



NHO LOGISTIKK OG TRANSPORT

TARIFFINFORMASJON – NR. 13 – 05.05. 2014

MEKLING FOR NHO LT OG NTF - VARSEL OM PLASSFRATREDELSE

Meklingen mellom NHO LT og NTF for de fem overenskomstene Rammeavtale om fastlønn, Sør- og Nord-Norgeavtalen og Havneoverenskomsten finner som tidligere meddelt sted torsdag 8. og fredag 9. mai, med avslutning av meklingen kl. 24.00.

NTF har nå sendt varsel om plassfratredelse til NHO LT. Varslet viser hvilke bedrifter som i første omgang vil bli omfattet i tilfelle det kommer til konflikt. Varslet omfatter i alt 292 arbeidstakere, det vil si alle arbeidstakere bundet av overenskomstene Rammeavtale om fastlønn og Sør- og Nord-Norgeavtalen.

Varslet om plassfratredelse gjelder fra og med arbeidstidens begynnelse lørdag 10. mai 2014.

I alt omfattes 221 losse- og lastearbeidere ved følgende 13 havner/virksomheter som er bundet av Rammeavtale om fastlønn for losse- og lastearbeid:

Oslo, Stavanger, Bergen, Trondheim, Drammen, Skien/Porsgrunn, Kristiansand, Fredrikstad, Moss, Mo i Rana, Larvik, Ålesund og Sandnes.

I alt omfattes 71 losse- og lastearbeidere ved følgende 8 havner/virksomheter som er bundet av Sør- og Nord-Norgeavtalen:

Bodø, Brevik, Haugesund, Kristiansund, Hammerfest, Steinkjer, Tromsø og Fredrikstad.

Eventuell utvidelse av plassfratredelsen til å omfatte losse- og lasteoverenskomstene og/eller andre bedrifter kan skje med 4 dagers varsel. NHO LT vil informere dersom vi mottar varsler om opptrapping av plassfratredelsene.

ADGANG TIL Å UTFØRE ARBEID UNDER KONFLIKT VED LOSSE- OG LASTEKONTORER

Losse- og lastearbeidere er ikke ansatt hos den enkelte havnebruker, men i et losse- og lastekontor/administrasjonsorgan. Ved streik blant losse- og lastearbeidere er det følgelig ikke bedriftens egen ansatte som er i streik. Losse- og lastekontoret/administrasjonsorganet er å anse som en underleverandør av losse- og lastetjenester.

I den såkalte "Tollpost Globe-dommen" har Høyesterett lagt til grunn at ved streik hos en underleverandør står man fritt til å la andre utføre arbeidet for å unngå egne ulemper som følge av streik i annen bedrift.

Man har adgang til å utføre arbeid for å avverge sin egen bedrifts ulemper, men man har ikke adgang til å utføre arbeid for å hjelpe den streikerammende bedriften.

Dette innebærer at man kan la enge ansatte eller andre leverandører utføre det arbeid hos underleverandøren som er rammet av streik.

NHOs forståelse av losse- og lasteoverenskomstenes fortrinnsrett er at losse- og lasteoverenskomsten gir en førsterett for losse- og lastekontorer o.l., men ingen eksklusiv rett eller monopol på dette arbeidet. Dersom losse- og lastekontorerer eller enkeltstående gjenger gjør det klart at de avstår fra å benytte denne fortrinnsretten, er tariffavtalene ikke til hinder for at bedriftene utfører arbeidet i egen regi.

Det varsel om plassfratredelse som NHO LT har mottatt er å anse som et varsel om at losse- og lastekontoret/administrasjonsorganet i de nevnte havnene avstår fra å benytte sin fortrinnsrett.

NHO har vurdert om en fremgangsmåte der bedriftens egne ansatte utfører losse- og lastearbeid er å anse som streikebryteri. NHOs konklusjon er at en slik fremgangsmåte ikke er å anse som streikebryteri etter gjeldende rett.

Om arbeidet overtas i egen regi må det legges til grunn at det skjer i bedriftens egen interesse, og ikke for å bistå en streikerammet bedrift (dvs. losse- og lastekontoret/administrasjonsorganet).

Det antas at NTF og LO har en annen forståelse enn NHO-systemet på dette området, og kan hevde at det er streikebryteri dersom andre overtar arbeidet omfattet av fortrinnsretten under streik. Det er imidlertid verdt å merke seg at LO ikke har protestert mot NHOs syn som har blitt praktisert under sympatistreik i Tromsø siden desember 2013.

Bedrifter tilsluttet losse- og lasteoverenskomstene som vil tildele losse- og lastearbeid til andre, bør derfor ha beredskap for mottiltak, herunder ulovlige aksjoner.

PERMITTERING SOM FØLGE AV KONFLIKT I ANNEN BEDRIFT

Hvis arbeidstakerne hos NHO LTs 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 § 8-1 permitteres. Når problemene skyldes konflikt i annen bedrift gjelder ingen varslingsfrist. Det skal dog varsles så tidlig som mulig. (Hovedavtalens § 8-3 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 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 inntreer 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.

Dispensasjoner

Dispensasjonssøknader skal fremmes gjennom landsforeningen NHO LT, som etter å ha mottatt den vurderer om søknaden skal fremmes overfor forbundet. Dispensasjonssøknadene skal være reellt begrunnet 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 konkurransevridning mellom bedriftene.

LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE UNDER KONFLIKT

Når arbeidsstansen inntreer, bortfaller bedriftens lønnsforpliktelser.

Lønnsutbetaling

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstansen inntreer 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 feriepengene, 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.

Sykepenge

Under streik eller lockout faller arbeidsgiverens plikt til å yte sykepenge 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 folketrykkløven.

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.

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