

## TARIFFINFORMASJON 2020 – NR. 7 – 13.10.2020

### MEKLING FOR GODSOVERENSKOMSTEN 26. OG 27. OKTOBER

Fellesforbundet og Yrkestrafikkforbundet har som tidligere meddelt brutt forhandlingene med NHO Logistikk og Transport og Norges Lastebileierforbund om revisjon av Godsoverenskomsten (Overenskomst for transportselskaper i Norge). En rekke NHO LT-bedrifter berøres av disse forhandlingene.

Godsoppgjøret skal til mekling 26. og 27. oktober, og **konflikt kan tidligst inntre fra tirsdag 27. oktober 2020 kl. 24.00.**

NHO LT har tidligere mottatt varsel om *plassoppsigelse* fra Fellesforbundet og Yrkestrafikkforbundet som omfatter alle arbeidstakere som er bundet av overenskomstene.

Det er først når NHO LT mottar varsel om *plassfratredelse* fra Fellesforbundet og Yrkestrafikkforbundet at det vil bli klart hvilke bedrifter som vil bli omfattet av en eventuell konflikt.

Når varsel om plassfratredelse er meddelt vil dette senere kunne utvides med fire dagers varsel dersom konflikt iverksettes.

De bedrifter som blir omfattet av et varsel om plassfratredelse vil bli gitt særskilt informasjon. I tillegg vil vi informere gjennom NHO LTs Tariffinformasjon og på NHO LTs hjemmesider.

Alle bedrifter som er bundet av Godsoverenskomstene bør nå vurdere behovet for tiltak i tilfelle konflikt. Spesielt bør man vurdere behovet for å permittere uorganiserte og organiserte som ikke blir omfattet av konflikten.

Bedriftene bør gjennomføre møte med de tillitsvalgte og drøfte hva som er hensiktsmessig arbeidsordning i forkant av en eventuell konflikt, å avklare hvordan de involverte parter skal forholde seg i tilfelle konflikt og klargjøre hva slags arbeid som kan utføres under konflikt. NHO LT har laget utkast til protokoll som følger vedlagt denne Tariffinformasjonen.

### 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 hos NHO LT-medlemmer 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. Dersom minst 10 arbeidstakere omfattes av permitteringen, må bedriften i henhold til Sysselsettingslovens § 14 gi melding om permitteringen til arbeidskontoret i det distrikt bedriften ligger.

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

En arbeidsstans omfatter bare de organiserte arbeidstakere som går inn under tariffavtalen som konflikten gjelder. Dette innebærer at uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere organisert i andre forbund ikke omfattes av arbeidsstansen.

Når streik 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.

**Bedriftens øverste leder, bedriftens ledergruppe samt overordnet personell i rett oppstigende linje** kan 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 arbeidere 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.

### **Dispensasjoner**

Dispensasjonssøknader skal fremmes gjennom landsforeningen NHO LT, som etter å ha mottatt den vurderer om søknaden skal fremmes overfor forbundet. I praksis må dispensasjonssøknadene begrunnes med fare for liv og helse (dyr og mennesker), eller fare for betydelig materielle skader. Fagforbundene gir ikke dispensasjoner begrunnet i økonomiske forhold eller at streiken fører til konkurransevridding mellom bedriftene.

### **Streik hos underleverandør**

Hvis det iverksettes streik hos en underleverandør / transportør, kan bedriften iverksette tiltak for å avverge egne ulemper som følge av streik i annen bedrift. Det er både adgang til å leie inn andre til å utføre det streikerammede arbeidet, eller man kan utføre arbeidet selv (såfremt man har utstyr og personell). Dette er ikke å anse som streikebryteri så lenge tiltakene iverksettes med det formål å unngå egne ulemper som følge av streik hos underleverandør. Tiltak som har til formål å hjelpe den streikerammede bedriften vil anses som streikebryteri.

## **LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE UNDER KONFLIKT**

Når en eventuell arbeidsstans inntreffer, bortfaller samtidig bedriftens lønnsforpliktelser for de arbeidstakere som er omfattet av en streik.

### **Lønnsutbetaling**

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstansen inntreffer skal utbetales snarest mulig og senest første lønnsdag 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 avviklet under fraværet.

**Helligdagsgodtgjørelse**

Hvis det skulle falle hellig- eller høytidsdager (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, gjeninntre 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.

Vedlagt sammen med denne tariffinformasjon følger også eksempel på betinget permitteringsvarsel på grunn av mulig konflikt i egen bedrift, samt eksempel på drøftingsprotokoll fra drøftingsmøte i forkant av permittering.

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 hjemmesider [www.nholt.no](http://www.nholt.no).

Dersom du har spørsmål kan Thor Chr. Hansteen kontaktes på tlf. 9178 5051, eller per e-post [thor.chr.hansteen@nholt.no](mailto:thor.chr.hansteen@nholt.no).

Med vennlig hilsen

**NHO Logistikk Transport**



Thor Chr. Hansteen