

TARIFFINFORMASJON 2018 – NR. 2 – 22.03.2018

BRUDD I LØNNSFORHANDLINGENE

LO og YS har i dag torsdag 22. mars brutt forhandlingene med NHO om årets lønnsoppgjør. Saken går til nå til mekling og Riksmeklingsmannen overtar den videre håndtering.

Hvis Riksmeklingsmannen ikke lykkes i å finne en løsning som begge parter kan godta, vil årets oppgjør ende i konflikt. En eventuell konflikt vil tidligst kunne iverksettes fra arbeidstidens begynnelse 8. april.

Bedriftene vil bli informert om hvilke arbeidstakergrupper som eventuelt tas ut i streik når NHO mottar varsel om plassfratredelse. Når varsel om plassfratredelse er meddelt vil dette senere kunne utvides med fire dagers varsel.

NHO sender ut tariffinformasjon til alle medlemsbedrifter som er bundet av tariffavtaler, samt informerer på sine hjemmesider.

Oppdatert informasjon om lønnsoppgjøret finnes på NHOs hjemmesider, www.nho.no. NHO vil også besørge nødvendig informasjon vedrørende utsendelse av permitteringsvarsler etc.

LO og YS har varslet plassoppsigelse for samtlige arbeidstakere som er bundet av de berørte overenskomstene. For LO og YS samlet gjelder det ca. 200.000 arbeidstakere.

De bedrifter som blir omfattet av et varsel om plassfratredelse vil bli gitt særskilt informasjon.

PERMITTERING SOM FØLGE AV KONFLIKT I EGEN BEDRIFT

Hvis de gjenværende arbeidstakerne ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de etter Hovedavtalens § 7-1 permitteres. Når problemene skyldes streik i egen bedrift, er det som tidligere meddelt krav om 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere.

Lærlinger kan permitteres med minst syv dagers varsel (Hovedavtalens § 3-2 nr. 2) når det under arbeidsstansen ikke kan drives opplæring av dem på rasjonell måte.

PERMITTERING SOM FØLGE AV KONFLIKT I ANNEN BEDRIFT

Hvis arbeidstakerne ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte på grunn av konflikt i annen bedrift, for eksempel hos underleverandør eller kunde, kan de etter Hovedavtalens § 7-1 permitteres. Når problemene skyldes konflikt i annen bedrift gjelder ingen varslingsfrist. Det skal dog varsles så tidlig som mulig. (Hovedavtalens § 7-3 nr. 4).

LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE UNDER PERMITTERING

Etter lov om lønnsplikt under permittering bortfaller plikten til å betale permitteringslønn ved permitteringer som følge av arbeidskamp.

Det ytes ikke dagpenger til dem som deltar i streik, lockout eller andre arbeidstvister. Det samme gjelder de som permitteres som følge av arbeidstvisten dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av tvisten.

RETT OG PLIKT TIL Å UTFØRE ARBEID UNDER KONFLIKT I EGEN BEDRIFT

En arbeidsstans omfatter bare de organiserte arbeidstakere som går inn under de tariffavtalene som det er foretatt plassoppsigelse for. Dette innebærer at uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere organisert i andre forbund ikke omfattes av arbeidsstansen.

Når streiker inntreffer må de streikende fratre og avstå fra alt arbeid. Det vil si at hele ansvars- og arbeidsområdet for stillingen bortfaller i streikeperioden. Det er ikke adgang til å streike bare for enkelte deler av stillingen.

Foruten adm. dir. og bedriftens ledergruppe kan overordnet personell i rett oppstigende linje utføre arbeid som normalt utføres av streikende.

Uorganiserte og øvrige arbeidstakere som ikke omfattes av plassoppsigelsen, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid under konflikten. Normalt har de ikke plikt til å utføre arbeid som før konflikten ble utført av streikende arbeidstakere eller på avdelinger som omfattes av konflikten. Bedriften kan omdisponere bruken av ikke streikende personell innenfor rammene av den enkeltes ansettelseskontrakt og vanlige arbeidstid.

Arbeidsledere (formenn) og arbeidstakere i lignende stillinger plikter både å utføre sitt vanlige arbeid, samt annet arbeid som arbeidsgiveren anser nødvendig for at ikke verdier skal gå tapt. Det gjelder vanligvis ikke arbeidende formenn (baser), som ikke er arbeidsledere.

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelser og dermed heller ikke av selve streiken. Etter Hovedavtalen kan lærlinger unntaksvis omfattes av en streik, men i så fall må de uttrykkelig være tatt med i plassoppsigelsen.

Arbeidstakere fra andre bedrifter som utfører for eksempel reparasjons- og vedlikeholdsarbeid eller foretar transport til og fra bedriften, skal fortsette sitt arbeid under konflikten når arbeidet hører til deres ordinære virksomhet og ikke skjer til erstatning for arbeid som de streikende ellers ville utført.

Kunder og andre forretningsforbindelser har anledning til å opprettholde sin kontakt med bedriften ved personlig besøk eller bestillinger. I den utstrekning de betjenes av bedriftens folk, gjelder imidlertid det som foran er nevnt vedrørende arbeidsplikten til de forskjellige grupper arbeidstakere.

De streikende kan ikke hindre kunder / andre forretningsforbindelser adgang til bedriften under en konflikt, og de kan heller ikke hindre at en entreprenør utfører det oppdrag han har i bedriften.

Unntak ved forhåndsavtale

Etter Hovedavtalens § 3-3 kan partene på bedriften inngå avtale om at visse arbeider skal kunne utføres etter at konflikt har startet. Normalt gjelder dette bare arbeidsoppgaver som har betydning for en

forsvarlig avslutning og gjenopptaking av driften eller arbeidsoppgaver som er nødvendige for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Slike avtaler skal alltid godkjennes av fagforbund og landsforening.

Vi oppfordrer medlemmene til å vurdere behovet for å inngå denne type forhåndsavtale med de tillitsvalgte.

LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE UNDER KONFLIKT

Når arbeidsstansen inntreffer, bortfaller bedriftens lønnsforpliktelser.

Lønnsutbetaling

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstansen inntreffer skal utbetales snarest mulig og senest første lønningsdag etter at konflikten er avsluttet.

Feriegodtgjørelse

Etter ferieloven kan ikke arbeidsgiver endre tiden for fastsatt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Unnlater arbeidsgiver å utbetale feriepenger, kan fastsatt ferie ikke anses som avvirket under fraværet.

Helligdagsgodtgjørelse

Hvis det skulle falle hellig- eller høytidsdager (1. eller 17. mai) under en eventuell arbeidsstans, skal det ikke utbetales lønn eller helligdagsgodtgjørelse for slike dager.

Kost- og losjigodtgjørelse

Arbeidstakere som ved en streiks begynnelse er i arbeid utenfor bedriften, har fra tidspunktet for arbeidsstansens inntreden ikke krav på kost- og losjigodtgjørelse, og de har heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet.

Sykepenger

Under streik eller lockout faller arbeidsgiverens plikt til å yte sykepenger i arbeidsgiverperioden bort. Hvis arbeidstakeren fortsatt er syk når arbeidsstansen opphører, gjeninntreffer arbeidsgiverens forpliktelse og arbeidsgiverperioden fra den dag arbeidet blir gjenopptatt. Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere p.g.a. arbeidsstansen, opphører arbeidsgiverens sykepengeansvar fra permitteringsdatoen under forutsetning av at lovlig varsel er gitt.

Trygdekontorene gir nærmere opplysning om de rettigheter arbeidstakerne har etter folketrygdloven.

I tiden fremover vil NHO LT informere fortløpende ved behov. Tariffinformasjon per e-post vil bli sendt til de personer som bedriftene har ført opp på NHO LTs elektroniske distribusjonsliste for Tariffinformasjon. Informasjon vil også bli lagt ut på NHO LTs hjemmeside www.nholt.no.

Dersom du har spørsmål kan Thor Chr. Hansteen kontaktes på tlf. 2308 8786, eller per e-post thor.chr.hansteen@nholt.no.

Med vennlig hilsen

NHO Logistikk Transport

Thor Chr. Hansteen