

INFORMATOR

DLA ODDZIAŁÓW I ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

W ZWIĄZKU Z ROKOWANAMI UKŁADU ZBIOROWEGO

Przedmowa

W związku ze zbliżającymi się rokowaniami układu zbiorowego, w następstwie czego może dojść do strajku lub lokautu; na oddziały i zakładowe organizacje związkowe spadną poważne zadania. Niniejsza broszura została pomyślana jako swoisty "przewodnik" dla zakładowych mężów zaufania. Nie ma ona służyć jako "kodeks przepisów prawnych" mający dać mężom zaufania ostateczne odpowiedzi na wszystkie kwestie prawne, mogące wyniknąć w związku z prowadzonymi rokowaniami. Broszura ta ma być swego rodzaju politycznym i organizacyjnym drogowskazem, pomocnym w trakcie przeprowadzanych rokowań, w sytuacji gdzie strajk i lokaut mogą zostać użyte przez strony jako środek nacisku w pracowniczych sporach zbiorowych. Niezbędne jest dokładne zapoznanie się z jej treścią, aby uniknąć popełniania błędów.

Informacje zawarte w tej broszurze przyjmują za punkt wyjścia: Układ Krajowy (Hovedavtalen), postanowienia statutu Fellesforbundet, oraz przyjętą praktykę. Zamiast słów "strajk" oraz "lokaut" będziemy konsekwentnie używać terminu "konflikt", ponieważ w praktyce chodzi o wykonanie tych samych zadań. W czasie prowadzonych rokowań Fellesforbundet będzie starać się, by na dodatek do tej broszury zapewniać organizacjom zakładowym i oddziałom dopływ niezbędnych informacji.

Informacje te będą na bieżąco uaktualniane na naszych stronach internetowych.

*Niniejsza broszura zostanie przetłumaczona na języki angielski i polski,
oraz będzie opublikowana na stronie internetowej związku*

Fellesforbundet

Adres pocztowy: Postboks 9199 Grønland
0134 OSLO

Adres dla odwiedzających: Lilletorget 1, 0184 OSLO

telefon: 02306

telefaks: 23 06 31 01

strona internetowa: www.fellesforbundet.no

Adres poczty elektronicznej: post@fellesforbundet.no

10 wydanie – styczeń 2010

SPIS TREŚCI

Strona

Przygotowania – zanim dojdzie do konfliktu.....	4
Kontakt z zakładem pracy.....	4
Stopniowe redukowanie produkcji.....	4
Zabezpieczenie przed pożarem, kradzieżą, zniszczeniem.....	4
Dostęp do biura zakładowej organizacji związkowej.....	5
Stosunek do innych grup pracowników, kadry kierowniczej itp.....	5
Zjazd do domu.....	5
Pracownicy najemni, prace na kontraktach itp.....	5
Dodatkowa składka członkowska.....	6
Ogólny kontakt z kierownictwem zakładu pracy.....	6
Kontakt z członkami związku.....	6
Dowód tożsamości/identyfikator.....	7
Zadania oddziałów związku przed ewentualnym konfliktem.....	8
Zbiórki informacyjne.....	8
Osobista sytuacja finansowa.....	8
REWIZJA UKŁADU ZBIOROWEGO.....	9
Krótko o przebiegu rokowań i postępowaniu mediacyjnym.....	9
Rokowania.....	9
Zerwanie rokowań.....	9
Zbiorowe wypowiedzenie umowy.....	9
Postępowanie mediacyjne/zapowiedź strajku/lokautu.....	9
Głosowanie.....	10
Karty do głosowania.....	10
Obowiązek wzięcia udziału w głosowaniu.....	10
Tryb przeprowadzania głosowania.....	11
Komitet głosowania.....	11
Oddawanie głosu.....	11
Oddawanie głosu drogą pocztową.....	11
Oddawanie głosu w jednostkach offshore/na budowach.....	12
Kontrola.....	12
Protokół.....	13
Sprawozdanie o wyniku głosowania.....	13
Podanie do wiadomości publicznej.....	13
Faza realizacji.....	13
Praca podczas konfliktu.....	14
Zasięg konfliktu.....	14
Uczniowie w zawodzie.....	14
Przeniesienie produkcji.....	14
Dyżury strajkowe.....	15
Łamanie strajku.....	15

Sprawy związane z sytuacją materialną pracowników.....	15
Zarobione wynagrodzenie.....	15
Zasiłek na czas trwania konfliktu.....	15
Wysokość zasiłku.....	16
Tryb wypłacania zasiłku.....	16
Akt solidarności – dodatkowa składka członkowska dla NIE objętych konfliktem.....	17
Pracownicy zagraniczni.....	17
Inne okoliczności.....	17
Prawo do urlopu/dodatku urlopowego.....	17
Prawo do zasiłku chorobowego.....	18
Ubezpieczenia podczas strajku.....	19
Inne czasowe urlopy płatne.....	19
Tymczasowe zwolnienia przez pracodawcę.....	19
<i>Wstrzymanie pracy we własnym zakładzie.....</i>	19
<i>Wstrzymanie pracy w innym zakładzie.....</i>	20
<i>Narady z mężami zaufania.....</i>	20
<i>Ustawa o obowiązku wynagradzania pracowników podczas tymczasowego zwolnienia z pracy.....</i>	20
<i>Warunkowe tymczasowe zwolnienie z pracy.....</i>	20
<i>Zasiłek dla bezrobotnych dla tymczasowo zwolnionych z pracy.....</i>	21
Dyspensy.....	21

ZADANIA ODDZIAŁÓW I ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH PODCZAS KONFLIKTU

Przygotowania – zanim dojdzie do konfliktu

Do konfliktu należy się przygotować zanim stanie się on faktem, potem jest już za późno. Wiele spraw trzeba zatem załatwić zawnazasu.

Zadania zarządu zakładowej organizacji związkowej przed ewentualnym konfliktem

Kontakt z zakładem pracy

Zanim dojdzie do konfliktu, należy wyjaśnić wiele kwestii między zakładem pracy, a zakładową organizacją związkową. Dlatego ważne jest ustalenie w formie umowy, w jaki sposób ma to przebiegać. Może tu przykładowo chodzić o następujące kwestie (poniższa lista nie jest wyczerpująca i w każdym zakładzie pracy należy ocenić, jakie tematy mogą być aktualne):

- *Stopniowe redukowanie produkcji*
Jeśli chodzi o zakończenie rozpoczętych prac w związku z wstrzymaniem pracy, wskazujemy na § 3-3 Układu Krajowego (Hovedavtalen). Jeżeli zajdzie potrzeba, to strony mają prawo lokalnie uzgodnić wykonanie niezbędnej pracy związanej z redukowaniem produkcji. Podkreślamy, że może to być uzasadnione wyłącznie względami technicznymi, lub względami bezpieczeństwa.
- *Niezbędne zabezpieczenie przed pożarem, kradzieżą itp. oraz zapobieganie zniszczeniu urządzeń itp.*
Kiedy konflikt jest faktem, nasze zakładowe organizacje związkowe przyswają za punkt wyjścia, że wszelka praca w danym zakładzie pracy jest zablokowana. W związku z tym organizacje zakładowe muszą – zanim konflikt stanie się faktem – przedyskutować z kierownictwem zakładu, kto z personelu musi być obecny, aby zabezpieczyć urządzenia itp. przed zniszczeniem i podjąć niezbędne kroki zabezpieczające przed pożarem, kradzieżą itp. Zazwyczaj dotyczy to strażników bezpieczeństwa, ale może to również dotyczyć innych grup.

- Dostęp do biura zakładowej organizacji związkowej podczas konfliktu*

W wielu zakładach pracy zarząd zakładowej organizacji związkowej dysponuje własnym biurem związkowym. Według nas pracodawca nie powinien ograniczać dostępu do tych pomieszczeń. Dlatego powinno się zawczasu uzgodnić, kto będzie mógł korzystać z tego biura. Jeśli zakładowa organizacja związkowa wbrew oczekiwaniom nie miałaby prawa do używania biura związkowego w danym zakładzie pracy, to może ona, po skonsultowaniu się z zarządem oddziału, urządzić swoje biuro poza terenem danego zakładu.
- Stosunek do innych grup pracowników, na przykład do kadry kierowniczej*

W kontakcie z kierownictwem zakładu pracy, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi podjąć kwestię stosunku do innych grup pracowników, jak na przykład do pracowników na stanowiskach kierowniczych itp. Zdaniem Fellesforbundet pracownicy ci nie mają prawa wykonywać pracy innej niż ta, która normalnie wchodzi w zakres ich obowiązków. Grupy te nie mogą w żadnym wypadku wykonywać pracy, która jest zablokowana podczas konfliktu.
- Zjazd do domu dla pracowników wykonujących prace zlecone poza zakładem pracy, kiedy rozpoczyna się konflikt, na przykład pracownicy na obiektach offshore lub na budowach*

Część zakładów pracy objętych sferą działania Fellesforbundet, zatrudnia pracowników pracujących poza siedzibą zakładu pracy. Również oni zostaną objęci ewentualnym konfliktem. Fellesforbundet jest zdania, że powinni oni zostać odwołani z powrotem do zakładu pracy. Związane z tym koszty powinien pokryć zakład pracy.
- Pracownicy najemni, w tym również prace na kontraktach/przedsięwzięcia budowlane*

O ile w zakładzie zatrudnieni są pracownicy najemni i wykonują oni pracę, którą uznaje się za część normalnej produkcji tego zakładu, to należy tę kwestię poruszyć z kierownictwem zakładu. Zdaniem Felleforbundet także ci pracownicy nie powinni wykonywać pracy podczas konfliktu.

Prace na kontrakt w Norwegii, wykonywane przez firmy zagraniczne zatrudniające pracowników zagranicznych, mogą być

wykonywane tylko wtedy, gdy jest to rzeczywiście praca na kontrakt, wykonywana pod własnym kierownictwem, przez własnych pracowników i na wyraźnie odgraniczonym terenie. Rozmiary takiego zlecenia muszą być wyjaśnione z zakładem pracy.

Przykład:

Montaż maszyny wykonywany przez własnych monterów i pod własnym kierownictwem.

Praca taka będzie mogła przebiegać bez przeszkód, ale nie można oczekiwać pomocy od naszych członków, na przykład przy spawaniu czy sterowaniu dźwigiem. Jeśli wykonanie pracy jest zależne od w/w czynności pomocniczych, będzie ona musiała być przerwana w momencie zaistnienia konieczności takiej pomocy.

W przypadkach, gdzie trudno rozróżnić pracę na kontrakt od pracy najemnej, należy skontaktować się z Fellesforbundet.

- *Dodatkowa składka członkowska*
Zarząd federacji Fellesforbundet decyduje, kiedy należy wprowadzić dodatkową składkę członkowską w sytuacji konfliktu, zobacz statut Fellesforbundet rozdz. 4.1.7.
Fellesforbundet nie ma żadnej umowy z federacjami pracodawców, ani z poszczególnymi zakładami pracy o pobieraniu dodatkowej składki członkowskiej. Dlatego też prosimy poszczególne zakładowe organizacje związkowe o zawieranie takich umów ze swoim zakładem pracy. Tam, gdzie nie ma możliwości zawarcia takiej umowy, za pobieranie tej dodatkowej składki odpowiedzialny jest oddział związku.
- *Ogólny kontakt między zakładową organizacją związkową, a kierownictwem zakładu pracy*
W czasie konfliktu może zaistnieć potrzeba utrzymywania kontaktów między zakładową organizacją związkową, a kierownictwem zakładu pracy. Jeszcze na długo przed ewentualnym konfliktem należy ustalić, na jakich zasadach i gdzie takie kontakty ewentualnie mogą mieć miejsce.

Kontakt z członkami związku

W związku z konfliktem niezbędne jest, aby zakładowa organizacja związkowa utrzymywała dobry kontakt z członkami związku. Dlatego też zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien zadbać o uaktualnione informacje kontaktowe do członków związku. Dodatkowo należy upewnić się, że organizacja związkowa posiada uaktualnione informacje o

rachunkach bankowych członków związku, tak aby wypłata wynagrodzenia podczas konfliktu przebiegała bezproblemowo.

Przed powstaniem konfliktu zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien poinformować członków o tle konfliktu i o specjalnych warunkach w miejscu pracy (ograniczonym dostępie na teren zakładu, co jest uważane za łamanie strajku, ewentualnie o potrzebie aby pracownicy zabrali z sobą niezbędne przedmioty osobistego użytku przed rozpoczęciem konfliktu itp.)

Przed rozpoczęciem ewentualnego konfliktu zakładowa organizacja związkowa powinna zadbać o dobrą służbę gotowości informacyjnej, którą należy uruchomić natychmiast, kiedy konflikt stanie się faktem. Zarząd zakładowej organizacji związkowej musi na bieżąco oceniać potrzebę zebrań członkowskich i ewentualnie innych działań.

Dowód tożsamości/ identyfikator

Kiedy kierownictwo zakładowej organizacji związkowej uzgodni z kierownictwem zakładu pracy ewentualną potrzebę wyłączenia strażników od strajku, celem zabezpieczenia obiektu i urządzeń, oraz czy uczniowie i inni pracownicy mają mieć prawo wstępu na teren zakładu, konieczne jest wydanie tym osobom niezbędnych identyfikatorów. Czyni się tak ze względu na przeprowadzane kontrole podczas trwania konfliktu.

Zadania oddziałów związku przed ewentualnym konfliktem

Zbiórki informacyjne

Podczas konfliktu zarządy oddziałów muszą zadbać o to, aby raz w tygodniu były zwoływane zbiórki przeglądowe. Ważne jest, aby pierwsza zbiórka przeglądowa odbyła się jak najwcześniej, toteż powinno to być zaplanowane jeszcze zanim konflikt stanie się faktem. Zbiórki te mają na celu przekazywanie niezbędnych informacji związanych z konfliktem, a także umożliwienie przeprowadzania koniecznych kontroli. Obecność na zapowiadzanych zbiórkach jest obowiązkowa.

W większości oddziałów naturalne jest organizowanie zbiórek obejmujących wszystkich członków oddziału uczestniczących w konflikcie. W miejscach, gdzie zorganizowanie takich masowych zbiórek nie jest praktycznie możliwe, w szczególności w dużych przedsiębiorstwach, zarząd oddziału musi dopilnować, aby organizowane były one przez zarządy zakładowych organizacji związkowych. W takich przypadkach zarządy oddziałów muszą zadbać o to, aby ich reprezentanci byli obecni na zbiórkach. W mniejszych zakładach, gdzie organizowanie własnych zbiórek przeglądowych nie jest rzeczą naturalną, zarząd oddziału wzywa członków związku na takie zbiórki.

Osobista sytuacja finansowa

Konflikt zawsze będzie stanowił finansowe obciążenie dla zaangażowanych stron. Jeżeli konflikt trwa długo, to niekorzystna sytuacja finansowa łatwo może stać się powodem nieporozumień i napięć. Oddział powinien w takiej sytuacji zwrócić się do banków i innych instytucji kredytowych, w których członkowie związku zaciągnęli pożyczki, z prośbą o odroczenie spłat rat i odsetek na czas trwania konfliktu. Dodatkowo, oddziały związku powinny sporządzić wykaz banków oferujących pożyczki na wypadek konfliktu i przekazać członkom związku informacje o tym.

REWIZJA UKŁADU ZBIOROWEGO

Krótko o przebiegu rokowań i postępowaniu mediacyjnym

Rokowania

Rokowania rozpoczynają się z chwilą przedłożenia propozycji zmian w układzie zbiorowym. O ile dojdzie do porozumienia co do zawarcia nowego układu, to proponowana wersja zostaje rozesłana do przegłosowania wśród wszystkich członków związku.

Zerwanie rokowań

W razie braku perspektyw dojścia do porozumienia co do nowej umowy, obie strony, lub jedna ze stron, mogą żądać zerwania rokowań i zapowiedzieć zbiorowe wypowiedzenie umowy.

Zbiorowe wypowiedzenie umowy

O ile Mediator krajowy (Riksmeklingsmannen) po otrzymaniu powiadomienia o zbiorowym wypowiedzeniu umowy stwierdzi, że wstrzymanie pracy w danym sektorze może zaszkodzić interesom społecznym, musi on zgodnie z Ustawą o sporach zbiorowych, wydać zakaz wstrzymania prac, aż do chwili zakończenia postępowania mediacyjnego.

Postępowanie mediacyjne/zapowiedź strajku/lokautu

Od tej chwili strony zostają poddane kierownictwu Mediatora krajowego (Riksmeklingsmannen).

Po upływie 10 dni od wprowadzenia zakazu wstrzymania pracy, każda ze stron może wystąpić z żądaniem zakończenia mediacji, zawiadamiając o strajku. W takiej sytuacji Mediatorowi krajowemu pozostają 4 dni na dalsze mediacje, zanim dojdzie do faktycznego wstrzymania pracy. W ciągu tych 4 dni może zaistnieć następująca sytuacja:

- -O ile strony z pomocą Mediatora krajowego dojdą do porozumienia co do zawarcia nowego układu, to jego projekt przesyła się do przegłosowania.
- -Jeżeli strony są tak dalece niezgodne, że Mediator krajowy nie ma podstaw do wysuwania propozycji, gdy propozycja zostaje odrzucona przez komisję negocjacyjną, lub gdy proponowany projekt zostaje odrzucony większością głosów w drodze głosowania, wtedy konflikt staje się faktem.

Termin zakończenia rokowań/mediacji upływa normalnie o północy, ale strony mogą umówić się na rokowania/mediację w nadgodzinach.

Członkowie związku są sami odpowiedzialni za sprawdzenie, czy rokowania/mediacje w ciągu nocy doprowadziły do osiągnięcia rozwiązania, lub czy zakład pracy znajduje się w stanie konfliktu.

Głosowanie

Za przeprowadzenie głosowania odpowiedzialne są zarządy oddziałów związku.

Przy przeprowadzaniu głosowania w sprawie proponowanych nowych warunków układu zbiorowego, federacja rozsyła okólnik zawierający informacje o zasadach głosowania.

Warunki przeprowadzania rewizji układu zbiorowego, głosowania oraz wstrzymania pracy reguluje statut Fellesforbundet rozdz. 5, oraz § 3-4 Układu Krajowego. Wszelkie głosowanie ma z zasady odbywać się poprzez oddanie głosu w miejscu pracy, a poza tym zgodnie z zasadami wymienionymi tutaj.

Karty do głosowania

Karty są dołączone do pisma zawierającego warunki proponowanej nowej umowy. Nie można używać innych kart, niż karty przesłane. Należy tylko zaznaczyć krzyżykiem odpowiedź TAK lub NIE. Jeżeli cokolwiek innego zostanie napisane na karcie do głosowania, to karta taka musi zostać odrzucona.

Zebrania informacyjne w poszczególnych zakładach pracy muszą mieć miejsce przed głosowaniem.

Głosowanie nie ma się odbywać podczas zebrania informacyjnych. Członkowie związku muszą mieć sposobność zapoznania się z treścią propozycji nowej umowy i komentarzami do niej, zanim przystąpią oni do głosowania nad treścią nowej umowy.

Obowiązek wzięcia udziału w głosowaniu

Wskazuje się tutaj na § 3-4 Układu Krajowego oraz statut Fellesforbundet 5.2.2 punkt 1: „W głosowaniu mają obowiązek wziąć udział wszyscy członkowie związku zatrudnieni w zakładach pracy objętych układem zbiorowym”.

Tryb przeprowadzania głosowania:

- *Komitet głosowania*

Głosowaniem kieruje zarząd oddziału, komitet głosowania wybrany przez oddział, zarząd zakładowej organizacji związkowej, lub wybrany w miejscu pracy komitet głosowania. Z reguły głosowanie przeprowadza się zbiorczo dla całego przedsiębiorstwa. W przypadku większych przedsiębiorstw, gdzie byłoby to w praktyce trudne do przeprowadzenia, głosowanie może odbywać się grupami. Dla każdej grupy ma być wyznaczony odrębny komitet głosowania.

Komitety głosowania mają liczyć 3 lub więcej osób, proporcjonalnie do wielkości grupy i stosownie do faktycznych potrzeb. Komitet głosowania wybierany jest spośród osób posiadających dobrą znajomość takich zadań i posiadających największe doświadczenie w tej dziedzinie.

Tam, gdzie nie została utworzona odrębna zakładowa jednostka organizacyjna, za przeprowadzenie głosowania odpowiedzialny jest zarząd oddziału.

- *Oddawanie głosu*

Oddawanie głosu ma się odbywać poprzez osobiste stawienie się w centralnym i odpowiednim do tego celu miejscu w zakładzie pracy. Komitet głosowania ma kontrolować przebieg głosowania zakreślając na liście nazwiska osób, które zapłaciły składkę członkowską. Na prośbę komitetu głosowania należy okazać ważną legitymację członkowską przy głosowaniu.

Pojedynczy członkowie związku, objęci układem zbiorowym, oddają głos we własnym oddziale.

- *Oddawanie głosu drogą pocztową*

Do miejsc, dla których aktualne jest głosowanie drogą pocztową, Fellesforbundet prześle oddzielne zawiadomienia.

Głosowanie odbywa się tutaj przy pomocy dwóch kopert, przy czym kartę do głosowania z zakreśloną odpowiedzią "tak" lub "nie" należy włożyć do koperty nr. 1. Na tej kopercie nie należy nic pisać. Kopertę tą wkłada się następnie do zaadresowanej i ofrankowanej koperty z napisem "svarsending" (koperta nr. 2), którą należy włożyć do skrzynki pocztowej.

- *Oddawanie głosu w jednostkach offshore/na budowach*
Zakładowe organizacje związkowe mające członków na budowach, lub na jednostkach typu offshore na Morzu Północnym dopilnowują, aby proponowane warunki nowej umowy, oraz karty do głosowania zostały przesłane do wszystkich członków w tych miejscach pracy. Kopia ostatniej dostępnej listy wpłat składek członkowskich musi równocześnie być przesłana do łącznika/reprezentanta pracowników/męża zaufania. Głosowanie na jednostkach typu offshore na Morzu Północnym ma się odbywać tego samego dnia i o tej samej godzinie, jak dla pozostałych członków Fellesforbundet.

Mężowie zaufania Fellesforbundet stanowią komitety głosowania na budowach/ jednostkach typu offshore na Morzu Północnym.

Gdy tylko zliczanie głosów zostanie ukończone, zawiadamia się o tym telefonicznie zakładowe organizacje związkowe, których członkowie oddali głosy. Następnie karty głosowania i zakreślone listy wpłat składek mają być przesłane do zakładowych organizacji związkowych.

Organizacje związkowe posiadające członków na budowach/ jednostkach typu offshore na Morzu Północnym muszą jak najszybciej po zliczeniu głosów, przekazać wynik głosowania telefonicznie do właściwych oddziałów związku, aby głosy te zostały dołączone do ogólnego wyniku głosowania.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej ma za zadanie przeprowadzić głosowania dla pracowników jednostek offshore na Morzu Północnym, przebywających na lądzie w okresie wolnym od pracy. Jeśli nie zostanie to przeprowadzone, należy poinformować ich o tym, że mają głosować w oddziałach.

- *Kontrola*
Należy postarać się o stosowną urnę wyborczą i ustanowić nadzór przy urnie wyborczej. Nie wolno oddawać głosu za inną osobę. Każdy członek związku ma prawo oddać tylko jeden głos.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej razem z komitetem głosowania są odpowiedzialni za głosowanie we własnym zakładzie pracy i muszą przeto skontrolować, że głosowanie jest tajne i że odbywa się ono w sposób prawidłowy, zgodnie z wytycznymi ustalonymi przez Fellesforbundet.

- *Protokół*

Po zakończeniu głosowania w zakładzie pracy, komitet głosowania zajmuje się podliczeniem głosów. Należy spisać protokół potwierdzający wynik głosowania. Protokół ten ma być podpisany przez członków komitetu głosowania. Protokół wraz z kartami głosowania przekazuje się do zarządu oddziału, który następnie kwituje jego odbiór.

- *Sprawozdanie o wyniku głosowania*

O wyniku głosowania oddział zawiadamia federację telefonicznie, potwierdzając to przez równoczesne wysłanie faksem protokołu głosowania. Karty z głosowania przechowuje się w bezpiecznym miejscu do czasu, aż federacja wyda co do tego dalsze polecenia. Czyni się to na wypadek, gdyby konieczne było ponowne przeliczenie głosów.

- *Podanie do wiadomości publicznej*

Wynik głosowania podaje do wiadomości publicznej jedynie biuro krajowe Fellesforbundet.

Zgodnie z § 3-4 nr 1 Układu Krajowego i § 35 punkt 10 Ustawy o sporach zbiorowych, nie wolno podawać do wiadomości publicznej wyników głosowania z zakładowych organizacji związkowych lub poszczególnych oddziałów.

- *Faza realizacji wyniku głosowania/wyniku mediacji*

Gdy propozycja nowego układu zbiorowego zostanie zaakceptowana przez członków związku, wielkie znaczenie ma to, aby oddziałowi i zakładowi mężowie zaufania dopilnowali, by układ zbiorowy był wprowadzany w życie w sposób właściwy i zgodnie z informacjami udzielanymi przez Fellesforbundet.

Praca podczas konfliktu

Zasięg konfliktu

Ewentualne wstrzymanie pracy (strajk lub lokaut) obejmuje w zasadzie tylko tych członków objętych umowami zbiorowymi, co do których wcześniej zapowiedziano przeprowadzenie strajku/lockoutu.

Uczniowie w zawodzie

Z reguły konflikt nie obejmuje uczniów w zawodzie, ani pracowników na kontrakcie przyuczenia do zawodu, patrz Układ Krajowy § 3-2 nr 1. Jeżeli mają oni być objęci konfliktem, musi to być wyraźnie wymienione w zapowiedzi strajku (jako przykład można podać, że uczniowie objęci umową krajową (Riksavtalen) tradycyjnie byli objęci konfliktem).

Trzeba tu nadmienić, że pozostający w zakładzie pracy uczniowie nie mają wykonywać innej pracy od zazwyczaj wykonywanej. W przypadku, gdy nie jest możliwe znalezienie dla uczniów zadań roboczych zgodnych z kierunkiem ich wykształcenia, mogą oni zostać tymczasowo zwolnieni z pracy na czas trwania konfliktu. Należy ich o tym powiadomić na co najmniej 7 dni naprzód.(por. Układ Krajowy § 3-2).

Co do uczniów objętych tymczasowym zwolnieniem z pracy, powstaje kwestia ewentualnego przedłużenia okresu przyuczenia do zawodu, z powodu wstrzymania pracy. Rozstrzygnięcie w tej sprawie ma być zgodne z Ustawą o przyuczeniu do zawodu, lub innymi aktualnymi przepisami prawnymi.

Uczniowie będący członkami Fellesforbundet mają podczas tymczasowego zwolnienia, lub udziału w konflikcie, prawo do zasiłku na czas trwania konfliktu, na równi z pozostałymi członkami związku objętymi konfliktem.

Przeniesienie produkcji

Fellesforbundet jest zdania, że członkowie zagranicznych federacji związków zawodowych nie mają podejmować się wykonywania jakiegokolwiek produkcji/pracy, która miałaby być wykonana w zakładzie pracy będącym w stanie konfliktu. Dotyczy to także sytuacji, gdy jest mowa o przeniesieniu produkcji z zagranicznej filii spółki w Norwegii do innego kraju. Przykład: Jakaś firma zwiększa produkcję w Szwecji jako rekompensatę przestoju w produkcji w Norwegii.

Ważne jest, aby mężowie zaufania, którzy dowiedzą się, że zakład pracy przenosi, lub planuje przenieść produkcję w związku z konfliktem, zawiadomili o tym swój miejscowy oddział związku.

Dyżury strajkowe

Zarząd oddziału jest odpowiedzialny za zorganizowanie dyżurów strajkowych w zakładach pracy objętych strajkiem. W praktyce, zarządy zakładowych organizacji związkowych opracowują propozycje systemu dyżurów i listy dyżurnych, dostosowane do warunków w danym zakładzie pracy. Listy te należy przedłożyć zarządowi oddziału do zatwierdzenia.

Zadaniem dyżurnych jest przede wszystkim zadbanie o to, by nikt nie wykonywał pracy wchodzącej w zakres obowiązków naszych członków. Wielkie znaczenie ma to, by członkowie pełniący funkcje dyżurnych strajku działali w sposób zdecydowany w ramach swej funkcji, okazując jednocześnie spokój i godność, tak aby niepotrzebnie nie powodować zadrażeń i napiętych sytuacji.

Łamanie strajku

Pracownicy nie objęci konfliktem nie mają wykonywać pracy, która w innych okolicznościach byłaby wykonywana przez strajkujących pracowników. Za łamanie strajku uważać się będzie wykonywanie pracy, która w innych okolicznościach byłaby wykonywana przez osoby objęte strajkiem.

Właściciel zakładu lub ten, kogo należy uważać za pracodawcę, może wykonywać wszelkiego rodzaju prace bez uznania go za łamistrajka. To samo dotyczy małżonka/-i tej osoby i jego/jej dzieci mieszkających w domu.

Próby łamania strajku należy natychmiast zgłaszać do zarządu oddziału. Jeżeli nie uda się wstrzymać takiej działalności na poziomie lokalnym, należy zawiadomić centralne biuro Fellesforbundet.

Sprawy związane z sytuacją materialną pracowników

Zarobione wynagrodzenie

W chwili wstrzymania pracy wygasa obowiązek płacowy zakładu pracy. W ostatni dzień wypłaty wynagrodzeń przed ewentualnym wstrzymaniem pracy, wypłaca się zarobione wynagrodzenie w zwykły sposób. Wynagrodzenie zarobione w okresie, kiedy praca zostanie wstrzymana, musi być wypłacone jak najszybciej.

Zasilek na czas trwania konfliktu

Zasilek wypłaca się od pierwszego zatwierdzonego dnia konfliktu. W szczególnych sytuacjach zarząd federacji może w drodze wyjątku odejść od tej zasady.

Zgodnie z § 5.3.2.1 punkt 2 statutu Fellesforbundet, prawo do zasiłku przysługuje tylko w wypadku, gdy:

- • Członek związku zapłacił składkę członkowską związku zawodowego będącego częścią LO, na co najmniej 2 tygodnie przed wstrzymaniem pracy
- • Członkowie przyjęci na nowo opłacali składkę członkowską związku zawodowego będącego częścią LO przez co najmniej 12 tygodni przed wstrzymaniem pracy
- • Nie zalega się z opłatą składek za okres dłuższy niż 2 miesiące

Wysokość zasiłku

Wysokość zasiłku ustalana jest przez zarząd Fellesforbundet. Odrębne stawki obowiązują dla pracowników pracujących według systemów obliczania średniej liczby godzin pracy.

Zasiłek dla pracujących w niepełnym wymiarze godzin oblicza się proporcjonalnie do tygodniowego czasu pracy.

Członkowie, którzy w chwili rozpoczęcia strajku otrzymywali zasiłek chorobowy, oraz członkowie odbywający służbę wojskową, lub służbę obywatelską, mają otrzymywać zasiłek od chwili ustania zwolnienia lekarskiego, lub zwolnienia z wojska/ ze służby obywatelskiej.

Tryb wypłacania zasiłku

Zasiłek wypłacany będzie każdemu członkowi bezpośrednio z Fellesforbundet, według związkowego systemu członkowskiego. Oddziałom prześle się dokładne instrukcje co do trybu wypłat zasiłków.

Ważne jest, aby zwrócić uwagę na postanowienia statutu Fellesforbundet 5.2.2 punkt 2, 5.3.2.1 punkt 3 oraz 5.3.2.2 punkt 5:

- Wszyscy członkowie związku pracujący w zakładach objętych układem zbiorowym mają obowiązek wzięcia udziału w głosowaniu.
- Członkowie, którzy podczas wstrzymania pracy bez ważnej przyczyny powstrzymają się od oddania głosu w sprawie propozycji nowego układu zbiorowego, tracą prawo do dalszego zasiłku. Spór w tej sprawie między oddziałem a członkiem związku rozstrzyga zarząd Fellesforbundet. Pozostałe spory między oddziałem a federacją w sprawie praktykowania zasad głosowania, rozstrzygane są przez sekretariat Organizacji Krajowej (LO).

- Należy powiadomić oddział, jeżeli członkowie związku podejmują inną pracę w czasie trwania konfliktu. Podczas wykonywania tej pracy nie przysługuje im prawo do zasiłku.

Akt solidarności – dodatkowa składka członkowska dotycząca osób NIE objętych konfliktem

Zgodnie ze statutem Fellesforbundet, członkowie nadal pracujący i nie dotknięci konfliktem, zobowiązani są do wpłaty dodatkowej składki członkowskiej, patrz punkt 4.1.6. statutu Fellesforbundet.

Zarząd federacji Fellesforbundet decyduje o tym, kiedy taka dodatkowa składka członkowska ma być wpłacona.

Po powzięciu przez zarząd federacji decyzji o pobieraniu dodatkowej składki, Fellesforbundet natychmiast poda szczegółowe wskazówki co do sposobu jej ściągania.

Pracownicy zagraniczni

W naszym statucie nie ma żadnych wskazówek odnośnie wypłaty zasiłku strajkowego pracownikom zagranicznym zrzeszonym w zagranicznych związkach zawodowych. Jeśli pracownicy tacy biorą udział w konflikcie na równi z naszymi własnymi członkami (biorą udział w zbiórkach, dyżurach strajkowych itd.), to przysługuje im zasiłek strajkowy od nas.

Inne okoliczności

Prawo do urlopu/dodatku urlopowego

Ustawa o urlopach § 9 punkt 4 postanawia, że:

Podczas legalnego sporu zbiorowego (strajku albo lokautu) możliwe jest ustalenie i odbycie urlopu zgodnie z przepisami §§ 6 i 7.

Pracodawca nie może zmienić ustalonego terminu urlopu z powodu legalnego konfliktu. W przypadku, gdy pracodawca odmawia wypłaty dodatku urlopowego zgodnie z § 11 nr 4, ustalony urlop uważać się będzie za nie wykorzystany.

Wynika z tego, że przepisy dotyczące ustalania urlopu i jego odbywania zawarte §§ 6 i 7, nie mogą być zmienione w następstwie legalnego konfliktu pracowniczego. Tak więc pracodawca nie może ze swej strony zmienić ustalonego terminu urlopu.

Ustawa urlopową mówi, że urlop należy wykorzystać zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami ustawy, także podczas trwania sporów zbiorowych. Dodatek urlopowy ma być wypłacany w zwykłym trybie w związku z urlopem wykorzystywanym w okresie trwania konfliktu.

Oznacza to m.in., że:

- Ustalony urlop ma zostać wykorzystany podczas trwania konfliktu, o ile strony nie ustalą inaczej. Pracodawca nie może zmienić ustalonego terminu urlopu z powodu legalnego konfliktu pracowniczego.
- Jeśli urlop nie był ustalony przed rozpoczęciem konfliktu pracowniczego, obowiązują powszechne przepisy Ustawy urlopowej. Oznacza to m.in., że pracownik może się domagać ustalenia terminu urlopu na co najmniej dwa miesiące przed jego rozpoczęciem. Pracodawca musi także przestrzegać przepisu nakładającego na niego obowiązek omówienia tej kwestii z pracownikiem.
- Dodatek urlopowy naliczony za rok poprzedni ma być wypłacony razem z ostatnią normowaną wypłatą wypadającą przed terminem urlopu. Pracownik może się domagać wypłaty dodatku urlopowego najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pomimo, że w czasie trwania konfliktu nie wypłaca się wynagrodzenia w normalnym dniu wypłaty, to dodatek urlopowy ma być wypłacony w tym właśnie dniu. Tak więc pracodawca zobowiązany jest do wypłaty dodatku urlopowego pomimo trwania konfliktu pracowniczego. Jeśli pracodawca odmawia wypłaty dodatku urlopowego, ustalony urlop uważać się będzie za nie wykorzystany.
- Dodatek urlopowy za rok bieżący, nie ma być pracownikowi wypłacony w związku z opuszczeniem miejsca pracy z powodu konfliktu pracowniczego.

Prawo do zasiłku chorobowego

Ustawa o ubezpieczeniach społecznych stanowi w § 8-31 o prawie do zasiłku chorobowego podczas trwania konfliktu pracowniczego.

Pracownikowi pozostającemu na zwolnieniu lekarskim jeszcze przed rozpoczęciem konfliktu, przysługuje prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego podczas trwania konfliktu.

Poszczególne urzędy NAV zajmują miejsce pracodawcy, wypłacając zasiłek chorobowy za okres, w którym normalnie pracodawca ma obowiązek pokrywać koszty zwolnienia chorobowego. Tak długo, jak członek związku zawodowego jest na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby podczas trwania konfliktu, zasiłek chorobowy wypłacać mu będzie biuro NAV. Jeśli

nieobecność spowodowana chorobą trwa dłużej, niż czas trwania konfliktu, to okres, w którym pracodawca jest zobowiązany wypłacać zasiłek chorobowy, zaczyna liczyć się dalej od dnia ustania konfliktu. Od momentu zakończenia zwolnienia lekarskiego, podczas gdy konflikt trwa nadal, wypłacany będzie pracownikowi zasiłek strajkowy.

Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje pracownikom, którzy w momencie rozpoczęcia konfliktu pozostawali na zwolnieniu chorobowym własnym (egenmelding), lub otrzymali zwolnienie lekarskie już po rozpoczęciu konfliktu.

Ubezpieczenia podczas strajku

Ubezpieczenie LO od wypadków w czasie wolnym od pracy dotyczy także naszych członków, którzy są objęci konfliktem. Oznacza to, że również członkowie aktywnie uczestniczący w strajku jako dyżurni strajku, lub w inny czynny sposób, są objęci ubezpieczeniem LO od wypadków w czasie wolnym od pracy. Ubezpieczenie obejmuje również podróże do i z miejsca zamieszkania.

Jeśli chodzi o kwotę odszkodowania i warunki ubezpieczenia, podane są one na stronie internetowej dotyczącej LOfavør (www.lofavor.no), informującej o korzyściach przysługujących członkom LO i członkom związków zawodowych stowarzyszonych z LO.

Inne czasowe urlopy płatne

Pracownicy, którym udzielono płatnego urlopu czasowego lub okolicznościowego jeszcze przed rozpoczęciem konfliktu, nie są objęci konfliktem podczas trwania takiego urlopu. Oznacza to, że pracownicy ci mają prawo do wykorzystania płatnego urlopu czasowego niezależnie od wstrzymania pracy. W innych przypadkach, pracownikom nie przysługuje prawo do uzyskania nowych urlopów czasowych na mocy układu zbiorowego (na przykład krótkich urlopów okolicznościowych lub urlopów czasowych innego typu, o które normalnie można się ubiegać na mocy umów zbiorowych) tak długo, jak są objęci wstrzymaniem pracy.

Tymczasowe zwolnienia przez pracodawcę

- *Wstrzymanie pracy we własnym zakładzie*

Pracownicy nie objęci konfliktem w swoim zakładzie pracy, mogą zostać tymczasowo zwolnieni przez pracodawcę, zgodnie z postanowieniami § 8-1 Układu Krajowego, pod warunkiem, że pracodawca nie może już zatrudnić ich w racjonalny sposób. W tym wypadku muszą oni zostać zawiadomieni o tym na 14 dni naprzód. Zgodnie z § 8-5, obowiązuje przepis szczególnie o tymczasowym wypowiedzeniu warunkowym. Osoby dotknięte

tymczasowym zwolnieniem przez pracodawcę powinny zostać o tym zawiadomione na tak długo przed wejściem zwolnienia w życie, jak jest to możliwe (por. niżej podane wyjaśnienie odnośnie warunkowego zwolnienia czasowego).

- *Wstrzymanie pracy w innym zakładzie:*

Konflikt w innym zakładzie pracy może powodować tak duże utrudnienia, że dają one uzasadnione powody do zastosowania tymczasowego zwolnienia z pracy, na mocy § 8-1 Układu Krajowego. W takich przypadkach nie obowiązuje zasada zawiadomienia z 14 dniowym wyprzedzeniem. Zakład pracy jest jednak zobowiązany do poinformowania o tym z takim wyprzedzeniem, jakie jest możliwe, porównaj § 8-3 nr. 4 Układu Krajowego.

- *Narady z mężami zaufania:*

Zanim pracodawca wyda zawiadomienie o tymczasowym zwolnieniu pracowników, należy odbyć naradę z mężami zaufania. Z narady tej ma zostać spisany protokół. Zgodnie postanowieniami Układu Krajowego § 8-3 nr. 1 i nr. 2, ustalony termin rozpoczęcia tymczasowego zwolnienia z pracy liczy się dopiero od dnia, w którym została przeprowadzona taka narada.

- *Ustawa o obowiązku wynagradzania pracowników podczas czasowego zwolnienia z pracy*

§ 3 nr 3 Ustawy o obowiązku wynagradzania pracowników podczas czasowego zwolnienia z pracy wyraźnie stwierdza, że pracodawcy nie mają obowiązku wynagradzania pracowników podczas tymczasowego zwolnienia z pracy, spowodowanego konfliktem zbiorowym.

- *Warunkowe tymczasowe zwolnienie z pracy przez pracodawcę*

Podczas konfliktu we własnym zakładzie pracy może dojść do sytuacji, w której pracodawca podejmie decyzję o warunkowym tymczasowym zwolnieniu z pracy pracowników nie objętych konfliktem. Zawiadomienie o tym należy doręczyć z 14 dniowym wyprzedzeniem, zobacz Układ Krajowy § 8-3 punkt 1. Gdy stanie się aktualne wprowadzenie w życie zapowiadanych tymczasowych zwolnień z pracy, należy powiadomić o tym z jak największym wyprzedzeniem, pod warunkiem, że upłynęło już co najmniej 14 dni od doręczenia pierwszego zawiadomienia o tymczasowym zwolnieniu z pracy, o którym była mowa wyżej, por. §8-5 Układu Krajowego.

- *Zasilek dla bezrobotnych dla tymczasowo zwolnionych z pracy*
Zgodnie z § 4-22 Ustawy o ubezpieczeniach społecznych, prawo do zasiłku nie przysługuje podczas strajku lub lokautu :

Nie wypłaca się zasiłku dla bezrobotnych członkom systemu ubezpieczeń społecznych biorącym udział w strajku, objętym lokautem lub innym sporem zbiorowym. To samo dotyczy członka nie biorącego udziału w sporze zbiorowym, ale który z powodu konfliktu zostaje bez pracy w zakładzie pracy, lub w miejscu pracy objętym konfliktem, gdy należy przyjąć, że wynik konfliktu płynie na warunki płacy i pracy danego pracownika.

Oznacza to, że również pracownicy już zwolnieni tymczasowo przez pracodawcę z innych przyczyn, niż konflikt pracowniczy, utracą prawo do zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli konflikt będzie miał wpływ na ich warunki płacy i pracy. W takim wypadku zostanie wypłacony zasiłek strajkowy na czas konfliktu.

Dyspensy

Jeżeli kierownictwo zakładu pracy uważa, że musi uzyskać wyjątek od konfliktu, musi ono przesłać do swojej federacji pracodawców wniosek o dyspensę od wstrzymania pracy (konfliktu). Federacja pracodawców wspólnie z Fellesforbundet zdecyduje, czy należy przychylić się do wniosku zakładu pracy (zakłady pracy mające bezpośrednie umowy z Fellesforbundet, i które są objęte konfliktem, przesyłają ewentualnie wniosek bezpośrednio do Fellesforbundet). Zakład pracy jest sam odpowiedzialny za wnioski o dyspensę, a zakładowe organizacje związkowe/mężowie zaufania nie mają wyrażać swojej opinii – ani podpisywać się – na takich wnioskach. Tylko w przypadku, jeżeli Fellesforbundet zwróci się bezpośrednio do nich, zakładowe organizacje związkowe/mężowie zaufania mogą wyrazić swoją opinię, ale tylko do użytku wewnętrznego w Fellesforbundet.

Wszelkie dyspensy muszą zostać zatwierdzone przez Fellesforbundet, por. § 3-3 Układu Krajowego.