksen partene til møte den 26. januar og informerte om at regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd for å avslutte streiken grunnet fare for liv og helse, det vises til Prop. 80 L (2020-2021). Fagforbundet og Parat erklærte at streiken ville bli avsluttet og arbeidet ble gjenopptatt fra arbeidstidens begynnelse 27. januar 2021.

3.3 Parat sine krav til NHO

Parat sine krav fremmet under forhandlingene 10. november 2020 fremkommer av dokumentet Krav- 06.11.2020 Tariffoppgjøret 2020 – Avtale 536 mellom NHO/NHO Handel og Service og Parat.

Lønnskrevet (inkl. UB-tillegg) som Parat fremmet har NHO beregnet til å være 1,9 % i årslønnsvekst, når frontfagets overheng på 1,2 % legges til grunn og er utover frontfagsrammen på 1,7 %. NHO har beregnet gjennomsnittslønnen på Overenskomst avtale nr. 536 for 2019 til kr. 250, 52 kr. i timen inkl. bonus og uregelmessige tillegg.

Kravene til Parat skilte seg markant fra kravene som ble fremmet av Fagforbundet på avtale nr. 453.

Som følge av de parallelle og svært krevende forhandlingene mellom NHO og Fagforbundet, ga NHO ikke noen konkret tilbakemelding på de fremsatte kravene fra Parat. NHO orienterte underveis Parat om situasjonen i forhandlingene med Fagforbundet, og da Fagforbundet valgte å bryte, valgte også Parat å bryte forhandlingene.

Under innledningen til de parallelle, men separate, meklingene 7.- 9. januar 2021 opplyste Parat overfor mekler og NHO, at Parat stilte seg bak kravene til Fagforbundet.

Det forutsettes at Parat redegjør nærmere for sine krav og posisjoner.

NHO legger til grunn at Parat opprettholder sin støtte til kravene som ble fremmet av Fagforbundet 10. november 2020.

Fagforbundets krav til NHO var et ultimatum med et prinsipielt krav og et subsidiært krav. Det prinsipielle kravet var at bedrifter med hovedvirksomheten innen helse- og velferdstjenester herunder barnevern skulle overføres til avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel. I tillegg skulle omfangsbestemmelsen til

Overenskomst avtale nr. 453 endres i forhold til gjenværende bedrifter. I hovedsak betyr dette at Parat stiller seg bak og fremmer et krav om å overføre virksomheter med hovedvirksomheten innen helse- velferdstjenester herunder barnevern fra avtale nr. 536 til en avtale som ikke eksisterer, fordi det ikke er opprettet en avtale mellom NHO og YS/Parat som er parallell med avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten) mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel. I realiteten betyr dette at avtale nr. 536 tømmes for bedrifter, og at det opprettes en ny og parallell avtale mellom NHO/NHO Service og Handel og YS/Parat som parter, omfattende bedrifter med hovedvirksomhet innen sykehjem, hjemmetjeneste og innen helse- og velferdstjenester. Et slikt krav er uten sidestykke i NHOs forhandlingshistorikk. Det er høyst uvanlig å kreve endret omfangsbestemmelse med den hensikt å overføre bedrifter til en annen overenskomst i forbindelse med en tariffrevisjon, likeledes å opprette en ny overenskomst.

Det subsidiære kravet som Parat stilte seg bak, og dermed må anses for å ha fremmet selv, var en "pakkeløsningen" som fremkommer av dokumentet Fagforbundets krav for Overenskomst avtale nr. 453 fremmet under forhandlingene 10. november og Reviderte krav fra Fagforbundet mottatt under forhandlingene 10. november s. 2-6. Kravet medfører en svært omfattende endring av lønns- og arbeidsvilkår på avtale nr. 536.

Ettersom Parat sluttet seg til kravene som Fagforbundet fremmet under forhandlingene, gjengis det her tilsvarende beskrivelser av Fagforbundets krav og NHOs posisjoner som beskrevet i skriftlig innlegg til [Rikslønnsnemnda sak 1/2021](#).

Det subsidiære kravet, også et ultimatum, besto i å endre en vesentlig del av bestemmelsene i avtale nr. 453 slik at de ville bli tilsvarende reguleringen i avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Det subsidiære kravet var i hovedsak identisk med det prinsipale kravet; altså en fundamental endring av lønns- og arbeidsbetingelser. Kravet innebar innføring av et ansiennitetsbasert lønnsystem med lønnstrinn 0, 2, 4, 6, 8 og 10 år, samt en egen lønnsstige for stillinger som krever mastergrad. Kravet er tilsvarende kravet som Fagforbundet hadde varslet at de ville fremme under forhandlingene på avtale nr. 481 (Pleie- og omsorgsoverenskomsten). Lønnssatsene var økt betydelig og det samme var UB- tilleggene.

Overenskomst avtale nr. 453 og Overenskomst avtale nr. 536 er minstelønnsavtaler uten ansiennitetstrinn og uten mastergrad som eget stillingsnivå. Kravet om et nytt lønnsystem med ansiennitetstrinn 0-10 år og betydelig økte minstelønnsseter ville derfor utgjøre en stor endring av avtalen. Lønnskrevet (inkl. UB-tillegg) har NHO beregnet til å være 2,4 % i årslønnsvekst, når frontfagets overheng på 1,2 % legges til grunn. Stillinger som krever mastergrad er per dags dato ikke en egen stillingskategori på Overenskomst avtale nr. 453/536 og er derfor ikke inkludert i 2,4 %, men kommer i tillegg. NHO har beregnet gjennomsnittslønnen på Overenskomst avtale nr. 453/avtale nr. 536 for 2019 til kr. 250, 52 kr. i timen inkl. bonus og uregelmessige tillegg.

Fagforbundet har oppgitt egne krav beregnet til å være 5,8 % basert på Fagforbundets medlemmer i de bedriftene som har tariffavtale.

Tabellen nedenfor viser 2019 lønnsseter i overenskomsten sammenlignet med kravet til Fagforbundet som Parat stiller seg bak:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Ufaglært	5915	11415	14215	17215	25315	71615	2 %	4 %	5 %	6 %	9 %	24 %
Faglært	41565	47965	51465	55665	67065	110765	13 %	15 %	17 %	18 %	22 %	36 %
Høyskole 3 år	66640	76640	86640	96640	106640	156640	19 %	22 %	25 %	28 %	31 %	45 %
Høyskole 3 år +	96115	106115	116115	126115	146115	166115	27 %	30 %	33 %	35 %	41 %	47 %

Bedriftene har, som overenskomsten § 3 forutsetter, inngått særavtaler som utfyller og supplerer overenskomsten. Det er stor spredning i lønnsnivå og sammensetning i bedriftene. Effekten av kravet er derfor varierende. Beregninger utarbeidet av NHO, basert på innrapporterte tall fra bedriftene, viser at for stillinger som krever høyskole får flere bedrifter en økning på mellom 8-11 %. For høyskole og høyskole+ er det bedrifter som får en økning på oppmot 33 %. Dersom kravet ble innfridd i sin helhet, ville noen bedrifter i mindre grad bli berørt, men andre ville fått kostnadsøkninger på oppmot 7,4 %.

Fagforbundet har konsekvent henvist til vilkår på avtale nr. 527 mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO/NHO Service og Handel som Fagforbundet hevder skal være en parallellavtale til avtale nr. 481 der Fagforbundet er part. Videre har Fagforbundet vist til KS sine lønnsmodeller og lønnssetninger som begrunnelse for sine krav. Fagforbundets lønnskrav tar utgangspunkt i at det skal være lik lønn for like lang utdanning, uavhengig av stillingsgruppe eller profesjon. Et slikt krav innebærer at for eksempel en sosionom i en miljøarbeiderstilling skal likestilles lønnsmessig med en sykepleier i en sykepleierstilling. Dette bryter med grunnleggende NHO-prinsipper. Behov og etterspørsel er en relevant faktor for lønnsutviklingen i privat sektor og lønnsfastsettelse må skje ut ifra arbeidsoppgaver og ansvar, ikke utdanningens lengde. Det er en kjensgjerning at etterspørselen for sykepleiere er større enn for en del andre stillingsgrupper innen helsesektoren, og at det gjør rekruttering av sykepleiere mer krevende. Bedrifter omfattet av Overenskomst avtale nr. 453/ avtale nr. 536 konkurrerer med andre private aktører som det offentlige benytter. Offentlig sektor er ikke en konkurrent, og er ikke direkte sammenlignbar med bedriftene på Overenskomst avtale nr. 453/ avtale nr.536.

Tariffoppgjøret 2020 for Overenskomst avtale nr. 453 og avtale nr. 536 er preget av svært liten forhandlingskontakt mellom organisasjonene. NHO har ønsket en forhandlingsløsning, men har ikke kunnet imøtekomme de svært kostnadskrevede og omfattende kravene fra Fagforbundet og Parat. Kravene til Fagforbundet ble fremlagt som to alternative "pakkeløsninger" der arbeidsgiversiden kunne velge hvilken pakke de ønsket å imøtekomme, men ikke kunne ta bort eller endre på innholdet. Hver enkelt endring i overenskomsten ble derfor i liten grad gjenstand for reelle forhandlinger. Partene kom aldri i en posisjon der det var mulig å komme til enighet.

Kravene Parat fremmet under forhandlingene 10. november 2020 var utover frontfagsrammen på 1,7 %. NHO kunne ikke imøtekomme disse kravene.

Kravene som Fagforbundet fremmet 10. november 2020 og som Parat stiller seg bak, slik det fremgår ovenfor var det ikke mulig å innfri for NHO. Dette illustreres nesten med større tydelighet i forholdet mellom NHO og Parat ved at Parat har krevd overføring til en avtale som ikke eksisterer.

4. NHOS KRAV TIL OPPGJØRET 2020

NHOs forhandlingsfullmakt ble revidert i ekstraordinært representantskapsmøte 26. juni 2020 som konsekvens av koronasituasjonen og forutsatte et særdeles moderat oppgjør uten spillerom for kostnadsøkende tiltak. NHO fremmet, med dette som bakgrunn, krav til endringer i Overenskomst avtale nr. 536 under forhandlingene 10. november. Kravene fremkommer av dokumentet NHOs krav – Revisjon av Overenskomst nr. 53, 10. november 2020

For utenom krav om oppdatering av årstall i overenskomstens § 19 og 20 forutsetter flere av NHOs krav at det gjennomføres en prosess/diskusjon mellom partene som ikke nemnda kan fastsette. NHOs krav til endringer i § 2 "Ansettelse" og kravet til § 4 "Arbeidstid" om opprettelse av nytt punkt 6 innebærer materielle endringer i overenskomsten. Endringer av materiell art må etter NHOs skjønn partene klare å komme til enighet om gjennom forhandlinger. Når det ikke er oppnådd en slik enighet, må Rikslønnsnemndas konservative tradisjon, med å ikke vedta endringer som partene ikke selv har blitt enige om, legges til grunn. NHO har etter en samlet vurdering justert våre krav i henhold til denne tradisjonen og vil derfor nedlegge påstand som ikke endrer overenskomstens bestemmelser utover en justering av minstelønnsatsene.

5. NHOS ANFØRSLER TIL RIKSLØNNSNEMNDA

NHO anfører at Rikslønnsnemnda må fastsette et resultat for tariffoppgjøret 2020 mellom Parat og NHO i tråd med resultatet fra frontfagsoppgjøret. NHO anfører at rammen på 1,7 % fra frontfaget legges til grunn i sak 2/2021, og at det generelle tillegget på 0,50 kr. per time gis til alle arbeidstakere omfattet av overenskomsten. Det foreligger ingen særskilte grunner til å fravike frontfagsnormen.

Med dette som utgangspunkt anfører NHO at Rikslønnsnemnda legger til grunn følgende resultat for tariffoppgjøret 2020 for Overenskomst avtale nr. 536:

- Det gis 0,50 kr. per time til alle arbeidstakere fra tidspunktet da arbeidet ble gjenopptatt 27. januar 2021 i henhold til resultatet fra frontfagsforhandlingen og Riksmeklerens møtebok av 21. august 2020
- Matpengesatsen justeres i henhold til protokoll av 11. mars 2020 mellom YS og NHO
- Bilag justeres i henhold til protokoll av 2. oktober 2020 mellom YS og NHO
- Årstall endres i avtalens § 19 og § 20
- Tariffavtalen for øvrig prolongeres

6. KRAV OM IDENTISKE OVERENSKOMSTER

NHO kom under tariffrevisjonen 2020 ikke til enighet med Fagforbundet eller Parat og begge tariffoppgjørene behandles derfor av Rikslønnsnemnda i henholdsvis sak 1/2021 og sak 2/2021, det vises til lovvedtak 76 (2020-2021).

Overenskomst avtale nr. 453 og Overenskomst avtale nr. 536 er parallelle tariffavtaler.

Overenskomstene lever side om side i bedriftene med arbeidstakere som utfører de samme arbeidsoppgavene, og overenskomstene bør også for fremtiden være like. Ulike tariffavtaler på samme virksomhetsområde vil medføre rettslige utfordringer i lys av det det ulovfestede ufravikelighetsprinsippet og forholdet til uorganiserte arbeidstakere. Dette gjelder uavhengig av hvem av de to overenskomstene som ble etablert først eller hvilken fagforening som har flest organiserte på overenskomstområdet.

Rikslønnsnemnda har sterk tradisjon for å ta slike hensyn der det er parallelle tariffavtaler, og det vises i den anledning til Rikslønnsnemndas kjennelser i sak nr. 1 og 2/ 2004, 2 og 3 2012, 6/2012. I

disse sakene forelå det ved nemndas behandling en enighet med et av forbundene. Det er ikke tilfellet her, men det endrer ikke behovet for at overenskomstene forblir parallelle i fremtiden.

NHO vil derfor nedlegge likelydende påstand i sak 1/2021 med Fagforbundet og sak 2/2021 med Parat.

7. VIRKNINGSTIDSPUNKT

NHO vil anføre at Overenskomst avtale nr. 536 mellom YS/Parat og NHO gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 27. januar 2021 og prolongeres med de endringer som redegjort for under punkt 5.

Generelt tillegg på 0,50 kr. per time gjøres gjeldende fra samme tidspunkt, det vil si 27. januar 2021. Viser i den sammenheng til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1 og 2/2004 det følgende er uttalt:

"Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at etter en arbeidskonflikt gis det generelle tillegget fra gjenopptakelsen av arbeidet jf. det som herom er inntatt i sak nr. 3 og nr. 4 2002 mellom Norsk Helse og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden. At det også etter OFSs og Ledernes iverksettelse av kampmidler kommer en lockout, rokker ikke ved dette utgangspunkt".

Viser videre til Rikslønnsnemnda sak nr. 2 og 3/2012 og sak 4/2012 mellom Industri Energi/SAFE /Lederne og Norsk olje og gass hvor denne praksisen er fulgt opp.

Det er ingen særskilte grunner som tilsier at dette utgangspunktet bør fravikes.

PARTENES KOMMENTARER

Parat/YS skriver i innlegg av 21. juni 2021:

Parats krav – forholdet til Fagforbundets krav

NHO har i sitt innlegg bemerket at det er svært uvanlig og etter NHOs kjennskap uten sidestykke å fremme avtalekrav under en tariffrevisjon. Det fremgår samtidig av NHOs innlegg at NHO er innforstått med at dette er en direkte følge av at Parat under meklingen meddelte at forbundet sluttet seg til Fagforbundets krav. Parat har ingen avtale tilsvarende Overenskomst 481, slik at en konsekvens av Fagforbundets krav om å flytte virksomhet fra Overenskomst 453 til Overenskomst 481 er at det, dersom parallelliteten skal opprettholdes, må opprettes en ny overenskomst for Parat. Parat kan ikke se at dette strider mot forhandlingsregler eller praksis.

Det er for øvrig ikke riktig at dette ville medføre at den nåværende tariffavtalen ved dette ville bli tømt for innhold. Det vil fortsatt være noen (få) virksomheter igjen på avtale 536, etter at aktuelle virksomheter er flyttet til avtale 481. Hvilke virksomheter som skal flyttes over og hvem som skal være gjenværende er en del av kravet.

Ny § 4.4 Arbeidstid for ansatte som jobber ihht forskrift om medlever

NHO bemerket at det er uheldig at nemnda skal ta stilling til et krav som ikke har vært diskutert mellom partene.

Kravet om ny § 4.4 ble fremmet under åpningen av forhandlingene. Parat mottok ingen tilbakemelding på kravet hverken skriftlig eller muntlig.

Under åpningen av meklingen ble det meddelt at kravet ble opprettholdt, men at Parat for øvrig sluttet seg til Fagforbundets krav. Kravet ble ikke senere frafalt, hverken skriftlig eller muntlig. At

NHO har valgt å ikke forhandle om kravet kan ikke ha noen betydning for Rikslønnsnemndas behandling av det. Parat opprettholder påstanden på dette på punktet.

NHO skriver i innlegg 17. juni 2021:

Rikslønnsnemndas kompetanse

YS/Parat anfører i sitt skriftlige innlegg av 6. juni pkt. 1 at Regjeringen/Stortinget ved vedtakelsen av tvungen lønnsnemnd har gjort en feil når de ikke har skilt de to arbeidskonfliktene fra hverandre og undergitt dem selvstendig vurdering i forhold til vilkårene for å gripe inn i en ellers lovlig konflikt. Det anføres videre at dette gjør det umulig å vurdere om den enkelte streiken innebærer en fare for helse – og sikkerhet og at vurderingen dermed inneholder en svakhet som gjør at Rikslønnsnemnda vanskelig kan ta stilling til om det foreligger et vedtak i tråd med organisasjonsfriheten og organisasjonenes selvstendige streikerett.

Rikslønnsnemnda har i sak 1-2019 tatt stilling til spørsmålet om egen kompetanse og prøvelse med hensyn til fattet lovvedtak. Flertallet i Rikslønnsnemnda konkluderte at det er de alminnelige domstoler som skal prøve gyldigheten av et lovvedtak. Dette ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanse. Grunnlaget for konklusjonen var et sikkert statsrettslig prinsipp. Dette medfører etter NHOs syn at Rikslønnsnemnda verken har anledning til å prøve eller tilsidesette sin kompetanse som utledes fra fastsatt lovvedtak.

Parat har vist til kjennelsen og opplyst at det ikke legges ned påstand i tilknytning til kompetansespørsmålet. Det er derfor uklart for NHO hvorfor temaet problematiseres fra Parat sin side.

Parats krav

Parat bekrefter i sitt skriftlige innlegg at konsekvensen av deres valg om å tilslutte seg Fagforbundets krav om å flytte virksomheter fra Overenskomst 453 til Overenskomst 481 innebærer at det må opprettes en ny overenskomst mellom YS/Parat og NHO fordi Overenskomst 536 da ikke lenger vil være parallell til Overenskomst 453.

Det er svært uvanlig, etter NHOs kjennskap uten sidestykke, å fremme avtalekrav under en tariffrevisjon, og det er i tillegg uvanlig å fremme et krav som tilnærmet tømmer den nåværende tariffavtalen for innhold. Dette gjør det selvsagt ytterligere mer komplisert for NHO å skulle imøtekomme Parat sine krav.

Det er nytt for NHO at Parat sitt reelle hovedkrav under forhandlingene var opprettelse av en egen generell overenskomst for omsorgsbedrifter. Dette kravet ble ikke fremmet under forhandlingene, hverken av Parat eller Fagforbundet, og er ikke fremmet som hovedkrav av Fagforbundet i sak 1-2021.

Det fremkommer av Parats innlegg pkt. 2 at deres krav om ny § 4.4 *Arbeidstid for ansatte som jobber ihht, forskrift om medlever mv.* opprettholdes. NHO har vært av den oppfatning at dette kravet ble frafalt i åpningsmøtet under meklingen 7. januar da de sluttet seg til Fagforbundets krav. NHO ser det som uheldig at nemnda nå skal ta stilling til et krav som ikke er diskutert mellom partene utover den korte redegjørelsen Parat ga ved kravsoverleveringen under forhandlingen 10. november 2020. NHO anser nåværende medleverforskriften som tilstrekkelig dekkende for de behov som lokale parter har i virksomhetene og ser ikke at det er nødvendig å utfylle forskriften ved å ta inn særlige bestemmelser i tariffavtalen. Kravet avvises derfor i sin helhet.

PARTENES AVSLUTTENDE BEMERKNINGER

PARAT/YS har ikke kommet med avsluttende bemerkninger.

NHO skriver i innlegg av 23. juni 2021:

1 PARATS KRAV

I prosesskriv av 21. juni opprettholder Parat sitt krav om ny § 4.4 Arbeidstid for ansatte som jobber iht., forskrift om medlever mv.

NHO fastholder at kravet ikke er diskutert mellom partene, og at det materielle innholdet i kravet ikke er nærmere redegjort for.

NHO avviser dessuten kravet av hensyn til likebehandling og behovet for identiske avtaler på overenskomstområdet. Overenskomst 536 er parallellavtale til Overenskomst 453 hvor Fagforbundet og NHO er parter. Fagforbundet har ikke fremmet et tilsvarende krav i sak 1-2021.

2 UTFYLING AV NHOS SKRIFTLIG INNLEGG AV 3. JUNI

Statistikk

Overenskomst 536 mellom Parat og NHO er en parallell avtale til overenskomst 453 mellom Fagforbundet og NHO, og lønnsstatistikken og tallgrunnlaget for de to overenskomstene er derfor den samme. Lønnsopplysningene som NHO har tilgang til gir ingen informasjon om en ansatt er organisert eller ikke, og derfor heller ikke informasjon om hvilket forbund den ansatte måtte være organisert i. Derfor kan ikke NHO utarbeide egen statistikk for PARAT og LO. Der hvor YS har overenskomster som ikke er parallelle med en LO-overenskomst, utarbeider NHO lønnsstatistikk med utgangspunkt i gjeldende metode. Det er lønnsnivået i ovennevnte lister som er grunnlag for å beregne kostnader for lønnstillegg og eventuelle andre krav innenfor et avtaleområde, og det er dette materiale som er benyttet i NHOs beregninger henvist til i NHOs skriftlige innlegg av 3. juni.

3 VIRKNINGSTIDSPUNKT

NHO vil i lys av Rikslønnsnemndas bemerkninger til virkningstidspunkt i sak 1-2020 endre påstand om virkningstidspunktet for generelt tillegg. Hovedoppgjøret 2020 ble forskjøvet grunnet koronasituasjonen, og NHO kan være enig i det prinsipielle om at forskyving av hovedoppgjøret som følge av den helt ekstraordinære situasjon kan gi urimelige utslag ved fastsettelse av virkningstidspunktet for det generelle tillegget. Samtidig som det ikke skal gi et konkret urimelig utfall for arbeidstakerne, skal situasjonen heller ikke medføre en fordel.

Ved gjennomgang av forhandlingstidspunktet for Overenskomst 453/Overenskomst 536, er det en rød tråd at forhandlingene har vært gjennomført på høsten. Hovedparten av oppgjørene har vært gjennomført i oktober. Forhandlingene i 2020 ble gjennomført 10. november, det er dermed ikke noen nevneverdig forskyvning i forhold til praksis på avtalen. Under normale omstendigheter ville nemndas faste praksis om arbeidets gjenopptakelse ha vært lagt til grunn.

Grunnet de helt ekstraordinære omstendighetene anfører NHO at tidspunktet for streikens avslutning forskyves med 1 måned og 10 dager. Her har NHO lagt til grunn at forhandlingene under normale omstendigheter hadde vært gjennomført 1. oktober. Virkningstidspunktet for generelt tillegg bør derfor settes til 16. desember 2020. NHO mener at dette tidspunktet, koronasituasjonen tatt i betraktning, verken medfører et tap eller en fordel for arbeidstakerne. Et tidligere virkningstidspunkt vil være klart urimelig gitt streiken som Parat iverksatte.

RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

Innledning

Saken gjelder fastsetting av endret tariffavtale for overenskomst nr. 536 mellom YS/Parat og NHO for tariffperioden 2020 til 2022. Overenskomsten er en parallellavtale med overenskomst nr. 453 mellom LO/Fagforbundet og NHO. YS/Parat har langt på vei lagt ned sine påstander i samsvar med

LO/Fagforbundets påstander i sak 1/2021 for Rikslønnsnemnda, men uten de subsidiære påstander som LO/Fagforbundet har fremsatt.

Rikslønnsnemndas kompetanse

Rikslønnsnemnda vil innledningsvis knytte noen merknader til vurdering av sin egen kompetanse. YS/Parat har vist til at LO/Fagforbundet i sak 1/2021 for Rikslønnsnemnda har problematisert Rikslønnsnemndas kompetanse. YS/Parat har sluttet seg til disse synspunktene uten formelt å fremsette påstand om at lovvedtaket som gir nemnda kompetanse, er ugyldig. Det er argumentert med at Regjeringens inngrep med tvungen lønnsnemnd overfor streikene som gjaldt LO/Fagforbundet og YS/Parat, ikke var lovlig. Begrunnelsen er at regjeringen behandlet de to streikene under ett og at dette gjorde det umulig å vurdere Regjeringens konkrete vurdering av grunnlaget for å gripe inn mot hver av de to streikene.

Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, viser til at lovgiver i stor grad har en utvidet skjønnsmyndighet til å treffe en beslutning i lovs form. Rikslønnsnemnda mener at det skal mye til å sette et lovvedtak til side som ugyldig. Skjønnet i denne saken knytter seg også til vurderingen av hva som var en fare for liv og helse. Også her vil Rikslønnsnemndas flertall vise til at skjønnsutøvelsen i stor grad tilligger lovgiver. Rikslønnsnemndas flertall legger videre til grunn at de forhold som er anført av LO/Fagforbundet og YS/Parat som grunnlag for at loven ikke er gyldig, var kjent for Regjeringen og lovgiver. Etter en samlet vurdering er Rikslønnsnemndas flertall kommet til at lovvedtaket som ligger til grunn for nemndas kompetanse, er gyldig.

Rikslønnsnemndas flertall mener derfor at det må treffes en avgjørelse i saken. Gyldigheten av denne avgjørelsen kan bringes inn for domstolsprøving. Rikslønnsnemndas flertall er av den oppfatning at ordningen på denne måten ivaretar grunnleggende rettssikkerhetsgarantier for dem som omfattes av Rikslønnsnemndas avgjørelse.

Det vises til Parats skriftlige anførsler av 7. juni der det fremgår at man har gitt fullmakt til at saken behandles av nemnda.

Overenskomst nr. 536

YS/Parat har fremsatt krav overfor NHO. Kravene er langt på vei i samsvar med LO/Fagforbundets krav overfor NHO i sak 1/2021. YS/Parat har likevel understreket overfor nemnda at det er to selvstendige avtaler med selvstendig forhandlingsrett. Det er derfor ikke nødvendig å komme til samme resultat i de to avgjørelsene som Rikslønnsnemnda skal treffe.

Utgangspunktet er at det foreligger parallellitet med overenskomst nr. 453 mellom LO/Fagforbundet, og YS/Parat sin argumentasjon er langt på vei sammenfallende med LO/Fagforbundet.

Det foreligger en dyptgripende uenighet mellom LO/Fagforbundet og NHO om revisjon av overenskomst nr. 453. YS/Parat har sluttet seg til LO/Fagforbundets argumentasjon omkring behov for revisjon i tillegg til at det er fremført egne vurderinger og begrunnelser for at Rikslønnsnemnda skal ta YS/Parat sine påstander til følge.

Rikslønnsnemnda mener at det er vist til klare hensyn som tilsier at det bør gjennomføres en revisjon av de to overenskomstene, herunder overenskomstenes virkeområde. Rikslønnsnemnda påpeker at en slik revisjon vil medføre mange konsekvenser på grunnlag av overenskomstenes omfattende virkeområde og samspill med andre overenskomster.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, viser til at to viktige forhold taler mot at det er Rikslønnsnemnda som skal foreta slike endringer som YS/Parat har nedlagt påstand om. For det første bør krav av en slik art, finne sin avklaring og løsning gjennom forhandlinger

mellom partene, og de er ikke egnet for avgjørelse i Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemndas flertall viser til at overenskomstene nr. 453 og nr. 536 omfatter et bredt spekter av virksomheter med svært ulike funksjoner og rammebetingelser. Det vil derfor være vanskelig å forutse hvilke konsekvenser slike endringer vil få for de virksomhetene som omfattes av overenskomstene. Rikslønnsnemndas flertall kan ikke se at det vil være forsvarlig å gjennomføre slike endringer ved en nemndsavgjørelse.

For det annet går kravet fra YS/Parat langt ut over rammene for oppgjøret for frontfaget på 1,7 %. Det skal sterke hensyn til å fravike frontfagsmodellen.

Under møtet i Rikslønnsnemnda kom det frem at NHO 13. januar 2020 fremla et tilbud til LO/Fagforbundet og YS/Parat. Nemndas flertall mener dette tilbudet ikke har relevans for nemndas avgjørelse idet forhandlingene mellom partene ble avsluttet uten enighet.

YS/Parat har fremsatt et selvstendig krav knyttet til ny § 4 som skal gjelde arbeidstid for ansatte som jobber i henhold til forskrift 24. juni nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger. Også for dette punktet mener Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, at påstanden ikke kan tas til følge. Det vises for det første til at det foreligger en regulering av arbeidstiden i forskrifts form som vanskelig kan fravikes uten at partene er enige om dette. For det annet vil en slik endring medføre brudd på parallelliteten mellom de to overenskomstene. Rikslønnsnemndas praksis viser at slik parallellitet i størst mulig grad må videreføres når nemnda treffer en avgjørelse. Det vises blant annet til sak 1/2004 og 2/2004 og sak 1/2019 og 2/2019. Flertallet i Rikslønnsnemnda viser til at en slik endring ikke var en del av tvisten mellom LO/Fagforbundet og NHO i sak 1/2021. Hensynet til parallellitet tilsier derfor at det heller ikke kan gjøres en slik endring i tariffavtalen som foreliggende sak gjelder.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, finner etter dette at YS/Parat sine påstander ikke kan tas til følge.

Rikslønnsnemndas flertall går etter dette inn for at det gis et tillegg på kr 0,50 pr. time i samsvar med resultatet fra frontfaget. I tillegg er det i henhold til protokoll av henholdsvis 11. mars 2020 og 2. oktober 2020 enighet om å justere matpengesatsen til kr 90, og om å oppdatere de generelle bilagene til overenskomsten.

Tariffavtalen for øvrig prolongeres til 30. april 2022.

Mindretallet, bestående av medlemmet Kastet, er kommet til et annet resultat og mener YS/Parats krav bør etterkommes. Dette medlemmet mener det er svært uheldig når forskjellige avtaler med forskjellige vilkår kan benyttes for samme virksomhet. Dette er særlig problematisk når forskjellige forbund er part i disse ulike avtalene, slik at organisasjonstilhørighet kan få innvirkning på lønns og arbeidsvilkår. I dette tilfellet har LO/Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og YS/Parat forskjellige avtaler som kan komme til anvendelse på samme virksomhet. YS/Parats krav ville avhjulpet denne situasjonen.

Jeg viser til at nemnda ikke er bundet av å følge de forslag til innstillinger som er fremsatt av partene. Nemnda er en del av virkemiddelapparatet som har som oppgave å få den norske modellen til å fungere. Et av kjennetegnene ved den norske modellen er at den har som formål å bidra til balanserte løsninger, til beste for virksomhetene og de ansatte. Det er et faktum at det fra NHO sin side ble lagt fram et omfattende løsningsforslag til hhv. Fagforbundet og Parat 13. januar d.å.

NHO hevder at nemnda ikke kan ta hensyn til dette, da det ble fremsatt med den forutsetning at streiken skulle avblåses. Det er dette medlem uenig i, og mener tilbudet viser at NHO ser det som en mulig løsning å etablere ny overenskomst, øke minstelønnsatsene, innføre ansiennitetsstige og

innføre et eget trinn for ansatte med mastergrad. Tilbudet viser hva som ville vært et sannsynlig utgangspunkt for løsning om ikke det hadde blitt lønnsnemnd.

Når tilbudet ble avvist, var det fordi Parat ønsket mer; ikke et uttrykk for at man ønsket mindre fra NHO. Løsningsforslaget ville etter dette medlem sin oppfatning kunne vært utgangspunkt for en balansert løsning mellom partene. De elementene som forslaget manglet, er ikke av avgjørende karakter for en fullstendig tariffavtale for innværende periode, og kunne vært løst av partene. Dette medlem mener det er uheldig for den norske modellen om man som følge av lønnsnemndbehandling skal gi arbeidstakersiden "en straff" ved at man får et dårligere resultat enn det som lå på bordet på det tidspunktet streiken ble avbrutt.

YS vil videre bemerke at NHO under behandlingen i nemnda la vekt på at frontfagets ramme på 1,7 % er lagt til grunn for den påstanden som er nedlagt. Denne rammen er imidlertid beregnet for tillegg gitt med virkning fra 1. april 2021. Løsningen NHO mener nemnda må legge til grunn vil innebære at det økonomiske oppgjøret for overenskomst nr. 536 havner langt under frontfagsrammen. Kr 0,50 fra 1. april gir et annet og høyere utslag enn kr 0,50 fra 17. desember. I frontfagsoppgjøret ble variable satser oppjustert med 3,6 %. Det er ikke lagt opp til noen oppjustering av variable satser i overenskomst nr. 536. Dermed vil avstanden til sammenlignbare stillinger på andre overenskomstområder øke ytterligere.

Virkningstidspunktet

Rikslønnsnemnda viser til at fast praksis har vært å fastsette virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser til arbeidets gjenopptakelse. I 2020 ble lønnsoppgjøret forskjøvet til høsten 2020 på grunn av koronaepidemien. Rikslønnsnemnda har i sak 1/2020 lagt til grunn at virkningstidspunktet av den grunn måtte forskyves tilsvarende.

Rikslønnsnemndas flertall, Taraldsrud, Barth, Borvik og Furulund, finner at den samme vurderingen må få betydning for denne saken.

NHO mener at de konkrete forhandlingene for overenskomst nr. 536 ble utsatt i 1 måned og 10 dager.

Medlemmet Kastet ser også spørsmålet om virkningstidspunkt annerledes. Virkningstidspunktet bør settes tidligere enn 17. desember. Dette medlemmet mener prinsipielt at virkningstidspunktet skal være 1. mai 2020.

Hele prosessen med lønnsoppgjøret mellom YS og NHO ble utsatt fire måneder fra 1. april til 1. august. Et naturlig utgangspunkt ville vært å hensynta disse 4 mnd. og sette virkningstidspunktet til 27. september 2020.

Under enhver omstendighet er jeg enig med Parat i at forhandlingene ville vært gjennomført tidligere på høsten enn det NHO har anført. Det vises her til at forhandlingene ordinært har vært lagt til august og september måned. YS/Parat mener derfor at virkningstidspunkt fra 17. desember 2020 er satt for sent. Et slikt virkningstidspunkt vil også medføre et overheng som vil skape vanskeligheter for neste år.

Rikslønnsnemndas flertall har ikke funnet at lovvedtaket som ligger til grunn for tvungen lønnsnemnd, er ugyldig. Dette medfører at streiken ble lovlig avsluttet. Virkningstidspunktet for Rikslønnsnemndas avgjørelse må derfor følge vanlig praksis med den begrensning som følger av forskjøvet virkningstidspunkt som følge at utsatte forhandlinger i 2020. Rikslønnsnemndas flertall

følger NHOs argumentasjon i denne sammenheng og setter virkningstidspunktet til 17. desember 2020.

SLUTNING

1. Overenskomst nr. 536 mellom YS/Parat og NHO gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 til og med 30. april 2022.
2. Matpengesats oppdateres i henhold til protokoll 11. mars 2020 mellom YS og NHO og generelle bilag oppdateres i henhold til protokoll 2. oktober 2020 mellom YS og NHO.
3. Det generelle tillegget på kr 0,50 pr. time gjøres gjeldende fra 17. desember 2020 og overenskomstens minstelønnsatser (timesatser) økes tilsvarende fra samme tidspunkt.
4. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
5. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer, herunder endringer i lønnsgruppeplassering mv. for arbeid utført i tiden før kjennelse foreligger.

Kjennelsen er signert elektronisk, 26.09.2021.