



FORNYINGS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

Arbeidskonflikter i staten

Forholdsregler ved arbeidsnedleggelse og annen arbeidskamp

INNHALDSFORTEGNELSE

Innledning	7
1. Generelt om konflikter og bruk av kampmidler	9
1.1 Konflikter i arbeidslivet.....	9
<i>Tariffavtalen</i>	9
<i>Fredsplikt</i>	9
<i>Rettstvister og interesselvister</i>	9
1.2 Sympatiaksjoner.....	10
1.3 Demonstrasjonsaksjoner	10
1.4 Ulovlig aksjon.....	11
1.5 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?.....	12
<i>Kampmidler – streik – lockout – annen arbeidskamp</i>	12
1.6 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler	13
<i>Hovedtariffavtalerevisjon</i>	13
1.6.1 Hovedtariffavtalens utløpstid.....	14
1.6.2 Plassoppsigelse og varsel om plassfratredelse.....	14
1.6.3 Navnelister.....	15
<i>Utvidelse av streiken</i>	15
1.6.4 Megling - riksmeglingsmannen	16
<i>Ny megling/voldgift</i>	16
<i>Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til arbeidsnedleggelse</i>	16
1.7 Ulike former for voldgift	17
<i>Frivillig lønnsnemnd</i>	17
<i>Tvungen lønnsnemnd</i>	17
2. Forholdsregler før arbeidskonflikt.....	17
2.1 Drift av virksomheten under en streik	17
2.2 Informasjonsvirksomhet	18
2.3 Kartlegging av konflikter	20
<i>Hvem omfattes av streikeretten?</i>	20
<i>Embetsmenn</i>	20
<i>Militære tjenestemenn</i>	21
<i>Øverste leder i virksomheten og øverste</i> <i>leder av personalfunksjonen</i>	21
<i>”Andre tjenestemenn”</i>	21
<i>Organisasjonstilknytning – vikarer/midlertidig ansatte</i>	21
<i>Utmelding av organisasjon</i>	22
<i>Lovbestemte oppgaver</i>	22
<i>Delvis plassfratredelse</i>	22

	<i>Flere tilsetningsforhold</i>	23
	<i>Ensidig tilbaketrekking</i>	23
2.3.1	Demonstrasjonsaksjoner	24
2.3.2	Ulovlig aksjon.....	25
2.4	Varlingsfrister.....	25
2.5	Forhandlinger om unntak.....	25
3.	Forholdsregler under arbeidskonflikt.....	27
3.1	Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere	27
	<i>Ansettelsesforhold under arbeidsstans</i>	27
	<i>Opphør av lønn</i>	27
	<i>Forskudd</i>	27
	<i>Pensjonsforhold</i>	27
	<i>Sykepenger, fødselspenges m.v.</i>	28
	<i>Tjenestereise</i>	28
	<i>Permisjoner</i>	28
	<i>Ferie</i>	29
	<i>Kurs</i>	29
	<i>Oppsigelser</i>	29
	<i>Sluttattest</i>	29
	<i>Annet arbeid</i>	29
	<i>Tilbakelevering av nøkler m.v.</i>	30
	<i>Arbeidstakers plikter før en konflikt</i>	30
	<i>Adgang til arbeidsplassen</i>	30
	<i>Avtale om tariffmessige rettigheter m.v.</i>	30
3.2	Søknad om dispensasjon etter at streik er iverksatt.....	30
	<i>Erstatningsansvar ved unnlatelse av å søke dispensasjon</i>	31
	<i>Vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon</i>	31
	<i>Ikke ensidig dispensasjon</i>	31
3.3	Arbeidstakere som ikke er i streik	32
	<i>Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon</i>	32
	<i>Underordnede arbeidstakere</i>	32
	<i>Særlig om delegering fra overordnet</i>	33
	<i>Tilbakekall av fullmakter</i>	33
	<i>Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering</i>	33
	<i>Overordnede arbeidstakere</i>	34
	<i>Arbeidsgivers representant</i>	34
3.4	Streikevakter, streikekomiteer, tillitsvalgte og lignende	34
	<i>Streikeforberedelse</i>	34
	<i>Verneombud</i>	35

	<i>Streikevakter</i>	35
	<i>Arbeidsgivers styringsrett</i>	35
	<i>Streikevaktens adgang til arbeidsplassen</i>	35
4.	Forholdsregler etter arbeidskonflikter	36
4.1	Avlønning.....	36
	<i>Etablere normal arbeidssituasjon</i>	36
	<i>Etterbetaling av for lite utbetalt lønn</i>	36
	<i>Utbetaling av for mye lønn</i>	36
	<i>Trekk i lønn ved kortvarige arbeidsnedleggelse</i>	37
	<i>Medlemslister</i>	37
4.2	Evaluerings.....	37

Innledning

For at statlige arbeidsgivere skal kunne håndtere arbeidskonflikter ved et eventuelt brudd i hovedtariffavtaleforhandlingene, er det av sentral betydning at man kjenner de regler som gjelder på området. Det er videre viktig at de retningslinjer som gjelder i streikesituasjoner, blir fulgt.

Dette heftet tar for seg de sentrale lov- og avtalebestemmelser som gjelder ved arbeidskonflikter i staten. Retningslinjene gir anvisning på hvilke forholdsregler som gjelder før, under og etter arbeidskonflikter, spesielt med sikte på arbeidsgivers rolle under konflikt. I tillegg vil Statens personalhåndbok, egne rundskriv og Personalmelding om "forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse", som Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) sender ut ved brudd i hovedtariffavtaleforhandlinger, inneholde ytterligere informasjon om temaet. Heftet utkom første gang i 1990 og ble revidert i 1996. Heftet er nå revidert på nytt.

Heftet vil ikke gi svar på alle de spørsmål som kan oppstå i forbindelse med arbeidskonflikter, og det er viktig at kommunikasjonen mellom den enkelte virksomhet, vedkommende fagdepartement og FAD er best mulig.

Eventuelle spørsmål knyttet til de problemstillinger som tas opp i heftet, kan rettes til Arbeidsgiverpolitisk avdeling i FAD.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet 2006

1. Generelt om konflikter og bruk av kampmidler

1.1 Konflikter i arbeidslivet

Tariffavtalen

Arbeidslivet reguleres i stor grad av tariffavtaler. En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom på den ene side en arbeidsgiver og på den andre side en fagforening. Tariffavtaler regulerer lønns- og arbeidsvilkår for de fagorganiserte den omfatter, i den avtalte tariffperioden. Varigheten av en tariffavtale er som oftest begrenset til 2 år.

Fredsplikt

Etter tjenestetvistloven er det gjensidig fredsplikt i tariffavtaleperioden, og konflikter må løses uten bruk av kampmidler. Fredsplikten kan defineres som en plikt for tariffavtalens parter og deres medlemmer til å avstå fra og aktivt motvirke bruk av kampmidler mens tariffavtalene gjelder (tariffavtaleperioden). Det er også urettmessig å true med arbeidskamp i denne perioden. Brudd på fredsplikten kan føre til erstatningsansvar.

Rettstvister og interesselvister

Fredsplikten omfatter både såkalte *rettstvister* og *interesselvister*. Rettstvister oppstår når det er uenighet om hvordan tariffavtalen skal forstås. Rettstvister må løses uten bruk av kampmidler. Hvis partene ikke blir enige om hvordan en eksisterende avtale skal forstås, skal tvisten i siste instans løses av Arbeidsretten.

Interesselvister oppstår dersom partene ikke blir enige om hva som skal bli ny avtale. Tjenestetvistloven fastslår at kampmidler for å løse en interessekonflikt bare kan tas i bruk i forbindelse med et hovedtariffoppgjør. I tariffavtaleperioden er det fredsplikt, og interessekonflikter i denne perioden kan ikke løses ved noen form for arbeidskamp. Eventuell uenighet må finne sin løsning for eksempel i Statens lønnsutvalg, særskilt nemnd, eller annen form for voldgift.

Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsaksjoner er på bestemte vilkår lovlige unntak fra fredsplikten.

De mest sentrale bestemmelsene om arbeidskonflikter i staten finnes i tjenestetvistloven av 18. juli 1958 nr. 2. Supplerende regler fremgår av lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr.1, lov om lønnsnemnd i arbeidstvister av 19. desember 1952 nr. 7 og Hovedavtalen for arbeidstakere i staten (heretter kalt "Hovedavtalen" eller "HA"), kap. 13.

1.2 Sympatiaksjoner

Sympatiaksjoner har som formål å støtte en arbeidskamp i en annen virksomhet. Forutsetningen for at en sympatiaksjon skal være lovlig, er at *hovedkonflikten* er lovlig. En sympatiaksjon vil derfor være ulovlig med mindre dens hovedhensikt er å få løst en lovlig interessekonflikt. Et grunnvilkår for at aksjonen skal være lovlig, er at den er helt løsrevet fra et konkret tariffavtaleoppgjør innenfor eget tariffområde. Formålet er altså ikke å søke en løsning av egne tariffmessige forhold.

Tjenestetvistloven § 20 nr. 5 bestemmer at så lenge gyldig tariffavtale består, kan de som omfattes av avtalen ikke delta i arbeidsstans eller annen arbeidskamp til støtte for noen part i en annen konflikt på andre vilkår enn dem som er avtalt mellom staten og hovedsammenslutningene. Hovedavtalen § 45 krever at følgende vilkår er oppfylt for at sympatiaksjon kan iverksettes:

1. Det har vært forhandlet mellom FAD og vedkommende hovedsammenslutning.
2. Forhandlingene har vært holdt innen fire dager etter at det ble reist krav om det.
3. Varsel ved sympatiaksjon må gis på samme måte som ved et hovedtariffavtaleoppgjør (Hovedavtalen § 43 nr. 2).

1.3 Demonstrasjonsaksjoner

Med demonstrasjonsaksjon, (ofte noe upresist omtalt som "politisk streik") menes en aksjon som ikke retter seg mot

tariffavtalen, eller mot noen som er bundet av den. Området for demonstrasjonsaksjoner er ikke lovregulert og vanligvis heller ikke tariffregulert. Vilkårene for at slike aksjoner skal være lovlige, må utledes av Arbeidsrettens praksis. Det er ikke oppstilt formelle forhandlings- eller varslingsplikter ved slike aksjoner. Det er likevel ansett som korrekt framgangsmåte å varsle arbeidsgiver ”i rimelig tid” om bakgrunnen, omfanget og varigheten av en slik aksjon (se for øvrig pkt. 2.3.1).

1.4 Ulovlig aksjon

Som nevnt ovenfor, er det opp til Arbeidsretten å avgjøre om en konkret aksjon er lovlig eller ikke. Ut fra rettspraksis kan det utledes enkelte vilkår for at en slik aksjon skal være lovlig. Stikkordmessig er de viktigste vilkårene disse:

- Aksjonen må være løsrevet fra et konkret tariffoppgjør.
- Hovedformålet må være ønsket om å demonstrere motstand mot politiske forslag eller avgjørelser som ikke har innvirkning på egne tariffvilkår.
- Aksjonen må være kortvarig (én eller to timer er mest vanlig).
- Aksjonen må ikke rette seg mot arbeidsgivers styringsrett, for eksempel beslutninger i tilsettings-/oppsigelsessaker. Det vil kunne være lovlig å demonstrere mot politiske vedtak, men ikke mot arbeidsgivers gjennomføring av disse.

En lovlig politisk demonstrasjonsaksjon har ikke til formål å ramme eller presse arbeidsgiver. Arbeidsgiver må derfor kunne avhjelpe situasjonen ved eventuelt å sette inn andre arbeidstakere dersom det er nødvendig for at tredjemann ikke skal bli rammet. Arbeidsgiver står friere til å omorganisere arbeidet i slike situasjoner enn ved vanlige tariffstreiker.

Medlemmene i en organisasjon kan ikke pålegges å delta i en demonstrasjonsaksjon.

Uansett om en slik aksjon er lovlig eller ulovlig, vil de som deltar ikke ha krav på lønn for den tiden de aksjonerer. En

ulovlig aksjon kan dessuten gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed av de streikende. En ulovlig aksjon kan også medføre erstatningsansvar for den enkelte arbeidstaker og for arbeidstakerorganisasjoner som oppfordrer til eller støtter en slik aksjon (tjenestetvistloven § 23).

Når lokal arbeidsgiver blir varslet om en forestående demonstrasjonsaksjon, skal vedkommende straks varsle FAD ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling, slik at departementet kan vurdere lovligheten av aksjonen. Arbeidsgiver skal videre sørge for å dokumentere varigheten av aksjonen og hvilke arbeidstakere som deltar i den. Dersom aksjonen påstås å være ulovlig, skal FAD og vedkommende hovedsammenslutning(er) søke å inngå en protokoll om forholdet. En slik protokoll er normalt en forutsetning for at tvisten kan bringes inn for Arbeidsretten. Det er FAD som eventuelt må bringe spørsmålet om brudd på fredsplikten inn for Arbeidsretten.

1.5 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?

Kampmidler – streik – lockout – annen arbeidskamp

Arbeidskamp er arbeidstakeres og arbeidsgiveres lovlige virkemiddel når en interessekonflikt ikke kan løses på annen måte, vanligvis gjennom forhandlinger og eventuelt meglings. Formålet med arbeidskamp er å sette motparten i en slik økonomisk tvangssituasjon at vedkommende må gi seg, helt eller delvis. (NOU 2002: 14 s. 57, "Vårens vakreste eventyr...?"). Hovedformene er at arbeidstaker legger ned arbeidet (streik) og at arbeidsgiver stenger arbeidstaker ute fra arbeidet (lock-out), jf tjenestetvistloven § 21. Lock-out benyttes imidlertid normalt ikke som kampmiddel i statlig sektor. I tillegg nevner tjenestetvistloven § 21 blokade. Blokade kan være et lovlig ledd i en streik. Definisjonen av blokade er at de streikende hindrer arbeidsgiver i å sette inn andre arbeidstakere for å utføre de streikendes oppgaver. Tjenestetvistloven § 20 nr. 2 bruker videre fellesbetegnelsen "annen arbeidskamp". Flere ulike pressmidler omfattes av begrepet, blant annet gå sakte-aksjoner, sitt ned-aksjoner og

overtidsnektelse. Slike begrensede aksjoner kan ha store skadevirkninger, og er derfor underlagt de samme begrensninger som streik og lock-out.

Tjenestetvistloven § 22 nr. 1 bestemmer at Kongen har rett til å stenge arbeidstakerne ute fra arbeidet som et ledd i en arbeidskamp. Bestemmelsen kan også brukes for å permittere arbeidstakere som det blir vanskelig å sysselsette på grunn av konflikten. Permittering må i så fall vedtas av Kongen i statsråd, men benyttes normalt ikke i staten.

1.6 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler

Hovedtariffavtalerevisjon

Kampmidler kan tas i bruk i forbindelse med at det skal opprettes ny hovedtariffavtale, eller en eksisterende skal revideres. Dette følger av tjenestetvistloven § 20 nr. 3. I hovedtariffavtaleperioden omfatter fredsplikten også tvist om inngåelse av særavtale.

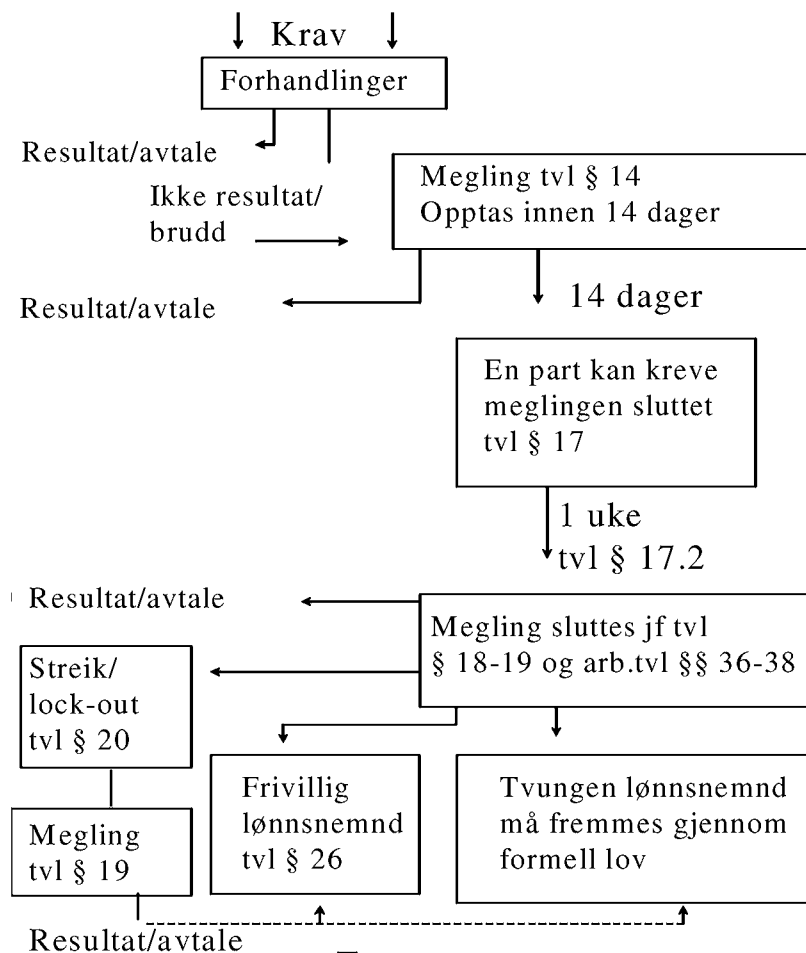
Vilkårene for lovlig bruk av kampmidler går fram av tjenestetvistloven § 20 nr. 2. Disse er:

- Hovedtariffavtalen må være sagt opp og gyldighetstiden må være utløpt (se pkt. 1.6.1).
- De individuelle arbeidsforhold må være oppsagt på lovlig måte, og oppsigelsesfristen for de aktuelle stillingene må være gått ut. Etter Hovedavtalen § 43 er denne fristen 14 dager (se pkt. 1.6.2 og 1.6.3).
- Meglingsfristen(e) må være gått ut. Disse fristene er til sammen 21 dager, se tjenestetvistloven § 17 første og annet ledd (se pkt. 1.6.4).

Skissen nedenfor viser fremgangsmåten ved et hovedtariffavtaleoppgjør dersom partene ikke skulle komme til enighet om en ny hovedtariffavtale

Inngåelse av hovedtariffavtale

(jf lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 nr.2, tvl)



1.6.1 Hovedtariffavtalens utløpstid

I staten har hovedtariffavtalen vanligvis hatt utløpstid 30. april, og arbeidsnedleggelse kan derfor først inntre *tidligst* fra 1. mai. I praksis vil imidlertid arbeidsnedleggelse først iverksettes på et senere tidspunkt enn 1. mai, dvs i siste del av mai, eller i juni. Forutsetningen for arbeidsnedleggelse er i alle tilfelle at gyldighetstiden for tariffavtalen i henhold til tjenestetvistloven § 20 nr. 2 er utløpt. Denne fristen er 3 måneder, dersom ikke en kortere frist er avtalt (tjenestetvistloven § 12). Dette innebærer at oppsigelse må foreligge senest 31. januar.

1.6.2 Plassoppsigelse og varsel om plassfratredelse

Plassoppsigelse er en kollektiv oppsigelse av arbeidsforholdet, begrunnet i at arbeidstakere må frigjøres fra rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen for å kunne gjennomføre en

arbeidsstans. Plassfratredelse innebærer en suspensjon av arbeidsforholdet.

Ved hovedtariffoppgjør er partene i tillegg forpliktet til å varsle hvilke virksomheter oppsigelsene gjelder for og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i streik. Det bør fremgå av varselet omtrent hvor mange arbeidstakere som skal tas ut i den enkelte virksomhet. Dette må varsles minst 14 dager før en streik finner sted, jf Hovedavtalen § 43 nr. 2 (og senest 10 dager før navnelistene oversendes). Varselet sendes FAD, som videresender dette til berørte virksomheter via deres fagdepartementer. Arbeidsgiver bør da umiddelbart prøve å få oversikt over hvilke virkninger konflikten kan få, og forberede eventuelle søknader om unntak og dispensasjoner.

Organisasjonene må gjøre det utvetydig klart hvilke departementer og underliggende virksomheter som vil bli berørt, samt det omtrentlige antall som i første omgang vil bli tatt ut i den enkelte virksomhet. Et helt generelt varsel om plassfratredelse for samtlige medlemmer aksepteres ikke av staten.

1.6.3 Navnelister

Minst fire dager før plassfratredelsen (arbeidsnedleggelsen), skal FAD motta navnelister over de arbeidstakere som tas ut i streik. Dette følger av Hovedavtalen § 43 nr. 2.

Navnelistene vil umiddelbart bli sendt til de berørte virksomheter via deres fagdepartementer. Det er bare de arbeidstakere som står på navnelistene som kan tas ut i streik.

Utvidelse av streiken

Ved en eventuell opptrapping av konflikten godtas et varsel på fire dager, hvor områder og navnelister presenteres. I følge Karnov, note 57 til tjenestetvistloven, legges det til grunn at opptrappingen må gjelde nye arbeidstakere i de samme virksomheter som inngikk i det opprinnelige varselet. Staten har i praksis likevel akseptert en viss utvidelse til nye virksomheter, men det forutsettes at disse i så fall utgjør en mindre del i forhold til det som først ble varslet.

1.6.4 Megling - riksmeglingsmannen

Et vilkår for lovlig bruk av arbeidskamp er at meglingen er krevet avsluttet og at meglingsfristen er gått ut, megling er med andre ord obligatorisk. Når melding om brudd i forhandlingene er kommet inn, skal Riksmeglingsmannen starte megling innen 14 dager. Dette følger av tjenestetvistloven § 14, tredje ledd. Riksmeglingsmannens oppgave er å undersøke om det er grunnlag for enighet mellom partene. Riksmeglingsmannen kan fremsette forslag til løsning, men det er opp til partene å akseptere meglingsforslaget. Megling kan kreves avsluttet 14 dager etter at den er påbegynt, og den skal avsluttes senest en uke etter at et slikt krav er fremmet. Dette følger av tjenestetvistloven § 17.

Dersom det ikke oppnås enighet i meglingen om hovedtariffavtalen i staten, vil meglingsmannen regelmessig orientere arbeids- og inkluderingsministeren, som innkaller partene for å bli nærmere orientert.

Ny megling/voldgift

Selv om megling ikke fører frem, og derfor ikke kan forhindre bruk av kampmidler, har Riksmeglingsmannen plikt til å følge med i konflikten, og kan når som helst kreve at partene møter til fortsatt megling. Dette følger av arbeidstvistloven § 38, jf tjenestetvistloven § 19. Hvis det er gått en måned etter at meglingen ble brutt, og tvisten ennå ikke er løst, *skal* meglingsmannen innkalle partene på nytt. På alle trinn kan selvsagt partene selv bli enige om et resultat.

Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til arbeidsnedleggelse

Dersom det har vært foretatt megling i en tvist som gjelder tjenestemenn som ikke har adgang til å gå til arbeidsnedleggelse, og megling ikke har ført fram, skal saken bringes inn for Rikslønnsnemnda innen tre dager etter at meglingen er slutt (se pkt. 2.3). Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning for partene (tjenestetvistloven § 26 a).

1.7 Ulike former for voldgift

Frivillig lønnsnemnd

Partene kan bli enige om å bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda til frivillig lønnsnemnd. Dette følger av tjenestetvistloven § 26. I så fall må staten innhente Stortingets samtykke (tjenestetvistloven § 31).

Tvungen lønnsnemnd

Hvis partene verken blir enige om ny tariffavtale eller om å bringe saken inn for frivillig lønnsnemnd, kan det bli vedtatt en lov om tvungen lønnsnemnd dersom store samfunnsmessige interesser står på spill. Tvungen lønnsnemnd innebærer at tvisten bringes inn for Rikslønnsnemnda uten tariffmotpartenes samtykke. Det vil samtidig bli nedlagt forbud mot *streik* og *lock-out*. Tvungen lønnsnemnd vedtas ved særlov, eller ved provisorisk anordning dersom Stortinget ikke er samlet.

2. Forholdsregler før arbeidskonflikt

2.1 Drift av virksomheten under en streik

Under en streik forstyrres virksomhetens drift og deler av den kan helt eller delvis slutte å fungere. Det vil derfor være nyttig for den enkelte arbeidsgiver å utarbeide en plan som skal sikre fortsatt drift av virksomheten under en arbeidskonflikt og dempe skadevirkningene av denne. Planen bør gi retningslinjer for løsninger som er grundigere vurdert enn det tiden vanligvis tillater under selve konflikten. Det kan være fornuftig å få avklart flest mulig av de problemstillinger som erfaringsmessig dukker opp under en konflikt, i stedet for å vente til konflikten er i gang. Planen bør inneholde blant annet disse punktene:

- Hvem er ansvarlig for virksomhetens drift under streiken?
- Hvem bør ha kontakt med representanter for arbeidstakerne i virksomheten?

- Hvordan bør kontakten med arbeidstakerorganisasjonene formaliseres?
- Hvem skal ha ansvaret for informasjon overfor publikum og arbeidstakere som ikke er i streik?
- Hvem skal ha ansvaret for kontakten med FAD?
- Hvilke funksjoner bør holdes i gang under streiken?
- Hvordan planlegger man å holde disse i gang?
- Hvilke arbeidstakere/arbeidsfunksjoner bør søkes unntatt fra streik?
- Hvem kan lovlig utføre de streikendes oppgaver?
- Alternative arbeidsoppgaver til ikke-streikende arbeidstakere
- Utarbeide retningslinjer og direktiv om aktuelle arbeidsrettslige spørsmål (streikebryteri, streikevaktens stilling, stans i lønnsutbetalinger, permitteringer mv), i samsvar med FADs retningslinjer.
- Etablere en gruppe som ved behov kan støtte den administrative ledelsen under arbeidskonflikten, ved å følge utviklingen og drøfte særskilte problemer som følge av streiken.

Det bør utarbeides en mer detaljert og utførlig plan som er tilpasset forholdene i virksomheten. Den bør utarbeides av den enkelte arbeidsgiver og omfatte den enkelte enhet. Alle arbeidstakere, også de som kan bli berørt av en fremtidig arbeidsstans, har plikt til å delta i utarbeidelsen av en slik plan.

2.2 Informasjonsvirksomhet

En arbeidskonflikt handler ikke bare om hvordan lønns- og arbeidsvilkår skal være, det er delvis også en kamp om oppmerksomhet og det bildet som skapes av konflikten i de ulike nyhets- og informasjonsmediene. Derfor er det viktig å håndtere informasjonsarbeidet på en god måte. Publikum vil som regel ikke kjenne til de ulike sidene av en arbeidskonflikt, eller hvordan en streik påvirker tjenestetilbud og service. Alle parter i en arbeidskonflikt vil, gjennom ulike informasjonskanaler, forsøke å påvirke opinionen. Den

informasjon som gis om arbeidskonflikten fra statlige arbeidsgivere må derfor være saklig og balansert. De ansatte må få tilstrekkelig informasjon om virkningene av arbeidsstansen på deres arbeidsplass og hvordan den vil påvirke deres egen arbeidssituasjon og muligheten for å yte service. Det er arbeidsgiveren i den virksomhet som er rammet av en arbeidskonflikt som er ansvarlig for det lokale informasjonsarbeidet. Virksomhetens informasjonsstrategi ved arbeidskonflikter bør forberedes i god tid forut for hovedtariffoppgjørene, og utformes i samråd med den øverste virksomhetsledelse og vedkommende fagdepartement.

FAD vil sørge for å gi informasjon om omfanget av en arbeidskonflikt, det totale antall arbeidstakere som har lagt ned arbeidet osv. De enkelte virksomheter som er berørt av arbeidskonflikt bør, for sin egen del, sørge for å oppnevne en ansvarlig for å gi informasjon om virkningene av arbeidsstansen lokalt og hvordan den utvikler seg. Det er spesielt viktig å ha god og oppdatert informasjon om virkningene av arbeidsstansen for tjenestetilbud og service og hvordan den enkelte bruker blir påvirket av dette, for eksempel om visse tjenestetilbud må reduseres eller stenges. Det er spesielt viktig at det blir gitt tilstrekkelig og løpende informasjon om virkningen av arbeidsstansen på samfunnsviktige funksjoner, som for eksempel politi og forskjellige kontroll- og tilsynsfunksjoner.

Under et hovedtariffoppgjør/mellomoppgjør er det FAD som skal sørge for den sentrale informasjonen om en eventuell arbeidskonflikt, dvs. informasjon om forhold på nivået mellom departementet og hovedsammenslutningene. Landsdekkende virksomheter bør, i samråd med sitt fagdepartement, ha en informasjonsberedskap og –strategi som dekker virksomheten på landsbasis, og bør håndtere informasjonsbehovet angående virkningene av arbeidsstansen innenfor eget arbeids- og ansvarsområde.

Det bør opplyses om hvilke av virksomhetens aktiviteter som fortsetter uforstyrret, og hvilke funksjoner som innskrenkes

eller opphører på grunn av arbeidsstansen. Videre bør det opplyses om hvilke funksjoner som søkes unntatt fra streik. Det bør også opplyses om avdelinger som er stengt, om midlertidige tiltak som er etablert, om hvordan en kan få hjelp i en nødssituasjon m.v.

Dersom konflikten er begrenset til én virksomhet (for eksempel ved demonstrasjons- eller sympatiaksjoner) er det denne virksomheten som bør stå for informasjonen både innad og utad. Dersom det er tvil om streiken er lovlig eller ulovlig, berører dette hovedtariffavtalen og tjenestetvistloven, og FAD vil være den rette instans å henvende seg til.

2.3 Kartlegging av konflikter

Hvem omfattes av streikeretten?

Streik er et akseptert, lovlig og beskyttet virkemiddel ved arbeidskonflikter i staten. Det er arbeidstakerorganisasjonene selv som avgjør hvilke medlemmer de vil ta ut i streik, innenfor rammen av de varsler som er sendt ut. Medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon innebærer med andre ord at organisasjonene har fullmakt til å bestemme hvem som skal delta eller ikke i streik. Det finnes likevel noen arbeidstakergrupper som ikke kan tas ut. Dette unntaket omfatter embetsmenn og militære tjenestemenn.

Embetsmenn

Etter tradisjonell oppfatning har en embetsmann ikke streikerett, se tjenestetvistloven § 22 nr. 5. Dette henger blant annet sammen med at embetsmennene ikke kan si opp sine stillinger, og på den måten velge å legge ned sitt arbeid. De må eventuelt søke om avskjed, noe som i tilfelle kan nektes av Kongen. Om forbudet også gjelder ved kortvarige demonstrasjonsaksjoner, er derimot mer tvilsomt. Embetsmenn kan ikke under noen omstendighet være med på aksjoner som bryter med deres klare lojalitetsplikt.

Embetsmenn er både de som er utnevnt av Kongen, og de som er konstituert av Kongen. De som tjenestegjør midlertidig i

embetsstillinger, uten å være konstituerte, kan tas ut i streik, med mindre disse også er omfattet av Hovedavtalen § 44 (se pkt. 2.5 nedenfor).

Militære tjenestemenn

Det er videre antatt at heller ikke militære tjenestemenn har adgang til å streike. Begrunnelsen for dette er det militære tjenesteforholds særlige karakter.

Militære tjenestemenn og embetsmenn er imidlertid bare avskåret fra å bruke *kampmidler*. Det er full frihet til både å forhandle om inngåelse av tariffavtaler og til å megle dersom forhandlingene skulle bryte sammen. Men hvis heller ikke meglingen skulle føre fram, må tvisten avgjøres av Rikslønnsnemnda (tjenestetvistloven § 26 a).

Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen

Uttak av personer som innehar ledende stillinger, vil lett føre til at virksomheten blir uten nødvendig styring og kontroll. I Hovedavtalen § 44 er det derfor bestemt at øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik.

"Andre tjenestemenn"

Videre skal det etter Hovedavtalen § 44 nr. 2 forhandles om "hvilke andre tjenestemenn" (enn den øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen) som skal unntas fra streik. Disse forhandlingene skal føres mellom FAD og hovedsammenslutningene. Uttrykket "forhandles" medfører *ikke* noen form for tvisteløsning ved eventuell uenighet. Når det føres forhandlinger om unntak, er det i siste instans organisasjonene som avgjør hvilke arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, innenfor rammen av Hovedavtalen § 44 nr. 2 og 3 (se mer om dette under pkt. 2.5).

Organisasjonstilknytning – vikarer/midlertidig ansatte

Alle ansatte som er organisert, kan i prinsippet bli tatt ut i streik. Kravet om organisasjonstilknytning innebærer at arbeidstakere må være innmeldt i organisasjonen på en slik

måte at de omfattes av varselet om plassfratredelse/ navnelistene når streiken begynner. Arbeidsgiver forholder seg med andre ord til navnelistene som er overlevert. Eventuell uenighet om organisasjonstilknytning er i utgangspunktet et spørsmål mellom den enkelte arbeidstaker og organisasjonene. Vikarer og andre midlertidig ansatte omfattes også av streiken, forutsatt at disse har tiltrådt før det gis varsel om plassfratredelse.

Uorganiserte, eller arbeidstakere som ikke er nevnt på navnelistene, skal fortsette med sitt vanlige arbeid. Disse arbeidstakerne skal likevel ikke gjøre annet arbeid enn de til vanlig gjør, og de skal ikke settes til å utføre det arbeid de streikende skulle utført.

Utmelding av organisasjon

Dersom et medlem eller en underavdeling av en organisasjon melder seg ut av organisasjonen, blir de ikke dermed fritatt fra sine forpliktelser etter tariffavtalen (tjenestetvistloven § 13 annet ledd). Et medlem kan derfor ikke ved å melde seg ut hindre at organisasjonen går til plassoppsigelse og tar vedkommende ut i streik.

Lovbestemte oppgaver

Det kan reises spørsmål om det er tillatt å ta ut i streik arbeidstakere som utfører lovbestemte oppgaver. I en streik gjelder selvsagt fortsatt lovgivningen. På den annen side begrenser det ikke uten videre arbeidstakeres streikerett at det er lovbestemte oppgaver disse utfører. Utførelsen av lovbestemte oppgaver må i slike tilfeller tilpasses streikesituasjonen og det faktum at man ikke har arbeidstakere til å utføre oppgavene. Imidlertid kan enkelte arbeidsfunksjoner tenkes å være av en slik samfunnsmessig betydning at arbeidstakere må unntas fra streik, av hensyn til tredjemanns interesser.

Delvis plassfratredelse

En arbeidsnedleggelse kan være hel eller delvis, både med hensyn til *antallet* arbeidstakere som deltar og til *hvilke*

arbeidsoppgaver som blir nedlagt. I staten er det vanlig at det varsles plassoppsigelse bare for deler av medlemsmassen, for deler av virksomheter m.v. Slike punktstreiker har staten akseptert, når de er varslet på riktig måte.

Når det derimot gjelder delvis plassfratredelse, dvs nedleggelse av visse arbeidsoppgaver, avviker dette fra tidligere forståelse om at hele arbeidsforholdet opphører midlertidig for ansatte som tas ut i streik. Arbeidsretten har slått fast at en part som går til kollektiv plassoppsigelse, ikke ensidig kan begrense plassoppsigelsen med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver den skal omfatte, med mindre tariffavtalen gir grunnlag for det. Arbeidsgiver må med andre ord ikke akseptere en slik form for delvis plassfratredelse.

Flere tilsetningsforhold

Utgangspunktet må være at staten kan kreve å bli varslet om plassfratredelse både for hovedstilling og deltidsstilling eller ekstraervert som arbeidstakeren måtte ha i staten. Det er ikke tilstrekkelig at det varsles plassfratredelse bare for hovedstilling, dersom det er meningen at vedkommende også skal legge ned annet arbeid ved en annen eller samme virksomhet. Det samme må gjelde dersom en arbeidstaker innehar flere deltidsstillinger. Et korrekt varsel om plassfratredelse må med andre ord være uttømmende.

Ensidig tilbaketrekking

En arbeidstakerorganisasjon kan ikke ensidig trekke tilbake varsel om plassfratredelser. Dette gjelder både tilbaketrekning av samtlige oppsagte arbeidsplasser, eller bare en del av dem. Som et eksempel på dette, kan det vises til at det i 1998 i Oslo ble iverksatt streiker der blant annet sykepleiere etter en viss tid ønsket å gå tilbake til arbeidet, for at andre arbeidstakere i andre virksomheter kunne tas ut. Slike rullerende streiker har imidlertid ikke forankring i norsk rett. Varsel om plassfratredelser for konkrete arbeidstakere kan derfor ikke trekkes tilbake uten etter samtykke fra staten.

2.3.1 Demonstrasjonsaksjoner

Selv om en demonstrasjonsaksjon er en kortvarig markering, må arbeidsgiver også her skaffe seg oversikt over konfliktens antatte virkninger dersom en slik aksjon varsles. Som tidligere nevnt gjelder det ingen bestemt varslingsfrist ved demonstrasjonsaksjoner. Det er likevel vanlig at organisasjonene gir arbeidsgiver et *rimelig* varsel før en slik aksjon settes i verk.

En demonstrasjonsaksjon er ikke en streik i vanlig forstand, og skal ikke rette seg mot arbeidsgiver direkte. De vanlige prinsippene knyttet til hvem som skal være unntatt fra streik, og hva som kan anses som streikebryteri, er derfor ikke anvendbare på samme måte ved en demonstrasjonsaksjon.

Justisdepartementets lovavdeling har tidligere uttalt at også embetsmenn antakelig vil kunne ta del i lovlige politiske demonstrasjonsaksjoner dersom disse er kortvarige og ikke medfører vesentlige skadevirkninger for tjenesten. Konklusjonen er imidlertid usikker, og lojalitetsplikten vil i alle fall sette klare grenser for en slik deltakelse. Også tjenestemenns lojalitetsplikt vil etter forholdene kunne innebære en særlig begrensning i adgangen til å ta del i politiske demonstrasjonsaksjoner. Dette gjelder ikke minst for embets- og tjenestemenn ansatt i departementene og andre politiske organer.

Det antas at streikeforbudet for militære tjenestemenn utelukker at disse deltar i demonstrasjons- og sympatiaksjoner.

Uorganiserte, så vel som organiserte arbeidstakere, må kunne delta i en demonstrasjonsaksjon. Som nevnt ovenfor, vil imidlertid offentlig ansattes lojalitetsplikt i visse sammenhenger kunne innebære en særlig begrensning i adgangen for disse ansatte til å ta del i slike aksjoner.

Bestemmelsen i Hovedavtalen § 44, om at øverste leder av virksomheten eller øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik, gjelder ikke direkte ved

demonstrasjonsaksjoner. Likevel må bestemmelsen anvendes tilsvarende så langt den passer også ved slike aksjoner.

Arbeidsgiver bør, dersom en organisasjon har oppfordret til en demonstrasjonsaksjon, konferere med denne om unntak fra streiken, for at det enkelte medlem ikke skal komme i en uholdbar lojalitetskonflikt i forhold til arbeidsgiver. En organisasjon kan ikke pålegge sine medlemmer å delta i en demonstrasjonsaksjon.

2.3.2 Ulovlig aksjon

Det vises i denne forbindelse til det som er sagt ovenfor under pkt. 1.4.

2.4 Varslingsfrister

Ved arbeidskamp gjelder visse frister for plassoppsigelse og plassfratredelse. Det er gitt en nærmere redegjørelse for disse fristene under pkt. 1.6.

2.5 Forhandlinger om unntak

Det er viktig at den enkelte arbeidsgiver vurderer hvilke arbeidstakere som bør søkes unntatt fra streiken. Enhver streik vil nødvendigvis ha konsekvenser. Normale og tilsiktete virkninger som fører til ulemper på et akseptabelt nivå, skal det ikke søkes om unntak for. Hvilke konsekvenser det er tale om, omfanget av disse og hvem som rammes, må vurderes. Dersom en streik vil ramme uforholdsmessig hardt eller utilsiktet, kan grunnlaget for en søknad om unntak være tilstede. Sentralt i en slik vurdering står hensynet til å beskytte liv og helse, samt å ivareta sikkerhet. Også alvorlige følger for tredjemann bør søkes unngått.

Det følger av Hovedavtalen § 44 nr. 2 at det i forbindelse med et områdevarsel straks skal forhandles om ”hvilke andre tjenestemenn som skal unntas fra streik”. Dette kan gjelde den øverste leder av driftsenheten og annen nødvendig dekning av ledelses- og personalfunksjonen. Det samme gjelder

arbeidstakere som må være tilstede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv blir ødelagt eller går tapt.

Som nevnt under pkt. 2.3, medfører ikke begrepet "forhandling" i Hovedavtalen § 44 nr. 2 noen form for tvisteløsning. Det er i siste instans organisasjonene som avgjør hvilke arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp.

Straks områdevarslet er mottatt, skal virksomheten utarbeide en foreløpig liste over hvilke stillinger som bør unntas. Listen sendes FAD via fagdepartementene så raskt som mulig. I denne forbindelse må virksomheten også vurdere de kort- og langsiktige virkningene av en eventuell streik ut fra det omfang som er varslet, og virkningene av en eventuell utvidelse av streiken.

Når det skal søkes unntak for arbeidstaker i ledelses- og personalfunksjon, må det blant annet legges vekt på om vedkommende har personaladministrativt arbeid. Det må også legges vekt på om stillingen innebærer at vedkommende opptrer som arbeidsgivers representant under drøftinger og forhandlinger med de tillitsvalgte i virksomheten. Personer som må være tilstede for å avverge fare for liv og helse mv, kan også unntas fra en eventuell streik. FAD vil ikke fremme søknader om unntak overfor organisasjonene, med mindre behovet for unntak er strengt nødvendige og vel begrunnet. Det må også foreligge en beskrivelse av hvilke skader som vil kunne oppstå dersom vedkommende arbeidstakere tas ut i streik.

3. Forholdsregler under arbeidskonflikt

3.1 Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere

Ansettelsesforhold under arbeidsstans

Streik eller lock-out medfører ikke at arbeidstakernes ansettelsesforhold opphører, men bare at partene midlertidig er løst fra sine plikter. Plassoppsigelsen innebærer med andre ord en suspensjon av de rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen. Arbeidstakerne har ikke arbeidsplikt, og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn. Det er derfor viktig at arbeidsgiver påser at lønnsutbetalingene blir stoppet. Konflikten får også betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

Opphør av lønn

De streikendes lønn skal stoppes. Arbeidstakerne har likevel krav på å få utbetalt opptjent lønn frem til plassfratredelse. Dersom arbeidsgiver unntaksvis har akseptert at en arbeidstaker legger ned deler av sine arbeidsoppgaver, må det beregnes hvor stor del av stillingen de nedlagte arbeidsoppgavene utgjør, og foreta en forholdsmessig reduksjon i arbeidstakerens lønn. Også arbeidstiden må reduseres forholdsmessig.

Forskudd

Det skal i prinsippet ikke gis forskudd på lønn. I staten utbetales lønn den 12. i hver måned. Dersom en arbeidstaker blir tatt ut i streik like etter en lønningsdag, vil ikke de streikendes lønn kunne bli stoppet umiddelbart. I slike tilfeller må lønnstrekk foretas etter streiken.

Pensjonsforhold

Streikende arbeidstakere er fortsatt ansatt i virksomheten, og medlemskapet i Statens Pensjonskasse består også under arbeidskonflikten. Streikende arbeidstakere blir i denne sammenheng betraktet som om de er i permisjon uten lønn. Lov om Statens Pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 § 20 første

ledd bokstav d, og Permisjonsavtalen pkt. 1 bokstav c, bestemmer at permisjon på grunn av streik medregnes som tjenestetid for inntil 2 år.

Sykepenger, fødselspenger m.v.

Arbeidstakere som er omfattet av en streik, og som er sykmeldt på det tidspunkt streiken iverksettes, skal ha utbetalt lønn fra trygden under arbeidsstansen (folketrygdloven § 8-31). Arbeidsgivers plikt til å yte sykepenger opphører under arbeidsstansen, men gjenoppstår når arbeidsstansen er slutt. Det samme gjelder arbeidstakere som mottok fødselspenger og adopsjonspenger på det tidspunkt streiken ble iverksatt. En arbeidstaker som blir syk under arbeidsstans har ikke rett til sykepenger verken fra arbeidsgiver eller trygdekontor, så lenge arbeidsstansen varer. Streik gir ikke grunnlag for opptjening av rett til fødselspenger. Vedkommende anses ikke for å være i arbeid.

Tjenestereise

Arbeidstaker som tas ut i streik under en tjenestereise, har ikke krav på reise- og kostgodtgjørelse eller nattillegg fra det tidspunkt streik er iverksatt.

Reiseutgifter tilbake til tjenestestedet bør likevel godtgjøres, selv om tilbakereisen finner sted etter iverksettelsen av streiken. Spørsmål knyttet til tjenestereiser vil vanligvis bli regulert i en egen avtale mellom FAD og de berørte hovedsammenslutninger under meglingen (se omtale nedenfor under samme punkt).

Permisjoner

Arbeidstaker som er innvilget permisjon før en streik iverksettes, har rett til å få gjennomført permisjonen. Det samme gjelder de som allerede har permisjon på det tidspunkt aksjonen settes i verk. Ut over dette har ingen rett til permisjon så lenge vedkommende er omfattet av en streik.

Ferie

Ferie som er fastsatt før streiken, avvikles etter oppsatt plan. Det samme gjelder de arbeidstakere som alt er på ferie når streiken iversettes. Når ferien er over, går disse arbeidstakerne ut i streik, dersom denne pågår. Ferie vil normalt ikke bli fastsatt under en streik.

Kurs

Arbeidstakere som står på navnelistene og som deltar på kortvarige kurs på det tidspunkt streiken blir iverksatt, skal regnes som streikende. Arbeidstakere som har permisjon med lønn for å delta på langvarige kurs, vil derimot ikke anses omfattes av streiken. Hvis kurset slutter mens streiken pågår, skal de som omfattes av denne, gå ut i streik.

Oppsigelser

I staten har man inntatt det standpunkt at så lenge en arbeidsstans varer, har de arbeidstakerne som omfattes av plassoppsigelsen ikke anledning til å si opp sine stillinger individuelt. Individuelle oppsigelser kan derfor først gis med varsel fra arbeidsstansens opphør. Ved ekstraordinært langvarige arbeidskonflikter i statlig sektor må dette utgangspunktet antakelig modereres, slik at det åpnes for individuelle oppsigelser av arbeidsforholdet. For oppsigelser som er foretatt før plassoppsigelsen, fortsetter oppsigelsestiden å løpe også under konflikten.

Sluttattest

Arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, skal ikke ha sluttattest.

Annet arbeid

En streikende arbeidstaker må ikke gis annet arbeid hos samme arbeidsgiver. Streikende arbeidstakere bør heller ikke sysselsettes hos andre statlige arbeidsgivere. Virksomheter som tar inn nye arbeidstakere må derfor, så lenge en konflikt varer, kreve at arbeidstakerne fremlegger sluttattest eller lignende.

Tilbakelevering av nøkler m.v.

Streikende arbeidstakere plikter å tilbakelevere nøkler til arbeidsplassen, redskap, biler og annet som tilhører arbeidsgiver og som er nødvendig med tanke på fortsatt drift av virksomheten. For eksempel vil en vaktmester som tas ut i streik, ha plikt til å levere fra seg nøkler til virksomhetens dører.

Streikende arbeidstakere kan også ha plikt til å oppgi passord eller kodeord til PC, verdiskap m.v., dersom arbeidsgiver ber om dette.

Arbeidstakers plikter før en konflikt

Arbeidstakere som tas ut i streik, plikter å utføre sitt arbeid fram til tidspunktet for plassfratredelsen, og plikter som alminnelig regel å forlate arbeidsplassen slik den vanligvis er når de forlater den. I særlige tilfeller har arbeidstaker også plikt til å gjøre arbeidsgiver/nærmeste overordnede oppmerksom på forholdsregler som må tas grunnet arbeidsstans, eventuelt utføre disse.

Adgang til arbeidsplassen

Arbeidstakere som omfattes av arbeidsstans har ikke, uten arbeidsgivers samtykke, adgang til arbeidsplassen.

Avtale om tariffmessige rettigheter m.v.

Ved varsel om streik i forbindelse med revisjon av hovedtariffavtalen, vil det vanligvis bli inngått en egen avtale mellom FAD og de berørte hovedsammenslutninger. Avtalen vil eksempelvis regulere forhold knyttet til tjenestereiser i inn- og utland, kurs, avspasering og fleksidager, permisjonsrettigheter og gruppelivsforsikring.

3.2 Søknad om dispensasjon etter at streik er iverksatt

Også etter at en eventuell streik er iverksatt, kan det være aktuelt å søke om dispensasjon for arbeidstakere, for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr m.v. blir ødelagt eller går tapt, jf Hovedavtalen § 44 nr. 2 tredje

punktum. Det kan bare søkes om dispensasjon der arbeidsnedleggelse og avbrudd vil føre til alvorlige vanskeligheter. Søknaden sendes FAD, sammen med en utførlig begrunnelse. FAD vil på dette grunnlag vurdere om søknaden skal fremmes for organisasjonene.

Erstatningsansvar ved unnløtelse av å søke dispensasjon

I utgangspunktet har arbeidsgiver neppe plikt til å søke om dispensasjon fra en streik. Dersom man unnløter å søke dispensasjon, med den følge at tredjemann påføres tap pga streiken, medfører dette som hovedregel ikke erstatningsansvar for staten. Unntaksvis kan det tenkes situasjoner hvor det oppstår påregnelige og meget vesentlige skadefølger på person, gjenstand eller rettighet. I slike tilfeller kan muligens virksomheten pådra seg et erstatningsansvar, dersom ikke alt gjøres for å avverge skaden, herunder at det søkes om dispensasjon.

Vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon

I andre sektorer av arbeidslivet har arbeidstakernes tillitsvalgte i enkelte tilfelle stilt vilkår for å innvilge søknader om dispensasjon. Slike vilkår kan være krav om at streikekomiteen skal få disponere kontor plass i virksomhetens lokaler, eller at tillitsvalgte skal få fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre arbeid i streikekomiteen. I staten kan imidlertid ikke slike vilkår påregnes å bli akseptert.

Ikke ensidig dispensasjon

En arbeidstakerorganisasjon kan ikke ensidig trekke tilbake en plassoppsigelse for en konkret arbeidstaker eller midlertidig utsette iverksettelsen av en arbeidskamp. Arbeidstakere som det er gitt plassoppsigelse for, kan ikke uten arbeidsgivers samtykke, gjenoppta arbeidet.

3.3 Arbeidstakere som ikke er i streik

Streiken omfatter bare de arbeidstakere som går inn under varslet om plassfratredelse og som står på navnelistene.

Uorganiserte arbeidstakere og andre arbeidstakere som ikke er i streik, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid under hele streiken.

Dersom en uorganisert arbeidstaker uteblir fra arbeidet under konflikten uten lovlig grunn, har vedkommende ikke krav på lønn under fraværet. Fraværet kan også gi grunnlag for opphør av ansettelsesforholdet (oppsigelse/avskjed).

Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon

Streikende arbeidstakere som etter dispensasjon tillates å utføre sitt ordinære arbeid, gis betaling etter den gamle tariffen med forbehold om regulering og godtgjørelse for faktisk utført arbeid. For øvrig gjelder vanlige lønns- og arbeidsvilkår.

Underordnede arbeidstakere

Underordnede arbeidstakere skal først og fremst utføre sitt vanlige arbeid. Utgangspunktet for dem som er i arbeid, er at streiken verken innskrenker eller utvider deres arbeidsplikt. Plikten er i store trekk regulert i arbeidsavtalen, supplert med eventuell stillingsinstruks, og prinsipper om arbeidsgivers styringsrett. I dette ligger også at de på vanlig måte skal bruke delegert myndighet.

Det er ikke alltid like lett å avgjøre helt eksakt hva som ligger til hver enkelt stilling i en virksomhet. Arbeidsoppgaver kan meget vel høre inn under en stillings arbeidsområde uten å høre til den daglige rutine. En streik kan for eksempel føre til at gjenværende arbeidstakere må utføre arbeidet på en litt annen måte enn vanlig på grunn av nødvendige omlegginger.

Det er lite formell lovgivning på dette området. Det må tas høyde for at virksomheter kan være forskjellig organisert og at stillingsbetegnelser heller ikke har nøyaktig samme ansvars- og arbeidsområde fra sted til sted.

En underordnet kan imidlertid ikke pålegges å utføre deler av arbeidet til en streikende leder, for eksempel avgjøre saker som på grunn av omfang eller vanskelighetsgrad pleier å bli avgjort av den overordnede. (Dette forutsetter at ansvaret ikke har blitt delegert før streiken iverksettes.) Overtid utover det vanlige kan heller ikke pålegges.

Under en arbeidskonflikt bør arbeidsgiver som alminnelig regel være tilbakeholden med å legge arbeidsoppgaver til de ikke-streikende, der disse oppgavene ligger i grenselandet for hva som kan oppfattes som streikebryteri.

Særlig om delegering fra overordnet

Dersom ansatte i ledende stillinger tas ut i streik, kan det oppstå spørsmål om underordnede arbeidstakere kan nekte å utføre delegerte arbeidsoppgaver, med henvisning til at man ønsker å være nøytral.

Utgangspunktet er at en overordnet har adgang til å delegere myndighet til sine underordede. Delegeringen står ved makt inntil den rettmessig er trukket tilbake. Dersom tilbaketrekking ikke har funnet sted før streiken, står delegeringen ved lag. Underordnede vil ha både rett og plikt til å utføre arbeidsoppgavene i henhold til fullmaktene.

Tilbakekall av fullmakter

Utgangspunktet i forvaltningsretten er at delegert myndighet når som helst kan kalles tilbake av den som har foretatt delegeringen. En overordnet som er tatt ut i streik, kan imidlertid ikke uten videre foreta en lovlig tilbakekalling av fullmakter, i den hensikt å forsterke virkningen av streiken.

Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering

Dersom arbeidstaker ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver pga streiken, kan arbeidsgiver pålegge ham/henne å utføre annet ikke-konflikttrammet arbeid som ligger innenfor rammen av arbeidsavtalen.

Overordnede arbeidstakere

Også den streikendes overordnede er forpliktet til å utføre sitt ordinære arbeid på vanlig måte. I tillegg kan vedkommende ha plikt til å utføre arbeid som normalt utføres av underordnede. "Underordnede" i denne sammenheng kan også være streikende ledere i et underliggende sjikt, i og med at ansvars- og kontrollfunksjoner til ledere i streik tradisjonelt forskyves oppover.

Arbeidsgivers representant

Ansatte i ledende stillinger kan bli å betrakte som representant for staten som arbeidsgiver. En slik representant opptrer "i arbeidsgivers sted". Dette kan gå ut over det en normalt tillegger arbeidsgiverrollen til linjeleder. I begrepet "arbeidsgivers representant" ligger blant annet en plikt til å opptre slik en eier ville ha opptrådt i en tilsvarende situasjon. Rollen vil også kunne innebære å være arbeidsgivers ansikt utad, eller å fremstå som arbeidsgiver innad i virksomheten. En arbeidsgiverrepresentant vil videre kunne utføre alt arbeid som den streikende normalt utfører, uten at dette blir å betrakte som streikebryteri.

3.4 Streikevakter, streikekomiteer, tillitsvalgte og lignende

Streikeforberedelse

Deltakelse i en arbeidstakerorganisasjons interne informasjons- og planleggingsarbeid i forbindelse med oppstart eller iverksetting av en arbeidskonflikt er ikke omfattet av tillitsvalgtes oppgaver, rettigheter eller plikter etter Hovedavtalen. Slikt arbeid utløser derfor ikke permisjonsrettigheter. Dersom organisasjonene ønsker å gjøre bruk av de tillitsvalgte, må disse tas ut i streik gjennom de ordinære plassoppsigelser og plassfratredelser.

Tillitsvalgte som ikke er tatt ut i streik, skal ivareta sine ordinære oppgaver etter Hovedavtalen. Nedleggelse av tillitsvalgtarbeid, uteblivelse fra møter og liknende vil medføre

brudd på avtalen. Arbeidsgiver må vurdere konsekvenser av brudd på Hovedavtalen lokalt.

Verneombud

Verneombud representerer alle ansatte i virksomheten. De er valgt for hele valgperioden fram til neste valg. Det er alminnelig oppfatning at disse ikke kan legge ned sitt arbeid som verneombud i sympati med de streikende. Dersom verneombudet tas ut i streik, trer eventuell stedfortreder inn.

Streikevakter

Under en streik vil organisasjonene ofte nedsette en streikekomite og utpeke streikevakter, som vil ha til oppgave å ivareta de streikendes interesser. Streikekomiteen skal også påse at ingen ulovlig utfører arbeidsoppgavene til arbeidstakere som er tatt ut i streik. Oppnevning som medlem av streikekomiteen gir ingen rett til permisjon etter Hovedavtalen. Streikekomiteen har ikke rett til benytte kontorplass som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for tillitsvalgte, til arbeid i streikekomiteen. Det kan likevel være praktisk av hensyn til kontakt med de streikende at komiteen er lett tilgjengelig. Streikende har ikke adgang til arbeidsplassen eller arbeidsgivers arbeidsområde uten etter samtykke.

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver er ansvarlig for forholdene på arbeidsplassen og ledelsen av arbeidet. De streikende kan ikke gripe inn i arbeidsgivers styringsrett overfor arbeidstakere som står utenfor streiken. Styringsretten omfatter også arbeidstakere som utfører arbeid etter dispensasjon. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke pålegge arbeidstakerne andre arbeidsoppgaver enn dem som følger av dispensasjonen.

Streikevakters adgang til arbeidsplassen

Streikevakter har ikke adgang til arbeidsplassen uten arbeidsgivers samtykke. Dersom det er gitt dispensasjon, kan arbeidstakerorganisasjonene stille vilkår om adgang til

arbeidsplassen for å føre kontroll med hvilke arbeidsoppgaver som blir utført.

Dersom streikevakter eller medlemmer av streikekomiteen forsøker å hindre arbeidstakere som står utenfor konflikten i å utføre egne arbeidsoppgaver, bør arbeidsgiver ta dette opp med den tillitsvalgte. En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter (jf Hovedavtalen § 31 nr. 6). Streikevaktene skal heller ikke hindre publikum i å komme inn i virksomheten. Det er også forbundet med straffansvar å hindre andre i å utføre lovlig arbeid.

4. Forholdsregler etter arbeidskonflikter

4.1 Avlønning

Etablere normal arbeidssituasjon

Når streiken er slutt, plikter arbeidstaker å møte på arbeidsplassen. Arbeidsgiver plikter å utbetale lønn fra det tidspunktet arbeidet tas opp igjen. Det er viktig at normal arbeidssituasjon etableres så raskt som mulig og arbeidsgiver må sørge for at dette skjer. For å begrense skadevirkningene av streiken, må ledelsen nøye vurdere hvilke arbeidsoppgaver som eventuelt bør prioriteres i den første fasen etter at arbeidet er gjenopptatt.

Etterbetaling av for lite utbetalt lønn

Dersom det i forbindelse med streiken er utbetalt for lite lønn som følge av for eksempel lønnsstopp, må arbeidsgiver sørge for utbetaling. Dette bør skje så raskt som mulig etter at streiken er over.

Utbetaling av for mye lønn

Arbeidsgiver som har vært i streik, kan av ulike grunner ha fått for mye utbetalt lønn. Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav f gir anledning til å trekke for meget utbetalt lønn ved arbeidsnedleggelse, inkludert demonstrasjonsaksjoner. Trekkadgangen gjelder både ved forskuddsvis og ved

etterskuddsvis lønnsutbetaling. Et vilkår for lønnstrekk er at det ikke har vært praktisk mulig å foreta korreksjon av lønnen i den lønnsavregningen dette skulle vært gjort.

Trekk i lønn ved kortvarige arbeidsnedleggelse

Det har vært reist spørsmål om trekk i lønn ved kortvarige arbeidsnedleggelse kan foretas likt for alle innenfor vedkommendes organisasjon, også for dem som ikke har streiket. Arbeidsgiver må avvise slike anmodninger. Det vil være rettsstridig å trekke i lønn en person som har utført sitt arbeid. Arbeidsgiver er da forpliktet til å utbetale lønn.

Medlemslister

Det følger av Avtale om lønns- og personalregistre § 3 nr. 3 at arbeidsgiver ved en arbeidskonflikt kan kreve å få utlevert lister over medlemmer som har vært omfattet av konflikten. Dette følger også forutsetningsvis av tjenestetvistloven. Det er også en underliggende forutsetning mellom tariffpartene at organisasjonene ved inngåelse av tariffavtaler forplikter seg til å oppgi hvilke arbeidstakere som blir bundet av den enkelte tariffavtale.

4.2 Evaluering

Når streiken er over, bør arbeidsgiveren vurdere de erfaringene som er gjort. Hvis arbeidsgiver mener det er iverksatt ulovlige aksjoner, bør det tas kontakt med FAD. Det vises i denne sammenheng til pkt. 1.4 om ulovlig aksjon.

Utgitt av: Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer av denne publikasjonen fra:
Departementenes servicesenter
Kopi- og distribusjonsservice
www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefaks: 22 24 27 86

Oppgi publikasjonskode: P-0805 B

Forsideillustrasjon: www.illustrasjon-heidi.com
Print: Kopi- og distribusjonsservice - 04/2006 - 2000

