

PROTOKOLL

År 2022, den 13. juni ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Fellesforbundet om Landsoverenskomst for Hotell- og Restaurantvirksomheter

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke: Ane Nore Nyhus
Ida Blomquist

Fra Fellesforbundet: Terje Samuelson
Michella Jensen

--ooOoo--

I ØKONOMI

Generelt tillegg: kr 4,- pr. time (37,5 t/uke) individuelt og på satser fra 1. april 2022.

Garantitillegg: kr 0,75 pr. time (37,5 t/uke) fordelt i henhold til reguleringsprotokoll av 13. april 2010 fra 1. april 2022.

Minstelønnssetningene fra og med 4 års ansiennitet, jf. Overenskomstens § 3.3 pkt. 3.2 og 3.3, justeres ytterligere med kr. 4,50 pr time på 37,5 t/uke

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

REDAKSJONELLE ENDRINGER

Partene er enige om å foreta nødvendige redaksjonelle endringer i overenskomstene og tilhørende bilag.

Endringer er markert med kursiv og understrekning/overstrykning.

§ 7.1 Antrekk og uniform

§ 7.1 Arbeidstøy

Bedriften stiller med minimum 2 sett arbeidstøy til disposisjon i funksjonell størrelse.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisexmodell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Påkledningen skal være pen og ordentlig og i henhold til arbeidsgiverens anvisning. Før bedriften går til innkjøp av arbeidstøy skal de ansatte ved sine tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg.

§ 7.3 Sko

Fast ansatte har krav på sko eller skogodtgjørelse til anskaffelse av sko i henhold til bedriftens uniformsreglement. Bedriften kan velge enten å stille sko til rådighet for de ansatte, eller subsidiere anskaffelsen av sko med kr 400,- pr. par.

Fast ansatte som arbeider et ½ årsverk eller mer vil ha krav på 2 par sko pr.år, mens fast ansatte som arbeider mindre enn ½ årsverk vil ha krav på et par sko pr.år.

Bedriften kan som et alternativ velge å utbetale skogodtgjørelse, eller gi refusjon av utgifter til kjøp av sko. Godtgjørelsen/refusjonen blir i å fall kr 800,- pr. år for de som arbeider mer enn ½ årsverk, og kr 400,- for de som arbeider mindre enn ½ årsverk

III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Bilag 3 – Likestilling, øg likelønn og ikke-diskriminering

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

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

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.

I forbindelse med en eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil partene blant annet 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

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelse i bedriften. Det vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Bilag 4 – Etter- og Videreutdanning

1. Fellesforbundet og VIRKE er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriftene blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet

2. For den enkelte bedrift er det nødvendig å utvikle bedriftens kompetanse i samsvar med bedriftens mål og strategi. Bedriften har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for bedriftene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en bedrift til en annen, og mellom bedriftene og utdanningssystemet der dette er naturlig.

3. Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der det er hensiktsmessig.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftenes lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid. informasjon og drøftelse i bedriftene. Det vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

4. Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk sikkerhetskunnskaper og arbeidskultur.

IV GJENNOMFØRING

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2022 og gjelder til og med 31. mars 2024 og videre 1- ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på

forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap eller det organ LO bemyndiger og Hovedorganisasjonen Virke. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Innretning og etterbetaling

Lønnsforhøyelsene og justeringene som er beskrevet ovenfor, finner sted fra og med 1. april 2022 for personer som var ansatt på denne dato og som fortsatt er ansatt. Personer som har sluttet før vedtakelsen (13.06.2022), har ikke krav på reguleringen.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og helligdagstillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

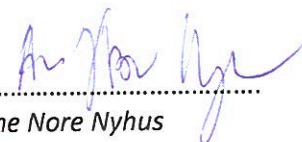
Arbeidstakere som var sykemeldt før 1. april 2022 har ikke krav på justert sykepengegrunnlag. Personer som ble sykemeldt etter 1. april 2022 har krav på justert beregningsgrunnlag for sykepenger, samt etterbetaling av differansen mellom gammelt og nytt beregningsgrunnlag.

V SVARFRIST


Virke og Fellesforbundet har godkjent resultatet ved signering.

Oslo, 13.juni 2022

For Hovedorganisasjonen Virke


.....
Ane Nore Nyhus

For Fellesforbundet


.....
Terje Samuelsen

Landsoverenskomstens satser fra 1. april 2022

§ 3 - LØNNBESTEMMELSER - FASTLØNTE:

§ 3.3-3.1	MINSTELØNN - UNGE ARBEIDSTAKERE	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	16 år	19 188,00	124,60	118,08
	17 år	20 731,75	134,62	127,58
	18 år	23 049,00	149,67	141,84

§ 3.3-3.2	MINSTELØNN - KOKKER m/FAGBREV	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	Begynnerlønn	31 229,25	202,79	192,18
	Etter 2 års praksis som kokk	31 492,50	204,50	193,80
	Etter 4 års praksis som kokk	33 371,00	216,69	205,36
	Etter 6 års praksis som kokk	33 642,38	218,46	207,03
	Etter 8 års praksis som kokk	33 986,88	220,69	209,15
	Etter 10 års praksis som kokk	34 376,88	223,23	211,55

§ 3.3-3.2	MINSTELØNN - KOKKER u/FAGBREV	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 mnd. praksis over 18 år	30 039,75	195,06	184,86
	Etter 2 års praksis som kokk	30 140,50	195,72	185,48
	Etter 4 års praksis som kokk	31 945,88	207,44	196,59
	Etter 6 års praksis som kokk	32 132,75	208,65	197,74
	Etter 8 års praksis som kokk	32 558,50	211,42	200,36
	Etter 10 års praksis som kokk	32 948,50	213,95	202,76

§ 3.3-3.3	MINSTELØNN - ØVRIGE ARBEIDSTAKERE m/FAGBREV	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	Begynnerlønn	30 592,25	198,65	188,26
	Etter 2 års praksis i bransjen	31 016,38	201,41	190,87
	Etter 4 års praksis i bransjen	32 893,25	213,59	202,42
	Etter 6 års praksis i bransjen	33 642,38	218,46	207,03
	Etter 8 års praksis i bransjen	33 986,88	220,69	209,15
	Etter 10 års praksis i bransjen	34 376,88	223,23	211,55

§ 3.3-3.3	MINSTELØNN - ØVRIGE ARBEIDSTAKERE u/FAGBREV	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 mnd. praksis over 18 år	29 240,25	189,87	179,94
	Etter 2 års praksis i bransjen	29 664,38	192,63	182,55
	Etter 4 års praksis i bransjen	31 469,75	204,35	193,66
	Etter 6 års praksis i bransjen	32 132,75	208,65	197,74
	Etter 8 års praksis i bransjen	32 558,50	211,42	200,36
	Etter 10 års praksis i bransjen	32 948,50	213,95	202,76

	ARBEID PÅ KVELD, HELG OG NATT	Pr. vakt	Pr. time
§4.3-3.2	Kvelds tillegg		13,55
§4.3-3.1	Helge tillegg		25,75
§4.3-3.3	Natt tillegg - nattevakter		27,10
§4.3-3.5	Natt tillegg - manuelt arbeide	121,92	20,32
§4.3-3.3	Natt tillegg - øvrige		47,41

§ 5 - PROSENTLØNN:

PROSENTLØNNEDE SERVITØRER		Pr. time
§ 5.3-3.4	Arbeid etter kl 01.00	127,74

KONTANTTILLEGG		Kr pr. md.	
§ 5.3-3.6	Servitør med fagbrev	7 106,79	
§ 5.3-3.6	Servitør uten fagbrev	4 564,48	
GARANTIBESTEMMELSER		Kr pr. md.	Pr. time
§ 5.3-3.7	Servitør med fagbrev	28 915,62	187,76
§ 5.3-3.7	Begynnersats uten fagbrev	27 891,62	181,11
§ 5.3-3.7	Med minimum 2 års praksis uten fagbrev	27 936,28	181,40
§ 5.3-3.7	Med minimum 5 års praksis uten fagbrev	28 693,32	186,32
§ 5.3-3.7.4	For fremmmøte - ikke anvist arbeid		223,27

OVERTID OG ANDRE TILLEGG		Pr. time
§ 5.5-5.1.2	Overtid før kl 01.00	86,05
§ 5.5-5.1.3	Overtid etter kl 01.00	127,74
		Pr. vakt
§ 5.5-5.2.1	Garantifortjeneste pr. dag	1 200,00
§ 5.5-5.2.2	Tapt arbeidsfortjeneste pr. dag	700,00

SELSKAPSSERVERING		Pr. time
§ 5.6-6.2	Pr. time	103,33
§ 5.6-6.2	Minimum pr. vakt	258,33
§ 5.6-6.3	Garanti innen kl 01.00	589,82
§ 5.6-6.4	Mannequinoppvisninger, juletreffester m.m.	589,82
§ 5.6-6.5	Tillegg etter kl 01.00	127,74
§ 5.6-6.7	Fremmmøte - ikke anvist arbeid	223,27

§ 5.7	NATTKLUBBAVTALEN	Pr. time
	Tillegg mellom kl 21.00-01.00	10,00
	Arbeid etter kl 01.00	87,75
	Transport	65,00

§ 5.8	NATTRESTAURANTAVTALEN	Pr. time
	Arbeid etter kl 01.00	81,91
	Tillegg mellom kl 21.00-01.00	10,00
	Transport	65,00

ANDRE GODTGJØRELSER OG TREKKSATSER:

BOLIG		Kr pr. md.
§6.1-1.1	Enkeltrom	600,79
§6.1-1.1	Dobbeltrom	390,76
KOST		Kr Pr.
§ 1.10	Pris ett måltid	33,24

ANTREKK OG UNIFORM		Kr pr. md.
§ 7.2	Vask og rens av arbeidstøy	112,98
		Kr pr. år

§ 7.3	Sko - 1/2 årsverk eller mer	800,00		
§ 7.3	Sko - mindre enn 1/2 årsverk	400,00		

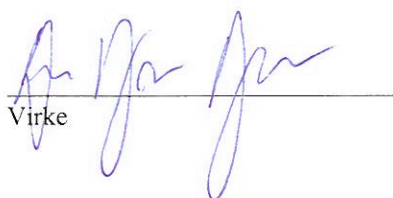
SÆRBESTEMMELSER FOR LÆRLINGER / LÆREKANDIDATER:

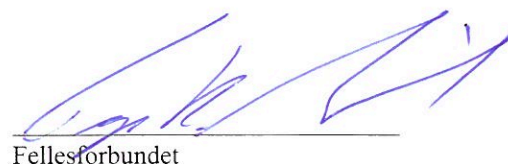
Pkt. 5	LÆRLINGER	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	1. halvår	12 364,30	80,29	76,09
	2. halvår	13 909,84	90,32	85,60
	3. halvår	17 000,91	110,40	104,62
	4. halvår	18 546,45	120,43	114,13

Pkt. 6	LÆREKANDIDATER	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	1. halvår	11 856,00	76,99	72,96
	2. halvår	13 338,00	86,61	82,08
	3. halvår	16 302,00	105,86	100,32
	4. halvår	17 784,00	115,48	109,44

Pkt. 7	LÆRLINGER ETTER TAF MODELLEN	Kr pr. md.	35,5 t/u	37,5 t/u
	Fire første halvår som utplisert elev	9 273,23	60,22	57,07
	5. halvår	17 000,91	110,40	104,62
	6. halvår	17 000,91	110,40	104,62
	7. halvår	21 637,53	140,50	133,15
	8. halvår	23 183,06	150,54	142,67

Oslo den 13. juni 2022


Virke


Fellesforbundet