

Dohoda o princípoch v rámci odvetvia ľudských zdrojov

Zámerom zmluvných strán je vypracovať úplnú dohodu pre odvetvie ľudských zdrojov. Toto je dočasná dohoda o princípoch (následne iba dohoda) medzi LO (Konfederáciou odborových zväzov Nórska) a NHO (Úniou zamestnávateľov Nórska), týkajúca sa odvetvia ľudských zdrojov. Dohoda vstupuje do platnosti 1. mája 2010 za predpokladu platnosti Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci a jej implementácii v rámci nórskeho právneho systému. Po implementácii tejto smernice, alebo po 1.1.2012, platí táto dohoda dovtedy, kým ju niektorá zo zmluvných strán nevypovie. Výpovedná lehota je 2 mesiace.

Časť I

Hlavná dohoda medzi LO a NHO.

Časť II

1 Pôsobnosť

Táto dohoda sa môže uplatňovať pre zamestnancov v podnikoch, pracujúcich s ľudskými zdrojmi po dohode medzi LO a NHO. Ďalej môžu prebiehať iné dohody medzi LO a NHO, ktoré sa uplatňujú v rámci podnikov, ktoré pracujú s ľudskými zdrojmi.

2 Rozsah dohody

Dohoda sa týka zamestnancov, ktorí sa prenajímajú v rámci činnosti, ktorej cieľom je prevádzkovanie prenájmu zamestnancov. (podniky, pracujúce s ľudskými zdrojmi).

Dohoda sa netýka zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu interne v rámci podniku, ktorý pracuje s ľudskými zdrojmi.

3 Zamestnanie

Zamestnanci sa zamestnávajú v súlade s ustanoveniami v Zákone o pracovnom prostredí (Zákonníkom práce).

3.1 Pracovná zmluva

Pre všetkých zamestnancov je nevyhnutné vyhotoviť písomnú pracovnú zmluvu v súlade s ustanoveniami v Zákone o pracovnom prostredí.

3.2 Zmluva o zakázke

Pre všetky zakázky je potrebné vyhotoviť písomnú zmluvu o zakázke, ktorá má obsahovať všetky relevantné údaje, týkajúce sa typu a obsahu zakázky.

Pre zakázky, ktoré si vyžadujú prenocovanie mimo bydliska, sa vyžaduje písomná zmluva medzi zamestnancom a podnikom, pracujúcim s ľudskými zdrojmi, pre každú jednotlivú zakázku.

4 Výpoveď

Výpoveď platí v súlade s ustanoveniami v Zákone o pracovnom prostredí. Podnik a zamestnanec sa môžu dohodnúť na vzájomnej dlhšej výpovednej lehote.

V prípade, že zamestnancovi ponúknu zamestnanie v podniku, ktorý si ho prenajíma, môže na základe výpovede odstúpiť z práce po podaní výpovede a po uplynutí výpovednej lehoty, okrem prípadov, kde sa zmluvné strany dohodli na inom.

5 Princíp pre stanovenie mzdy

Pri práci v podniku, ktorý si zamestnanca prenajíma, je potrebné, aby stanovenie mzdy / mzdových podmienok vychádzalo z celoštátnej vyššej kolektívnej tarifnej zmluvy, ktorá patrí pre odvetvie, v rámci ktorého k prenájmu zamestnanca dochádza. Zároveň je potrebné brať ohľad v každom jednotlivom prípade na dotyčného kvalifikáciu a mzdovú úroveň za rovnakú prácu v podniku, ktorý si zamestnanca prenajíma.

5.1 Miestne vyjednávania

Raz za rok je potrebné viesť reálne vyjednávania o mzdových a pracovných podmienkach.

6 Pracovná doba

Riadna pracovná doba nesmie v premere prekročiť 37,5 hodín za týždeň. Okrem toho musí zamestnanec dodržiavať vnútorný systém pravidiel, týkajúci sa pracovného času.

7 Dovolenky

Dovolenky sa pridelujú v súlade so Zákonom o dovolenkách a prílohou o zazmluvnených dovolenkách.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť aby boli naplnené požiadavky zákona tak, aby nedochádzalo k zakázkam, ktoré by spôsobili, že jniektorý zo zamestnancov by nemohol v plnej miere realizovať dovolenku v súlade so zákonom.

8. Regulačné ustanovenie pre 2. zmluvný rok

Pred uplynutím 1. zmluvného roka je potrebné započítať s vyjednávaním medzi NHO a LO, prípadne toho orgánu, ktorý LO poverí prípadnými mzdovými reguláciami pre 2. zmluvný rok. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že tieto vyjednávania musia vychádzať z ekonomickej situácie v okamihu vyjednávania a z výhľadov na 2. zmluvný rok, ako aj vzhľadom na vývoj cien a miezd počas 1. zmluvného roka. Ku zmenám vo vyšších kolektívnych tarifných zmluvách pre 2. zmluvný rok zaujme stanovisko predstavenstvo LO, prípadne ten orgán, ktorý LO poverí a predstavenstvo NHO. V prípade, že sa zmluvné strany nedohodnú, môže organizácia, ktorá predloží požiadavku v lehote 14 - štrnásť – dní po ukončení vyjednávania, vypovedať jednotlivé vyššie kolektívne tarifné zmluvy s výpovednou lehotou v trvaní 14 - štrnásť - dní (ale nie pred uplynutím 1.apríla 2011).