

Umowa przedwstępna dla branży usług pracy tymczasowej

Intencją stron jest opracowanie pełnego układu zbiorowego dla branży usług pracy tymczasowej. Niniejszy dokument jest umową przedwstępną/układem ponadzakładowym (dalej nazywany układem ponadzakładowym) między LO a NHO dla branży usług pracy tymczasowej. Umowa niniejsza wchodzi w życie 1 maja 2010 i zakłada się, że ma ona obowiązywać do chwili implementacji w prawodawstwie norweskim Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE. – dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej. Po implementacji tej dyrektywy, lub po dniu 1.1.2012, umowa ta będzie obowiązywać do chwili wypowiedzenia jej przez jedną ze stron. Termin wypowiedzenia wynosi 2 miesiące.

Część I

Ogólny układ zbiorowy między LO (Norweską Konfederacją Związków Zawodowych) a NHO (Norweską Konfederacją Pracodawców).

Część II

1. Zakres działania

Niniejszy układ ponadzakładowy może obowiązywać w stosunku do pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umowy między LO a NHO. Inne układy ponadzakładowe między LO a NHO, obowiązujące w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej, mogą dalej obowiązywać.

2. Zakres układu ponadzakładowego

Układ ponadzakładowy obowiązuje w stosunku do pracowników wynajmowanych z przedsiębiorstw, mających jako cel działalności prowadzenie wynajmu pracowników (agencje pracy tymczasowej).

Układ ponadzakładowy nie dotyczy pracowników wykonujących pracę wewnątrz w agencjach pracy tymczasowej.

3. Zatrudnienie

Pracownicy muszą być zatrudniani na warunkach zgodnych z postanowieniami norweskiej Ustawy o środowisku pracy.

3.1 Umowa o pracę

Wszyscy pracownicy muszą otrzymać pisemną umowę o pracę zgodną z postanowieniami norweskiej Ustawy o środowisku pracy

3.2 Umowa o pracę zleconą lub o dzieło

Dla wszystkich prac zleconych należy opracować pisemną umowę o pracę zleconą lub umowę o dzieło, zgodnie z postanowieniami norweskiej Ustawy o środowisku pracy.

Dla prac zleconych wymagających nocowania poza domem, wymagana jest pisemna umowa między pracobiorcą a agencją pracy tymczasowej dla każdego zlecenia.

4. Wypowiedzenie stosunku pracy i natychmiastowe zwolnienie z pracy.

Przepisy norweskiej Ustawy o środowisku pracy obowiązują przy wypowiedzeniu stosunku pracy i w przypadku natychmiastowego zwolnienia pracownika z pracy. Przedsiębiorstwo/agencja i pracownik mogą umownie uzgodnić dłuższy wzajemny termin wypowiedzenia.

Jeżeli pracobiorca otrzyma ofertę zatrudnienia w przedsiębiorstwie, które najmowało go tymczasowo, może on/ona zejść z obecnego stanowiska po złożeniu wypowiedzenia i po upływie okresu wypowiedzenia, o ile strony nie uzgodnią wzajemnie innego rozwiązania.

5. Zasady ustalania płac.

Przy pracy w przedsiębiorstwie, które najęło pracownika, ustalenie poziomu płacy/warunków płacy i pracy powinno opierać się na ogólnokrajowej umowie zbiorowej obowiązującej w branży, do której pracownik został najęty, oraz powinno ono uwzględniać kompetencje danego pracownika i poziom płac za porównywalną pracę w przedsiębiorstwie najmującym pracownika.

5.1 Lokalne negocjacje płacowe

Raz w roku należy przeprowadzić realne negocjacje dotyczące warunków płacy i pracy.

6. Czas pracy

Normalny czas pracy nie powinien przewyższać przeciętnie 37,5 godzin tygodniowo. Poza tym pracownik tymczasowy powinien stosować się do regulaminu czasu pracy obowiązującego u najemcy.

7. Urlop

Urlopu udziela się zgodnie z postanowieniami norweskiej Ustawy urlopowej i załącznika o urlopie dodatkowym, zgodnie z zawartymi umowami zbiorowymi.

Pracodawca ma obowiązek zadbać o dopełnienie zobowiązań wynikających z przepisów prawnych, tak aby nie dawać zleceń powodujących, że poszczególni pracownicy nie będą mieli możliwości odbycia urlopu zgodnie z obowiązującym prawem.

8. Postanowienia o regulacji płac w 2-gim roku obowiązywania umowy.

Przed upływem 1-go roku obowiązywania umowy należy podjąć rokowania między NHO a LO, lub organem upoważnionym przez LO, odnośnie regulacji płac na 2-gi rok obowiązywania umowy. Strony są zgodne co do tego, że rokowania będą prowadzone z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej panującej w okresie prowadzenia rokowań oraz widoków na 2-gi rok obowiązywania umowy, oraz wzrostu cen i płac w 1-szym roku obowiązywania umowy.

Rada Nadzorcza LO lub organ przez nią upoważniony, i Rada Nadzorcza NHO ustosunkowują się do proponowanych zmian w umowach zbiorowych na 2-gi rok umowy. Jeżeli strony nie dojdą do zgody, to ta organizacja, która wysunęła żądanie, może w przeciągu 14 – czternastu – dni po zakończeniu rokowań, wypowiedzieć daną umowę zbiorową z 14-dniowym terminem wypowiedzenia (jednak nie przed 1 kwietnia 2011).

9. Załączniki

1. Umowa o prawie do wczesnej emerytury
2. Umowa o Funduszu Informacyjnym i Rozwojowym
3. Umowa dotycząca rekompensaty finansowej dla pracowników w wieku ponad 50 lat, którzy tracą pracę nie z własnej winy, lub z powodu chronicznej choroby lub niezdolności do pracy
4. Urlopy itp.
5. Umowa dotycząca krótkich urlopów okolicznościowych
6. Wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne oraz 1-go i 17-go maja
7. Skrócenie czasu pracy od dnia 1 stycznia 1987
8. Wysługa lat za służbę wojskową
9. Prawnie ustalony dodatkowy tydzień urlopu dla pracowników starszych
10. Praca Konfederacji Związków Zawodowych i Konfederacji Pracodawców w kierunku większego równouprawnienia kobiet i mężczyzn