DET KONGELIGE ARBEIDS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

**STATENS PERSONALDIREKTORAT**

**PERSONALDIREKTORATETS MELDING NR.** 2/90 **Dato** 11.04.90

*Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.*

**Gjelder Statens personalhåndbok pkt.** 260.35

FORHÅNDSREGLER VED EVENTUELL ARBEIDSKAMP

Den 31. mars 1990 krevde hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag forhandlingene om revisjon av hovedtariffavtalen pr. 1. mai 1990 avsluttet med øyeblikkelig virkning. Samtidig ble Riksmeklingsmannen underrettet. De varslet også mulig plass-oppsigelse fra 2. mai.

14 dager før eventuell plassfratredelse skal staten varsles om hvilke etater/virksomheter som oppsigelsene vil gjelde for. I tillegg skal det omtrentlige antall arbeidstakere som blir tatt ut, oppgis. Endelige navnelister over hvilke arbeidstakere som tas ut, skal være Statens personaldirektorat i hende senest 4 dager før plassfratredelsen (jfr Hovedavtalens § 3) . De aktuelle etater/virksomheter vil da straks bli underrettet.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet har utarbeidet et hefte om forholdsregler ved arbeidskamp. Heftet (som har
./. betegnelsen P-0805) følger som vedlegg til statlige arbeidsgivere.

Det vil bli vurdert å ta hovedinnholdet i heftet inn som ny kommentar til Statens personalhåndbok pkt. 260.35. Personaldirektoratets melding 8/86 faller bort.

Vi ber den enkelte administrasjon spesielt legge merke til avsnittene om hvem som skal ansees å være arbeidsgiver-representanter m.v. (side 21-22), samt hvilke stillinger det for øvrig bør søkes om unntak for (side 25-26). Hvis det ikke er gjort før, bør administrasjonene utarbeide en foreløpig liste over hvilke stillinger de mener omfattes av disse to punktene.

Dersom det skulle bli varslet arbeidsstans i virksomheten, vil Personaldirektoratet sende ut nye meldinger om dette. De etater/virksomheter som måtte bli berørt, må kontakte direktoratet, juridisk avdeling, hvis de er i tvil om hvordan de skal forholde seg.

Etter fullmakt

N.R. Mugaas

Odd Bøhagen

e.s.trykk-Oslo

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Statens personaldirektorat

ARKIVEKSEMPLAR
MÅ IKKE FJERNES




# ARBEIDSKONFLIKTER I STATEN

Veiledning om regelverket og arbeidsgivers rolle

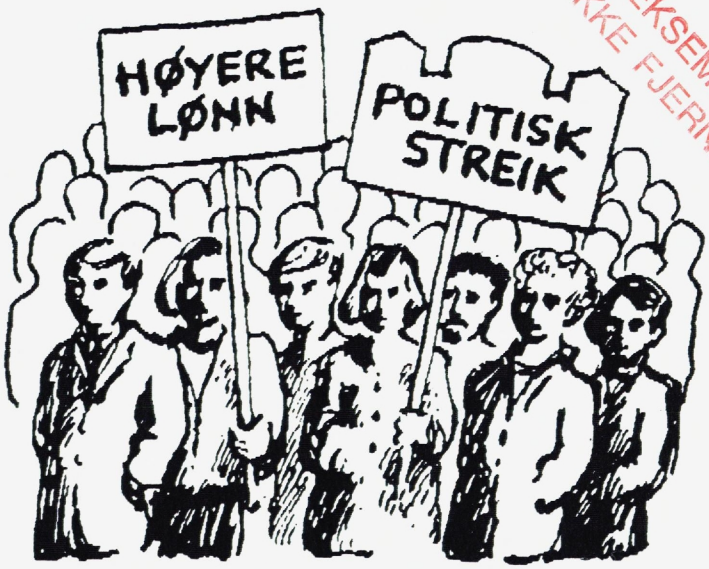
P-0805

April 1990

NBR
Depotbiblioteket
91SD12101

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Statens personaldirektorat

ARKIVEKSEMPLAR
MÅ IKKE FJERNES




# ARBEIDSKONFLIKTER I STATEN

Veiledning om regelverket og arbeidsgivers rolle

P-0805

April 1990

Engers Boktrykkeri A/S, Otta

INNHOLDSFORTEGNELSE


| | | Side |
|---|---|---|
| | Forord | 6 |
| | Sammendrag | 7 |
| 1. | **Generelt om konflikter og bruk av kampmidler** | 9 |
| 1.1 | *Generelt om når kampmidler kan tas i bruk* | 9 |
| | Fredsplikt | 9 |
| | Rettstvister og interessetvister | 9 |
| | Nærmere om sympatiaksjoner | 10 |
| | Nærmere om demonstrasjonsaksjoner | 10 |
| 1.2 | *Hva er kampmidler?* | 12 |
| | Streik/lock-out/blokade/annen arb.kamp | 12 |
| | Delvis arbeidsnedleggelse | 12 |
| | Flere tilsettingsforhold | 13 |
| | Ikke ensidig tilbaketrekking eller forbehold | 13 |
| | Ny-innmeldte medlemmer | 13 |
| | Utmelding | 14 |
| | Varslingsfrister | 14 |
| | Generelle varsel aksepteres ikke | 14 |
| 1.3 | *Nærmere om hovedtariffoppgjør* | 14 |
| | Prosedyre ved hovedtariffoppgjør | 14 |
| | Skisse som viser prosedyre ved forhandlingsbrudd | 15 |
| | Tvungen lønnsnemnd | 16 |
| 1.4 | *Forholdsregler ved ulovlig aksjon* | 16 |
| | Ulovlige aksjoner | 16 |
| | Erstatningsansvar | 17 |
| 2. | **Forholdsregler før arbeidskonflikt** | 18 |
| 2.1 | *Drift av virksomheten under en konflikt* | 18 |
| | Plan for å sikre driften/dempe skadevirkn. | 18 |
| | Informasjonsvirksomheten | 19 |


NBR-DEPOTBIBLIOTEKET
POSTBOKS 278 · 8601 MO

2.2 *Kartlegging av konflikten* ..... 19
Konfliktens omfang ..... 19
Unntak fra streikeretten ..... 20
a) Embetsmenn ..... 20
b) Polititjenestemenn ..... 20
c) Militære tjenestemenn ..... 20
d) Uorganiserte m.v. ..... 21
e) Hovedavtalens § 4 - andre som ikke skal tas ut i en arbeidskonflikt ..... 21

2.2.2 *Ved demonstrasjonsaksjoner* ..... 22
Omfanget av en demonstrasjonsaksjon ..... 22
Hvem kan delta i en demonstrasjonsaksjon 23
Ulovlige aksjoner ..... 24
Registrere deltakerne ..... 24

2.3 *Dispensasjon fra streiken* ..... 25
Dispensasjonssøknader ..... 25
Lokalt initiativ ..... 25
Snevre grenser for dispensasjon ..... 26
Plikt til å søke dispensasjon? ..... 26
Vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon ..... 26
Ikke ensidig dispensasjon ..... 26

3. **Forholdsregler under arbeidskonflikter** ..... 27

3.1 *Forholdsregler overfor arbeidstakere under en arbeidsstans* ..... 27
Arbeidsforholdet er suspendert ..... 27
Lønn ..... 27
Pensjonsforhold ..... 28
Ferie ..... 28
Tjenestereiser og kurs ..... 28
Sykelønn ..... 28
Permisjoner ..... 29
Arbeid etter dispensasjon ..... 29
Individuelle oppsigelser ..... 29
Sluttattest ..... 29
Annet arbeid ..... 29
Tilbakelevering av nøkler m.v. ..... 29

Tilgang til arbeidsplassen ..... 29
Arbeidstakers plikter forut for arbeidsnedleggelsen ..... 29

3.2 *Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten* ..... 30
Streikebryteri ..... 30
Underordnede ..... 30
Overordnede ..... 31
Arbeidsgivers representant ..... 31
«Mellom-ledere» ..... 31
Delegasjon ..... 31
Tilbakekall av fullmakter ..... 32

3.3 *Streikevakter, streikekomitéer, tillitsvalgte o.l.* ..... 32
Streikevakter, streikekomitéer m.v. ..... 32

4. **Forholdsregler etter arbeidskonflikter** ..... 34

4.1 *Avlønning* ..... 34
Avlønning ..... 34
For lite utbetalt lønn ..... 34
For mye utbetalt lønn ..... 34
Avtale om refusjon ..... 35
Arbeidsgivers krav på medlemslister ..... 35

4.2 *Erfaringer fra streiken* ..... 35

**Stikkordregister** ..... 37

# Forord

Blant annet ved tariffoppgjøret i 1986 ble statssektoren rammet av streik. Erfaringene fra det oppgjøret, viste at det var behov for bedre kunnskap om gjeldende regler, for bedre å kunne håndtere ulike spørsmål som oppstår i slike forbindelser.

Dette heftet inneholder en redgjørelse for en del sentrale bestemmelser i lover og avtaler, samt anvisninger på forholdsregler som gjelder ved arbeidskonflikter i den statlige sektor. Statens personaldirektorat har ved utarbeidelsen av heftet, hatt samarbeid med Kommunenes sentralforbund, som for sin del har laget et lignende hefte. Vi har sett det som viktig at de generelle reglene som er like både for statlig og kommunal virksomhet, stort sett blir beskrevet på samme måte.

Det er Personaldirektoratets håp at heftet kan gi svar på spørsmål som blir aktuelle ved en eventuell streik e.l. Retningslinjene vil imidlertid ikke kunne gi svar på *alle* spørsmål i forbindelse med en arbeidskonflikt. Det er derfor viktig at kommunikasjonen mellom den enkelte etat og Personaldirektoratet er best mulig når en slik situasjon oppstår.

Statens personaldirektorat
1990

# Sammendrag

Kampmidler kan ikke tas i bruk før hovedtariffavtalen er sagt opp og løpt ut, forhandlinger og mekling har funnet sted og plassene er sagt opp. De viktigste kampmidler er streik og lock-out.

Arbeidsretten avgjør om en aksjon er ulovlig. Erstatningsansvar, oppsigelse eller avskjed kan bli følger av en ulovlig aksjon.

Partene ved tariffoppgjøret i staten har *fredsplikt i tariffperioden*. Unntakene fra denne fredsplikten er først og fremst sympatiaksjoner og demonstrasjonsaksjoner («politisk streik»).

**Før arbeidskonflikt**

Arbeidsgiver bør utarbeide en plan for å sikre fortsatt drift av virksomheten under en evnt. konflikt.

Er konflikten begrenset til en etat/virksomhet, bør denne stå for informasjonsvirksomheten utad. Under hovedtariffoppgjør er det AAD som skal stå for informasjonen.

**Varsel om arbeidsstans**

Ved varsel om arbeidsstans bør arbeidsgiver umiddelbart skaffe seg en oversikt over mulige konsekvenser for virksomheten, herunder hvilke arbeidstakere som er unntatt fra streikeretten.

AAD ved Statens personaldirektorat kan fremme dispensasjonssøknader overfor Hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag. Dette er aktuelt i de tilfeller en konflikt f.eks. medfører fare for liv og helse eller store materielle verdier. Initiativet til en dispensasjon må imidlertid komme fra den enkelte virksomhet.

**Under konflikt**

Lovlig arbeidskamp må ses på som en suspensjon av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver og arbeidstaker vil i

dette tilfellet være midlertidig løst fra sine plikter. Dette har betydning for lønn, pensjonsforhold, ferie, tjenestereiser, sykelønn, permisjoner m.m.

De som ikke omfattes av streiken, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid. Overordnede som ikke tas ut i streik, kan utføre arbeid som underordnede normalt gjør.

Streikevakter, streikekomiteer o.l. har ikke adgang til arbeidsplassen uten arbeidsgivers samtykke. De skal ikke hindre ikke-streikende eller publikum i å komme inn på arbeidsplassen, eller hindre de som står utenfor konflikten i å utføre sitt arbeid.

**Etter konflikt**

Arbeidstaker skal møte på arbeidsplassen til fastsatt tid etter en konflikt. Arbeidsgiver plikter å utbetale lønn fra det tidspunkt arbeidstaker gjeninntrer i arbeidet. Ny lønn utbetales etter at AAD har gitt nærmere melding i eget rundskriv.

Etter en konflikt bør arbeidsgiver vurdere de erfaringer man har gjort, og eventuelt ta kontakt med Statens personaldirektorat dersom man mener det har forekommet ulovlige aksjoner.

# 1. Generelt om konflikter og bruk av kampmidler

## 1.1. Generelt om når kampmidler kan tas i bruk

Abeidslivet reguleres i stor grad av tariffavtaler. Tariffavtalene gjelder for en begrenset periode, normalt to år. *Tjenestetvistloven (tvl)* fastsetter at konflikter om egne lønns- og arbeidsvilkår, eller andre arbeidsforhold, i tariffperioden må løses uten bruk av kampmidler. Man pleier å si at det er en gjensidig *fredsplikt* i tariffperioden.

*Fredsplikt*

Kort kan begrepet fredsplikt defineres som en plikt for tariffavtalens parter og deres medlemmer til å avstå fra og til å motvirke bruk av kampmidler mens hovedtariffavtalen gjelder (dvs i tariffperioden). Brudd på fredsplikten kan føre til erstatningsansvar (jf tvl § 23). Det er også urettmessig å true med arbeidskamp i denne perioden.

*Rettstvister og interessetvister*

Fredsplikten gjelder både *rettstvister* (dvs tvister om fortolkning av *eksisterende* avtaler - jf tvl § 20 nr 1) og *interessetvister i tariffperioden* (jf tvl § 20 nr 3, jf også § 30, annet ledd). Interessetvister er tvister som oppstår dersom partene ikke blir enige om hva som skal bli en *ny* avtale.

*Rettstvister* må altså løses uten bruk av kampmidler. Hvis partene ikke blir enige om hvordan en eksisterende avtale skal forstås, er det Arbeidsretten som i siste instans løser konflikten.

Når det gjelder *interessetvister,* er det i henold til tvl bare i forbindelse med et *hovedtariffoppgjør* at det er lovlig adgang til å gå til streik eller annen arbeidskamp. Ved et slikt oppgjør, vil det være anledning til å gå til lovlig arbeidskamp dersom forsøk på både forhandlin-

ger og megling har strandet. Før arbeidskampen kan iverksettes, må imidlertid plassene til de medlemmene som organisasjonene ønsker å ta ut, bli sagt opp med 14 dagers varsel, jf hovedavtalens § 3 (se nærmere om varslingsfrister m.v. side 14). I tillegg må tiden for den gamle tariffavtalen være utløpt, jf tvl § 20 nr 2.

I den 2-årsperioden som hovedtariffavtalen skal gjelde, hersker det altså fredsplikt (jf tvl § 20 nr 3, jf også § 30, annet ledd). Med unntak av det «mini-oppgjør» som oftest er midt i perioden, vil *alle* typer aksjoner som er rettet mot egne lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold, være ulovlige i denne perioden. Aksjoner som *ikke* retter seg mot egne forhold, eller mot arbeidsgiverens bruk av styringsretten, vil derimot ikke være omfattet av fredsplikten, og disse kan under visse forutsetninger være lovlige. Dette gjelder først og fremst:

1. Sympatiaksjoner
2. Demonstrasjonsaksjoner

*Sympatiaksjoner*

**Nærmere om sympatiaksjoner**

Sympatiaksjoner er aksjoner som blir satt i verk til støtte for streikende i en *annen* virksomhet. Slike aksjoner kan bare settes i verk på de vilkår som er avtalt mellom staten og hovedsammenslutningene (tvl § 20 nr 5). I hovedavtalens § 5 er det avtalt at før aksjonen settes i verk, må:

a) det være forhandlet mellom hovedsammenslutningene og Arbeids- og administrasjonsdepartementet
b) plassene må være sagt opp som ved et hovedtariffoppgjør (se side 14)
c) dessuten er det underforstått at hovedkonflikten må være lovlig.

Utover dette, er det ikke satt opp noen særskilte materielle begrensninger.

*Demonstrasjonsaksjoner («politisk streik»)*

**Nærmere om demonstrasjonsaksjoner**

Demonstrasjonsaksjoner blir ofte i daglig tale kalt «politisk streik». Dette begrepet er noe upresist. For det første *kan* ordet «politisk» føre galt av sted. For det

andre er det ikke noen nødvendighet at det er en «streik» det dreier seg om. Det kan forekomme andre former for aksjoner også.

I motsetning til ved hovedtariffoppgjør eller sympatiaksjoner, er området «demonstrasjonsaksjoner» verken lov- eller tariffregulert. Det man har å støtte seg på, er domspraksis. Av dette følger at det ikke er noen formell forhandlings- eller varslingsplikt ved slike aksjoner, men det er likevel ansett å være korrekt framgangsmåte å varsle arbeidsgiver «i rimelig tid» om grunnen, omfanget og varigheten av en slik aksjon.

Om en konkret aksjon er lovlig eller ikke, er det opp til Arbeidsretten å avgjøre. Ut fra tidligere rettspraksis, kan man trekke ut enkelte vilkår for at en slik aksjon skal være lovlig. Stikkordmessig er de viktigste vilkårene disse:

1. Det er et *grunnvilkår* at aksjonen er løsrevet fra et konkret tariffoppgjør.
2. *Hovedformålet* må være ønsket om å demonstrere, og det godtas bare en *helt fjern* refleksvirkning på egne lønns- og arbeidsvilkår.
3. Aksjonen må være *kortvarig*. Arbeidsretten har til nå ikke dømt en aksjon ulovlig p.g.a. varigheten alene, men varigheten kan være ett av flere moment som gjør en aksjon rettsstridig.
4. Aksjonen må *ikke rette seg mot arbeidsgiverens styringsrett*, f.eks. mot beslutninger i tilsettings- og oppsigelsessaker. Det vil kunne være lovlig å demonstrere mot politiske vedtak, men ikke mot arbeidsgivers gjennomføring av vedtaket.

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. En organisasjon kan ikke pålegge sine medlemmer å delta i en slik aksjon, og streikebryteri i vanlig forstand, kan man derfor ikke snakke om.

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 også medføre erstatningsansvar for den enkelte arbeidstaker og for arbeidstakerorganisasjon som oppfordrer til eller støtter en slik aksjon, eller ikke klart nok tar avstand fra den (jf tvl § 23).

## 1.2. Hva er kampmidler?

*Kampmidler*
- *streik*
- *lock-out*
- *blokade*
- *annen arbeidskamp*

Hovedformene er arbeidsnedleggelse (streik) fra arbeidstakernes side (jf tvl § 21 nr 1) og arbeidsstegning (lock-out) fra arbeidsgivers side (jf tvl § 21 nr 2). I tillegg nevner tvl § 21 nr. 3 blokade, som kan være et lovlig ledd i en streik eller lock-out (jf tvl § 21 nr 1 og § 21 nr 2, begges annet ledd). Hvis en etat eller tjenestegren derimot søkes sperret for arbeidskraft, eller om tjenestemenn søkes hindret i å få annet arbeid, når det *ikke* er iverksatt streik eller lock-out, regnes dette som *boikott* og skal bedømmes etter boikottloven av 5. desember 1947.

Tvl bruker videre begrepet «*annen arbeidskamp*» (tvl § 20 nr 2). Dette innebærer at *alle* former for pressmidler omfattes, f.eks. gå-sakteaksjoner, sitt-ned-aksjoner, overtidsnektelse o.l.

Når det gjelder *lock-out* - og vi kan også her ta med *permittering* - sier § 22 i tvl at Kongen har rett til å stenge arbeidstakerne ute fra arbeid som et ledd i en arbeidskamp. Regelen i § 22 nr 1 kan også nyttes for å permittere tjenestemenn som det blir vanskelig å sysselsette på grunn av konflikten. Det er *Kongen* som kan si opp tjenestemenn ved lock-out og permitteringer, *ikke tilsettingsorganet*. Fristen er i begge tilfeller 14 dager, jf hovedavtalens § 3. I andre situasjoner enn de som er nevnt her, er det antatt at det ikke er adgang til å permittere tjenestemenn i staten (se Debes: «I statens tjeneste» side 130).

*Delvis arbeidsnedleggelse*

Når det gjelder *arbeidsnedleggelse* (streik), kan denne være både *hel* og *delvis*. Dette kan referere seg til *antallet* arbeidstakere som deltar og til *arbeidsoppgaver* som blir nedlagt.

I staten er det vanlig at det varsles plassoppsigelse

bare for *deler av medlemsmassen,* for deler av etater osv. Slike *punktstreiker* må staten akseptere, når de er varslet forskriftsmessig.

Når det derimot gjelder (delvis) *nedleggelse av visse arbeidsoppgaver,* kan det stille seg annerledes. 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 eller dens omfang i tid, med mindre den aktuelle tariffavtale gir grunnlag for det. M.a.o. behøver ikke arbeidsgiveren å akseptere denne form for delvis arbeidsnedleggelse.

*Flere tilsettingsforhold*

I denne forbindelse kan vi også nevne problemstillinger som hovedstilling - bistilling, deltidsstilling m.v.. *Utgangspunktet* må være at staten kan kreve å bli varslet om plassfratredelse både for hovedstilling og bistilling som vekommende 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 sin bistilling ved en annen eller samme virksomhet. Det samme må gjelde om det er tale om flere deltidsstillinger. *Et korrekt varsel må være uttømmende.*

*Ikke ensidig tilbaketrekking eller forbehold*

I rettspraksis er det ellers lagt til grunn at en part ikke ensidig kan trekke tilbake foretatte plassoppsigelser, hva enten det gjelder samtlige oppsagte plasser eller en del av disse.

Dersom en part tar forbehold om endringer i sitt varsel, behøver motparten heller ikke å godta disse. Slike forbehold medfører mye ekstraarbeid i en konfliktsituasjon, og kan ikke påregnes å bli akseptert av staten som arbeidsgiver. Staten vil kunne godta slike forbehold hvis de er tatt under den forutsetning at det bare gjelder åpenbare feil av teknisk art e.l.

*Ny-innmeldte medlemmer*

Når det gjelder medlemmer som blir innmeldt i organisasjonene etter at varsel om plassfratredelse er gitt, viser vi til Arbeidsrettens dom av 1962 side 65, hvor det blant annet sies: «en kollektiv oppsigelse av arbeidsplassene omfatter ikke andre enn de arbeidstakere som var medlemmer av organisasjonen på det tidspunkt oppsigelsen ble meddelt».

*Utmelding*

Dersom et medlem eller en underavdeling av en organisasjon melder seg ut av organisasjonen, blir de ikke med dette fri sine forpliktelser etter tariffavtalen - se tvl § 13, 2. ledd. Et medlem kan derfor ikke ved å melde seg ut hindre at organisasjonen sier opp plassen og tar vedkommende ut i streik etter reglene i tvl og hovedavtalen.

*Varslingsfrister*

Organisasjonenes plassoppsigelser har ellers tradisjonelt vært formet svært generelle. Stort sett har hovedsammenslutningene sagt opp plassene for *samtlige* medlemmer med virkning fra en eller annen bestemt dato. Ved oppgjøret i 1986 ble det imidlertid bestemt (jf ovenfor) at staten skal ha varsel 14 dager før plassfratredelsen om hvilke områder/etater oppsigelsen gjelder for, og om det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i streik. Fire dager før plassfratredelsen skal staten dessuten ha melding om hvilke arbeidstakere som omfattes av plassfratredelsen (navnelister). Dette er nå tatt inn i hovedavtalens § 3. Et generelt varsel om plassfratredelse for samtlige medlemmer, vil etter dette ikke bli akseptert av staten, med mindre organisasjonene mot formodning skulle gjøre det utvetydig klart at dette virkelig var meningen.

*Generelle varsel aksepteres ikke*

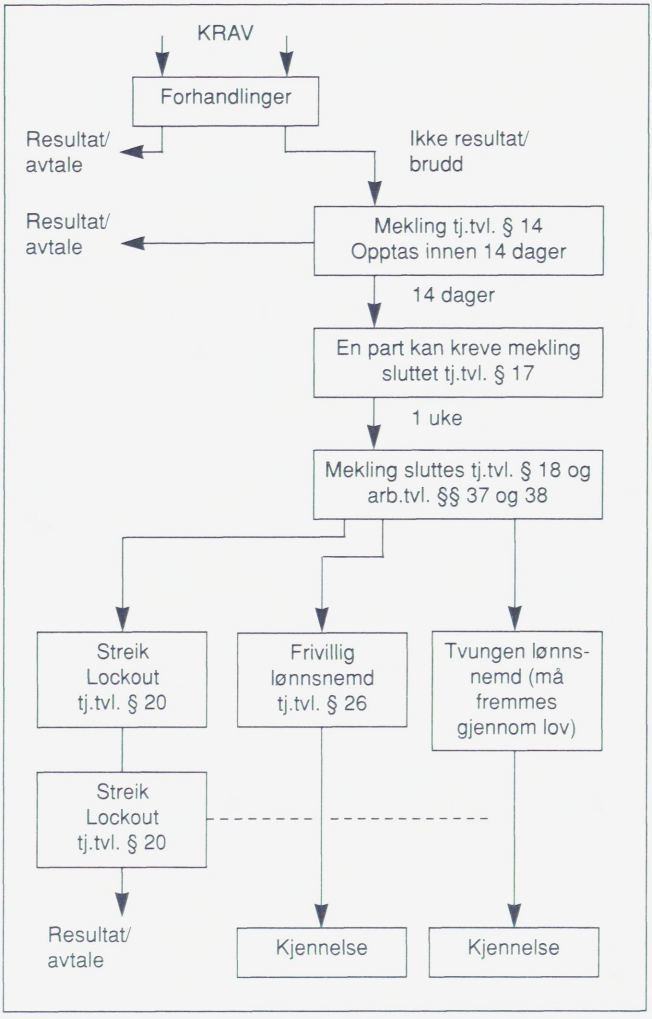
## 1.3. Nærmere om hovedtariffoppgjør

Skissen nedenfor viser gangen i prosedyren dersom partene ikke skulle komme til enighet om en ny hovedtariffavtale.

Etter tjenestetvistloven er megling obligatorisk i tvister som måtte oppstå i forbindelse med et hovedtariffoppgjør, jf lovens § 14. Partene kan selv, hvis de er enige om det, kreve at megling innledes, men selv om de ikke er enig om dette, skal det sendes melding til Riksmeglingsmannen, som da *plikter* å foreta megling.

I motsetning til i arbeidstvistloven (som gjelder det private næringsliv og kommunesektoren), har tvl ingen bestemmelser om at Riksmeglingsmannen har adgang til å nedlegge arbeidskampforbud mens megling pågår. Men det følger direkte av loven selv at organisasjonene

*Prosedyre ved hovedtariff-oppgjør*




ikke kan iverksette arbeidskamp før megling har funnet sted (jf tvl § 20 nr 2, jf § 17, 1. og 2. ledd).

Når melding om brudd i forhandlingene er kommet inn, skal Riksmeglingsmannen starte megling innen 14 dager, jf § 14, 3. ledd. Megling kan tidligst kreves slut-

tet 14 dager etter at den er begynt, og den skal avsluttes senest en uke etter at et slikt krav er fremmet, jf § 17, 1. og 2. ledd. Disse tidsfristene er noe lenger enn etter arbeidstvistloven, som har h.h.v. 10 og 4 dager istedet for 14 og 7 dager.

Men selv om disse fristene er utløpt og aksjoner satt i gang, kan partene måtte underkaste seg megling etter dette. Etter arbeidstvistlovens § 38 (jf tvl § 19) kan Riksmeglingsmannen når som helst kreve at partene møter til fortsatt megling. Hvis det er gått en måned etter at meglingen ble brudt, og tvisten ennå ikke er løst, *skal* meglingsmannen innkalle partene på nytt. På alle trinn kan selvsagt *partene selv* bli enige om et resultat.

*Tvungen lønnsnemnd*

Dersom en streik blir så omfattende, eller pågår så lenge, at den får store samfunnsmessige konsekvenser, kan Stortinget vedta en egen lov om tvungen lønnsnemnd. Det betyr at oppgjøret blir tvunget inn til behandling i Rikslønnsnemnda. Når regjeringen har fremmet forslag om en slik lov, er det vanlig at streiken opphører fra det samme tidspunkt. Rikslønnsnemnda vil så ved en kjennelse avgjøre hva som skal bli den nye hovedtariffavtalen.

Har det vært foretatt megling i en tvist som gjelder tjenestemenn som ikke har adgang til å gå til arbeidsnedleggelse (se nærmere side 20-21), og megling ikke har ført fram, *skal* saken gå til Rikslønnsnemnda. Nemnda avgjør så tvisten med bindende virkning for partene (jf tvl § 26a).

Partene kan også bli enige om *frivillig* lønnsnemd (jf tvl § 26).

## 1.4. Forholdsregler ved ulovlig aksjon

*Ulovlige aksjoner*

Hvis en organisasjon eller en gruppe arbeidstakere aksjonerer i strid med fredsplikten, vil dette være en ulovlig aksjon. Dersom en arbeidsgiver mener det foreligger brudd på fredsplikten, må Arbeids- og administrasjonsdepartementet øyeblikkelig kontaktes. Slikt brudd på fredsplikten kan forekomme i forbindelse med et ho-

vedtariffoppgjør, men oftest vil det være *i* tariffperioden at det vil være tale om ulovlige aksjoner. Ofte vil dette være i forbindelse med såkalte «politiske aksjoner» (demonstrasjonsaksjoner) - se foran side 22. Det vil da ofte være slik at en organisasjon påstår at en aksjon er en lovlig demonstrasjonsaksjon, mens arbeidsgiver kan mene at den er i strid med fredsplikten. Det er Arbeidsretten som tar standpunkt til om en aksjon er et brudd på fredsplikten, og det er AAD som må bringe saken inn til rettslig prøving. Også *etter* at aksjonen er avsluttet, kan det være behov for å prøve rettmessigheten.

*Erstatningsansvar*

Følgen av en ulovlig aksjon vil først og fremst kunne være erstatningsansvar, både for den enkelte arbeidstaker som har deltatt og de arbeidstakerorganisasjonene som har tilskyndet til, eller ikke klart nok har tatt avstand fra, aksjonen. I grove tilfeller kan det også være tale om oppsigelse eller avskjed, (se ellers side 24).

# 2. Forholdsregler før arbeidskonflikt

## 2.1. Drift av virksomheten under en konflikt

*Plan for å sikre driften/ dempe skadevirkningene*

Under enhver arbeidsnedleggelse (tariffstreik, demonstrasjonsaksjon m.v.) forstyrres de statlige virksomheter og deler av disse kan helt eller delvis opphøre å fungere for kortere eller lengre tid.

Det vil derfor være nyttig for den enkelt arbeidsgiver å utarbeide en plan med det siktemål å sikre fortsatt drift av virksomheten under en arbeidskonflikt og dempe skadevirkningene der. Planen bør gi retningslinjer for løsninger som er grundigere vurdert enn det tiden vanligvis tillater under selve konflikten. En slik plan bør bl.a. inneholde:

- Hvem er unntatt fra streik?
- Hvem er ansvarlig for virksomhetens drift under streiken?
- Hvilke tjenestemenn bør ha kontakten med representanter for arbeidstakerne lokalt?
- Hvordan bør kontakten med arbeidstakerorganisasjonene formaliseres?
- Hvilke tjenestemenn bør ha ansvaret for kontakten med Statens personaldirektorat, med de som ikke er i streik og event. publikum?
- Hvilke funksjoner bør/må holdes i gang også under streiken?
- Hvordan planlegger man å holde disse igang?
- Hvilke arbeidstakere bør det søkes dispensasjon for?
- Kan noen lovlig utføre de streikendes oppgaver og i så fall hvem?
- Alternative arbeidsoppgaver til ikke-streikende arbeidstakere.

- Retningslinjer og direktiv om aktuelle arbeidsrettslige spørsmål (streikebryteri, streikevakters stilling, stopp av lønningsutbetalinger, permitteringer m.v.).

En mer detaljert og utførlig plan tilpasset de lokale forhold, bør utarbeides av den enkelte arbeidsgiver og omfatte hver enkelt administrasjonsenhet. Også arbeidstakere som kan bli berørt av en fremtidig arbeidsstans, har plikt til å delta i utarbeidelsen av en slik plan.

*Informasjonsvirksomheten*

Informasjonsvirksomheten under en arbeidskonflikt er av stor betydning. *Dersom konflikten er begrenset til en etat/virksomhet* (f.eks. demonstrasjonsaksjoner eller sympatiaksjoner) er det denne virksomheten som bør stå for informasjonen både innad og utad. Dersom det er tvil om en streik er lovlig eller ulovlig, berører dette hovedtariffavtalen og Tjenestetvistloven, og Personaldirektoratet vil være den rette instans å henvende seg til.

*Under hovedtariffoppgjørene* er det vesentlig at AAD står for informasjonsvirksomheten ved en eventuell streik e.l. Bare dette departementet skal uttale seg til mediene om forhold som berører konflikten. Under disse oppgjørene stilles eventuelle spørsmål til Personaldirektoratet.

## 2.2. Kartlegging av konflikten

*Konfliktens omfang*

Når det varsles arbeidskamp, bør arbeidsgiver skaffe seg oversikt over hvilke virkninger konflikten kan få i virksomheten.

### 2.2.1. Ved hovedtariffoppgjør

er partene forpliktet til å varsle hvilke etater/virksomheter oppsigelsene gjelder for og det omtrentlige antallet som skal tas ut, minst 14 dager før en eventuell plassfratredelse vil finne sted. Arbeidsgiver bør da umiddelbart forsøke å skaffe seg oversikt over hvilke virkninger konflikten kan få og forberede eventuelle dispensasjonssøknader (se nærmere under pkt 2.3). Senest 4 dager før plassfratredelse, mottar Personaldirektoratet navnelister over de arbeidstakere som tas ut (hovedavtalens § 3 nr 2). Disse listene vil umiddelbart

bli sendt ut til de berørte etater/virksomheter med telefax. Ved opptrapping av konflikten, skal Personaldirektoratet på samme måte varsles med minst 4 dagers frist.

*Unntak fra streikerett*

I staten gjelder følgende unntak fra retten til å bruke arbeidskamp i slike situasjoner:

a) *Embetsmenn*

Embetsmenn har ikke adgang til å gå til arbeidskamp, (se tvl § 22 nr 5). Bakgrunnen er deres spesielle tilsettingsforhold. Om forbudet også gjelder ved kortvarige demonstrasjonsaksjoner, er derimot mer tvilsomt (se nærmere pkt 2.2.2 nedenfor).

Embetsmenn kan imidlertid ikke under noen omstendighet være med på aksjoner som vil bryte med deres klare lojalitetsplikt.

Embetsmenn er de som er utnevnt av Kongen og innsatt som embetsmenn, samt de som er konstituerte av Kongen. De som tjenestegjør midlertidig i embetsstillinger, uten å være konstituerte, kan tas ut i streik, med mindre de blir omfattet av hovedavtalens § 4 (se pkt e nedenfor).

b) *Polititjenestemenn*

I følge politilovens § 20 er det forbudt for tjenestemenn ved politiet og for tjenestemenn med politimyndighet og gå til hel eller delvis arbeidsnedleggelse etter avtale eller i forståelse med hverandre. Dette gjelder også politifullmektiger og politiadjutanter som er tilsatt av departementet. Det er i samme paragraf forbud mot blokade av stillinger tillagt politimyndighet. Bestemmelsen rammer ikke bare streik til løsning av egne interessetvister, men utelukker også demonstrasjons- og sympatiaksjoner. Forbudet kom inn i loven i 1959 og er begrunnet med politiets spesielle, samfunnsviktige funksjon.

c) *Militære tjenestemenn*

Ut fra lignende betrakninger som for polititjenestemenn, er det ansett som sikker rett at heller ikke militære tjenestemenn har streikeadgang. Dette er ikke lovfestet på samme måte som for politiet, men er lagt til

grunn i lovgivningssammenheng, bl.a. i 1977, da det under henvisning til den etablerte rettsoppfatning ble ansett unødvendig å lovfeste et streikeforbud for befal.

Det er bare adgangen til å bruke kampmidler som de tre kategoriene ovenfor er avskåret fra. 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, gjelder en spesiell ordning med permanent tvungen voldgift i interessetvister etter tvl § 26 a.

d) *Uorganiserte m.v.*

Når de forhandlingsberettigede organisasjonene sier opp plassene med 14 dagers varsel (jf ovenfor) er det kun sine egne medlemmer de kan varsle plassoppsigelse for. Utenforstående har riktignok en betinget streikerett, knyttet til de forhandlingsberettigedes kampadgang (jf tvl § 20 nr 4), men noen praktisk betydning har denne streikeretten ikke hatt. De uorganiserte og andre som står utenfor de forhandlingsberettigede organisasjonene, eller som disse ikke varsler plassoppsigelse for, skal derfor fortsette med sitt vanlige arbeid. Disse arbeidstakerne skal likevel ikke gjøre annet arbeid enn de til vanlig gjør, og skal ikke settes til å utføre det arbeid de streikende skulle gjort (se nærmere om streikebryter-problemet under kapittel 3 nedenfor).

e) *Hovedavtalens § 4*

*Andre som ikke skal tas ut i en arbeidskonflikt*

I tillegg til de kategorier arbeidstakere som er nevnt ovenfor, har hovedavtalen i § 4 ytterligere regler om at visse arbeidstakere ikke skal tas ut i en arbeidskonflikt.

I § 4 nr 1 blir det slått fast at den *øverste leder* i en virksomhet ikke skal tas ut i en konflikt.

Etter § 4 nr 2 skal det videre forhandles om hvilke andre arbeidstakere som skal unntas. Slike forhandlinger skal opptas mellom AAD og hovedsammenslutningene *straks* varsel om plassfratredelse kommer.

De kategoriene som det skal forhandles om unntak for, vil være:

- den øverste leder i driftsenheten
- annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen.

Når disse skal velges ut, må det bl.a legges vekt på om vedkommende har personaladministrativt arbeid (med unntak av opplæringsvirksomhet) og om stillingen innebærer plikt til å drøfte eller forhandle med de tillitsvalgte i virksomheten.

I tillegg skal det etter hovedavtalens § 4 nr 2 forhandles om unntak for arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse, eller hindre at statens eiendom, materiell, utstyr o.l. blir ødelagt eller går tapt. Disse forhandlingene skal føres *i den enkelte virksomhet,* hvis det ikke blir gitt beskjed om noe annet. Forhandlingene må opptas med en gang plassfratredelsen blir varslet. Dersom partene lokalt ikke blir enige, skal de *straks* sende tvisten til sine nærmeste overordnede organ.

Den enkelte administrasjon bør så langt det er mulig ha en foreløpig liste liggende klar over de stillinger administrasjonen mener det bør gjøres unntak for etter dette punktet i hovedavtalen, slik at det kan gjøres avtale om dette med de tillitsvalgte så snart råd er etter at plassene er sagt opp.

*Lærere* er kommunale/fylkeskommunale arbeidstakere, men det er statens avtaleverk som gjelder for denne gruppen. I forbindelse med en konflikt, varsles derfor plassfratredelse til Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Varslingsreglene er slik som tidligere nevnt i hovedavtalens § 3. Når det gjelder bestemmelsene i hovedavtalens § 4 nr 1 om at den øverste leder av virksomheten ikke skal tas ut i streik, betyr det bl.a. *skolesjefen.* Når det gjelder spørsmålet om hvor vidt rektor og inspektør er å anse som ledere som skal unntas fra streik etter hovedavtalens § 4 nr 2, er dette et forhandlingstema mellom departementet og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag.

### 2.2.2 Ved demonstrasjonsaksjoner

*Omfanget av en demonstrasjonsaksjon*

Selv om en (politisk) demonstrasjonsaksjon i sin art er en *kortvarig* markering (se foran side 10-12), må arbeidsgiver også her skaffe seg oversikt over konfliktens antatte virkninger dersom en slik aksjon varsles.

I motsetning til ved tariffaksjoner, er det ved demon-

strasjonsaksjoner ingen bestemt varslingsfrist, men det er vanlig praksis at organisasjonene gir arbeidsgiver et rimelig varsel før en slik aksjon settes i verk.

En demonstrasjonsaksjon er ikke en streik i vanlig forstand. Slike aksjoner skiller seg fra streiker som har til formål å endre tariffordnede forhold ved at de ikke retter seg mot arbeidsgiveren som sådan. De tar ikke sikte på å sette denne i noen tvangssituasjon med en kollektiv oppsigelse av arbeidsplassene. En demonstrasjonsaksjon har til formål å demonstrere en (politisk) oppfatning gjennom en kortvarig nedlegging av arbeidet. De vanlige reglene om hvem som skal være unntatt fra streik og de vanlige oppfatningene om hva som er streikebryteri, er ikke gangbare på samme måte ved en demonstrasjonsaksjon.

*Hvem kan delta i en demonstrasjonsaksjon*

Når det f.eks. gjelder *embetsmenn,* må spørsmålet om adgangen for disse til å ta del i slike aksjoner bl.a. vurderes under hensyn til de prinsipper som gjelder for embetsmenn og andre offentlige ansattes ytringsfrihet. Justisdepartementets lovavdeling har tidligere uttalt at det er tvilsomt om læren om at embetsmenn ikke har streikerett, er til hinder for at embetsmenn tar del i lovlige politiske demonstrasjonsaksjoner som er ganske kortvarig og ikke medfører vesentlig skadevirkninger for tjenesten. Etter forholdene kan det imidlertid tenkes at offentlige ansattes *lojalitetsplikt* innebærer en særlig begrensning i adgangen for disse til å ta del i politiske demonstrasjonsaksjoner. Dette synspunktet har imidlertid først og fremst betydning i forhold til embets- og tjenestemenn innen departementene og andre politiske organer. F.eks. har det i en konkret sak vært antatt at embetsmenn var avskåret fra å delta i en politisk demonstrasjonsstreik som rettet seg mot regjeringens budsjettforslag i skolesektoren.

Når det derimot gjelder tjenestemenn ved *politiet,* er, som nevnt ovenfor, politilovens § 20 slik å forstå at bestemmelsen ikke bare rammer streik til løsning av egne interesstvister, men utelukker også demonstrasjons- og sympatiaksjoner. Det må antas å gjelde det samme for *militære tjenestemenn.*

*Uorganiserte,* så vel som organiserte arbeidstakere,

må kunne delta i en demonstrasjonsaksjon. Som nevnt ovenfor, vil imidlertid offentlige ansattes lojalitetsplikt i visse sammenhenger kunne innebære særlig begrensning i adgangen for disse til å ta del i slike aksjoner.

Heller ikke reglene i *hovedavtalens § 4* (se ovenfor side 21-22) gjelder direkte ved demonstrasjonsaksjoner. Likevel må bestemmelsen kunne anvendes analogisk så langt det passer også ved slike situasjoner.

Praksisen med å søke organisasjonene om *dispensasjon,* hører først og fremst hjemme ved en tariffaksjon, der organisasjonene har sagt opp plassene for sine medlemmer. Likevel bør arbeidsgiver, 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.

*Ulovlige aksjoner*

Hvis en demonstrasjonsaksjon antas å være *ulovlig,* må det straks tas kontakt med Statens personaldirektorat. Den eller de organisasjoner som har medlemmer som deltar eller skal delta i aksjonen, må umiddelbart innkalles. Staten må be organisasjonene straks om å gripe *aktivt* inn for å få slutt på aksjonen og for å hindre eventuelle nye. Det må settes opp en protokoll med angivelse av tid (klokkeslett) og sted for møtet. Det må gjøres oppmerksom på erstatningsansvar - både for organisasjonen og den enkelte deltaker - se tvl § 23. Den aktuelle etat må registrere alle skadevirkninger, inntektstap, ekstra overtid m.v. med tanke på deltakernes erstatningsansvar. Dette bør forøvrig gjøres også om aksjonen antas å være lovlig i utgangspunktet. Hvis man mener at aksjonen er av en slik art og av et slikt omfang at det er aktuelt å gå til sak, må regjeringsadvokaten kontaktes. Dette skal gjøres av Statens personaldirektorat.

*Registrere deltakerne*

Enten aksjonen er antatt å være lovlig eller ulovlig, må etaten registrere hvem som deltar. Se side 35 om adgangen til medlemslister. Enhver arbeidsnedleggelse i slike sammenhenger er et brudd på arbeidskontrakten, og deltakerne har ikke krav på lønn under aksjonen. Om lønnstrekk, se nærmere pkt 4.1. Også under slike arbeidsnedleggelser, kan det være aktuelt for en

administrasjon å inngå avtale med den eller de aktuelle forbund om refusjon av lønn utbetalt til de aksjonerende. Jf side 35.

## 2.3. Dispensasjon fra streiken

*Dispensasjonssøknader*

I tillegg til de gruppene som er nevnt under punkt 2.2.1 ovenfor, kan det bli nødvendig å søke organisasjonene om ytterligere unntak for visse stillinger, f.eks. av hensyn til liv og helse. Det er AAD som skal fremme slike dispensasjonssøknader overfor organisasjonene. For at dette skal kunne skje på kort varsel, må den enkelte administrasjon , så langt det er mulig, for sin del utarbeide en oversikt over hvilke stillinger det fra statens side vil være aktuelt å søke om unntak for. Når det i forbindelse med et hovedtariffoppgjør blir varslet arbeidsstans i en virksomhet, skal virksomheten straks ta kontakt med Statens personaldirektorat om dette spørsmålet. Ved varsel om andre typer aksjoner *i tariffperioden,* bør den enkelte virksomhet selv stå for eventuelle søknader om unntak (jf side 24).

Som nevnt ovenfor, er det viktig at administrasjonene har tenkt igjennom hvilke arbeidstakere som det normalt bør søkes om unntak for. Det vil imidlertid være vanskelig å lage en *endelig* liste før en aktuell arbeidsstans blir varslet. Først da ser man omfanget av aksjonen, og hvilke arbeidstakere som bør være til stede under aksjonen for å avverge fare for liv og helse eller hindre at statens eiendom, materiell, utstyr o.l. blir ødelagt eller går tapt. Når det er klart hvilken gruppe arbeidstakere som vil delta i konflikten, må den enkelte administrasjon straks sette opp en oversikt over hvilke arbeidstakere som det eventuelt bør søkes om unntak for.

*Lokalt initiativ*

Selv om det er Statens personaldirektorat som formelt skal forhandle med hovedsammenslutningene om unntak, *må initiativet til en dispensasjon komme fra arbeidsgiverne lokalt.*

For at det skal kunne være aktuelt å sende en søknad om dispensasjon, er det et grunnleggende krav at det

*Snevre grenser for dispensasjon*

må være tale om *en absolutt nødvendig virksomhet i streng forstand,* dvs. der arbeidsnedleggelse og avbrudd fører til alvorlige vanskeligheter eller problemer. Sentralt her er hensynet til å beskytte sikkerhet og helse. I utgangspunktet kan en dispensasjon påregnes hvor streik kan føre til fare for skade på mennesker eller dyr, eller betydelig materiell skade.

*Plikt til å søke dispensasjon?*

Det har vært reist spørsmål om arbeidsgiver har *plikt* til å søke dispensasjon fra streiken. I utgangspunktet har staten neppe plikt til dette. En unnlatelse av å søke dispensasjon med den følge at tredjemann påføres tap pga. streiken, medfører som hovedregel *ikke* erstatningsansvar for staten. Men hvis det skulle oppstå situasjoner hvor det er tale om meget vesentlig skade på person, gjenstand eller rettighet, må arbeidsgiver gjøre det som er mulig for å avverge eller begrense skaden.

*Vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon*

Fra kommunesektoren har man eksempler på at arbeidstakernes tillitsvalgte i noen tilfelle har stilt *vilkår for å innvilge søknaden.* Slike vilkår - om de skulle bli fremsatt i staten - må selvsagt vurderes fra gang til gang, men kan neppe påregnes å bli akseptert.

*Ikke ensidig dispensasjon*

Under konflikten 1986 meddelte enkelte arbeidstakerorganisasjoner at arbeidstakere som var omfattet av plassoppsigelse, *midlertidig* kunne gjeninntre i arbeidet for å avvikle bestemte arbeidsoppgaver. En slik form for *ensidig* dispensasjon må bli å betrakte som en midlertidig tilbaketrekning av plassoppsigelsene. Det er på det rene at en part *ikke* ensidig kan trekke gitte plassoppsigelser tilbake eller midlertidig utsette iverksettelsen av arbeidskamp. Arbeidstakere som det er gitt plassoppsigelse for, kan *ikke uten arbeidsgivers samtykke,* gjenoppta arbeidet.

# 3. Forholdsregler under arbeidskonflikter

## 3.1. Forholdsregler overfor arbeidstakere under en arbeidsstans

*Arbeidsforholdet er suspendert*

Lovlig arbeidskamp må sees på som suspensjon av arbeidsforholdet og partene er *midlertidig* løst fra sine plikter. Arbeidstakerne har ikke arbeidsplikt og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn m.v. (se Evju: «Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik», side 115). Det er derfor ikke de vanlige reglene for tilsetting som gjelder når tjenestemennene blir tatt inn i tjenesten igjen. Dette går fram av tvl § 22 nr 4.

På denne bakgrunn er det viktig at arbeidsgiver påser at lønnsutbetalingene blir stoppet. Konflikten får dessuten betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

*Lønn*

Ved en arbeidsstans faller plikten til å betale lønn og annen godtgjørelse bort. De streikendes lønn skal derfor stanses. Arbeidstakerne har likevel krav på å få utbetalt opptjent lønn m.v. Det skal ikke gis forskudd på lønn til de som er i streik.

Dersom arbeidsgiver har akseptert at en arbeidstakere legger ned *deler* av sine arbeidsoppgaver (se side 12-13), må arbeidsgiver beregne hvor stor del av stillingen de nedlagte arbeidsoppgavene utgjør og bare utbetale lønn for resten. Også arbeidstiden må reduseres forholdsmessig.

I og med at lønnen blir utbetalt forskuddsvis den 12. i hver måned, vil arbeidstakere som blir tatt ut i en konflikt etter dette tidspunktet, motta lønn under konflikten. Det vises i denne sammenheng til kapittel 4 nedenfor (forholdsregler etter streiken).

*Pensjonsforhold*

Etter som arbeidsforholdet bare er suspendert, vil medlemsskap i Statens pensjonskasse ikke falle bort under arbeidskampen. De som ikke er i arbeid som følge av arbeidskampen, skal i forhold til pensjonskassen sees på samme måte som de som er permittert uten lønn.

*Ferie*

Dersom ferien er fastsatt og avtalt med arbeidsgiver *før* plassene blir sagt opp, har det vært vanlig at arbeidstakerne får avvikle denne som planlagt, og vedkommende skal ha feriegodtgjørelse etter gjeldende regler. Det samme gjelder de som alt *er* på ferie når arbeidsstansen begynner. De blir omfattet av arbeidsstansen så lenge de ikke har ferie.

Dersom ferien *ikke* er fastsatt før plassoppsigelsen, kan arbeidstakerne ikke regne med å få avviklet denne så lenge arbeidsstansen varer.

*Tjenestereiser og kurs*

Arbeidstakere som blir omfattet av en arbeidsstans mens de er på tjenestereise, på kurs o.l. utenfor tjenestestedet, har fra dette tidspunktet ikke krav på godtgjørelse for kost og/eller husrom. De har i utgangspunktet heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet. De som er omfattet av arbeidsstansen, skal ikke gjennomføre planlagte tjenestereiser, kurs o.l. så lenge konflikten varer.

*Sykelønn*

Men hjemmel i lov om folketrygd § 3 - 2 nr. 3 er det gitt forskrifter gjeldende fra 1. april 1985 om sykepenger ved sykdom under streik. Det går fram av disse reglene at en arbeidstaker som er sykemeldt av lege *før* en arbeidsstans er satt i verk, har krav på sykepenger av trygdekontoret under arbeidsstansen. Arbeidsgiver skal derimot ikke yte noe i denne perioden.

For de *statsansatte* er det avtalt at staten skal forskuttere sykepengene fra folketrygden. En gang i året blir det så holdt et sentralt oppgjør, der sykepengene blir betalt tilbake fra folketrygden. Av den grunn skal arbeidstakere som er omfattet av en arbeidskamp, og som er sykmeldt når denne blir satt i verk, ha utbetalt lønn fra arbeidsgiver så lenge vedkommende er sykmeldt.

En arbeidstaker som blir arbeidsufør *etter* at en arbeidsstans er satt i verk, har ikke rett til sykepenger så lenge arbeidsstansen varer.

*Permisjoner*

Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn *før* en konflikt tar til, har krav på å få gjennomført denne. De som *har* permisjon på det tidspunktet aksjonen settes i verk, blir heller ikke omfattet av konflikten så lenge permisjonen varer. Ellers har ingen rett til permisjon med lønn etter tariffavtaler så lenge vedkommende er omfattet av en arbeidsstans. Dette gjelder f.eks. lønn under svangerskapspermisjon, militærtjeneste m.v.

*Arbeid etter dispensasjon*

Streikende arbeidstakere som etter dispensasjon tillates å utføre sitt ordinære arbeid helt eller delvis, gis betaling etter den gamle tariffen med forbehold om regulering og godtgjøres for faktisk utført arbeid. Forøvrig gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår.

*Individuelle oppsigelser*

Så lenge en eventuell arbeidsstans varer, har de arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen, ikke anledning til å si opp sine stillinger individuelt. Individuelle oppsigelser kan først gis med varsel fra arbeidsstansens opphør.

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*

Streikende arbeidstakere må ikke gis annet arbeid hos samme arbeidsgiver. Streikende arbeidstakere bør heller ikke sysselsettes hos andre statlige arbeidsgivere. Ved inntak av nye arbeidstakere bør derfor arbeidsgiver, så lenge en konflikt varer, krever fremvist sluttattest.

*Nøkler, redskap m.v.*

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

*Tilgang til arbeidsplassen*

Arbeidstakere som er omfattet av en arbeidsstans, kan nektes tilgang til arbeidsplassen.

*Arbeidstakers plikter før en konflikt*

Arbeidstaker som tas ut i streik, plikter å utføre sitt arbeid fram til tidspunktet for plassfratredelsen og plikter å forlate arbeidsplassen i slik stand de normalt forla-

ter den. I særlige tilfelle har arbeidstaker også plikt til å gjøre arbeidsgiver/nærmeste overordnede oppmerksom på forholdsregler som må tas grunnet arbeidsstansen, eventuelt utføre disse.

Dersom sentralbordbetjeningen tas ut i streik, skal sentralbordet forlates slik det ellers er når det ikke er betjent. Der det er vanlig, vil dette si i nattstilling.

## 3.2. Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten

Dersom man går til arbeidsnedleggelse ved et hovedtariffoppgjør, er det kun de arbeidstakerne som plassoppsigelsen gjelder for, som omfattes (se dog side 21). Uorganiserte og andre arbeidstakere som ikke er i streik, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid inntil eventuelle permitteringer finner sted, og har krav på lønn etter den gamle tariffen. Dersom de uteblir fra arbeidet under konflikten uten lovlig grunn, har de ikke krav på lønn under fraværet. Det kan også være oppsigelsesgrunn.

*Streikebryteri*

Under en konflikt oppstår gjerne spørsmålet om hva som er å betrakte som streikebryteri. Spørsmålet må splittes i to. For det første hva *underordnede arbeidstakere* plikter å utføre av arbeid eller tiltak uten å være streikebrytere, og for det andre hva *streikendes overordnede* kan utføre av arbeid eller tiltak uten å komme i konflikt med streikebryterbegrepet.

*Hovedregelen* er at streiken hverken innskrenker eller utvider arbeidsplikten til de arbeidstakerne som ikke omfattes av streiken. Disse skal fortsette med sitt ordinære arbeid, men skal ikke gjøre annet arbeid enn det de til vanlig gjør, og skal ikke settes til å utføre det arbeid de streikende skulle ha gjort. Så lenge de holder seg til dette, gjør de seg ikke skyldig i solidaritets-krenkelse eller lojalitetsbrudd.

*Underordnede*

*Underordnede arbeidstakere* skal først og fremst utføre sitt ordinære arbeid som nevnt ovenfor. Innbefattet i dette er at de på vanlig måte skal gjøre bruk av delegert myndighet. Derimot kan den underordnede ikke pålegges å utføre deler av arbeidet til en streik-

ende overordnet, f.eks. gjøre saker som på grunn av omfang eller vanskelighetsgrad pleier å bli avgjort av den overordnede.

Dersom en arbeidstaker ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver på grunn av streiken, kan arbeidsgiver pålegge vedkommende å utføre annet ikke-konfliktrammet arbeid som ligger innenfor rammen av det han/hun er tilsatt som. Alternativet til slik sysselsetting er permittering.

*Overordnede*

Også den streikendes *overordnede* er forpliktet til å utføre sitt ordinære arbeid på vanlig måte. I tillegg kan vedkommende bli pliktig til å utføre arbeid som normalt utføres av underordnede.

*Arbeidsgivers representant*

*Ansatte i ledende stillinger* kan bli å betrakte som *representant for staten som arbeidsgiver,* se nærmere om dette ovenfor side 21-22. I så fall er han/hun forpliktet til å utføre de oppgaver som dette innebærer, d.v.s. bl.a. opptre som de streikendes motpart i konflikten. I egenskap av arbeidsgiverrepresentant, må ansatte i ledende stillinger kunne utføre arbeid som de streikende normalt utfører, uten at dette kan kalles streikebryteri.

Hvem som i denne sammenheng skal kunne anses som arbeidsgiverrepresentant, er et forhandlingsspørsmål, se side 21-22.

I en viss utstrekning har altså arbeidsgivers representant plikt til å utføre konfliktrammet arbeid. Det gjelder arbeidsfunksjoner som er nødvendige for å søke å avhjelpe virkningene av konflikten.

*«Mellomledere»*

Dersom «mellom-ledere» tas ut i streik, forskyves ansvars- og kontrollfunksjonen oppover i forvaltningen. Arbeidsgivers representant kan lede ikke-streikende arbeidstakere der det er nødvendig for at virksomheten skal fungere, eventuelt for å unngå permittering.

*Delegasjon*

Dersom ansatte i ledende stillinger tas ut i streik, kan det oppstå spørsmål om underordnede tjenestemenn som står utenfor streiken, kan nekte å utføre arbeidsoppgaver i henhold til delegasjon, grunnet retten til å være nøytral.

Utgangspunktet er at overordnede tjenestemenn har adgang til å delegere myndighet til sine underordnede. Delegasjonen står ved makt inntil den blir lovlig truk-

ket tilbake. Dersom lovlig tilbaketrekning ikke har funnet sted, står delegasjonen ved lag. Underordnede tjenestemenn vil ha rett og plikt til å utføre arbeidsoppgavene i henhold til fullmaktene. Kontroll og tilsynsfunksjonen vil da bli tillagt en overordnet.

*Tilbakekall av fullmakter*

Et annet spørsmål er om overordnede tjenestemenn kan tilbakekalle fullmakter før de går ut i streik, slik at underordnede tjenestemenn ikke lenger har plikt til å utføre arbeidsoppgavene. Selv om utgangspunktet i forvaltningsretten er at delegert myndighet når som helst kan tilbaketrekkes av den som har foretatt delegasjonen, må dette sees annerledes på når tilbaketrekningen skjer med det for øyet å forsterke effekten av en forestående arbeidsstans. Et slikt direktiv kan underordnede tjenestemenn hverken ha rett eller plikt til å følge.

## 3.3. Streikevakter, streikekomiteer, tillitsvalgte o.l.

*Streikevakter, streikekomiteer m.v.*

Under en streik vil organisasjonene ofte nedsette en streikekomite og utpeke streikevakter som vil ha til oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser under streiken, herunder påse at ingen ulovlig utfører arbeidsoppgavene til arbeidstakere som er tatt ut i streik. Dette vil normalt være medlemmer som allerede er i streik. Oppnevning som medlem av streikekomiteen for andre, gir ingen rett til permisjon etter hovedavtalen.

Streikekomiteen har ingen rett til å nytte kontorplass som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for tillitsmannsarbeid, til arbeid i streikekomiteen.

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 har imidlertid ikke rett til å pålegge arbeidstakerne andre arbeidsoppgaver enn de som følger av dispensasjonen.

Streikevakter har ikke adgang til arbeidsplassen uten arbeidsgivers samtykke.

Dersom streikevakter eller medlemmer av streikeko-

miteen søker å hindre arbeidstakere som står utenfor konflikten i å utføre egne arbeidsoppgaver, bør arbeidsgiver ta dette opp med den tillitsvalgte. En tillitsvalgt skal hverken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

Streikevaktene skal heller ikke hindre publikum i å komme inn i virksomheten.

Helt unntaksvis kan det være aktuelt å vurdere en eventuell overtredelse av straffelovens § 222, eller erstatningskrav overfor organisasjonen, eventuelt medlemmer, for eventuelle tap som følge av at streikende hindrer andre i å utføre lovlig arbeid (jf tvl § 23).

# 4. Forholdsregler etter arbeidskonflikter

## 4.1. Avlønning

*Avlønning*

Når arbeidsstansen er slutt, plikter arbeidstaker å møte på arbeidsplassen til fastsatt tid. Arbeidsgiver plikter å utbetale lønn fra tidspunktet for gjenninntredelse i arbeidet. I forbindelse med hovedtariffrevisjonen, vil de fleste lønninger, satser for tillegg m.v. bli endret. Det skal imidlertid ikke utbetales ny lønn (etter de nye lønnssatsene) til *noen* arbeidstakere før AAD har gitt nærmere melding i eget rundskriv. Dette gjelder også de arbeidstakerne som ikke har streikerett, uorganiserte og andre som ikke har deltatt i aksjonen.

På grunn av tolkningsproblemer, mennesekelige eller tekniske feil, vil det kunne oppstå feilberegning ved endring av så mange og forskjelligartede satser. Følgelig kan det utbetales feil beløp, slik at det kan bli nødvendig å etterbetale eller kreve inn igjen et beløp.

*For lite utbetalt*

Når det er *utbetalt for lite,* vil det som regel ikke oppstå noe problem. Arbeidsgiver vil da vanligvis utbetale beløpet. Foreldelsesfristen er tre år.

*For mye utbetalt*

Når det er *utbetalt for mye,* oppstår det imidlertid større problemer for arbeidsgiver. Slik arbeidsmiljølovens § 55 lyder, må arbeidsgiver ha en skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker, for å kunne foreta lønnstrekk. Dersom arbeidstakerne ikke aksepterer slik avtale, må staten i såfall reise søksmål for å få pengene tilbake. Det er i slike tilfelle ingen tvil om at arbeidstakeren skylder staten penger, og hvis staten skal måtte gå til rettslig innkasso for å få beløpet tilbake, vil dette kunne bli temmelig dyrt for den enkelte arbeidstaker. Det vil derfor bare være i unntakstilfeller at en arbeidstaker nekter å betale tilbake frivillig.

Hvis det ikke er mulig å få til en avtale om lønnstrekk, bør arbeidsgiveren før utbetaling ta et uttrykkelig forbehold om at den nye lønnen er å anse som en a-konto-utbetaling, og at det kan bli behov for å regulere lønnen senere.

*Avtale om refusjon*

Ved tidligere aksjoner, har det vært inngått avtale mellom staten og den enkelte hovedsammenslutning om refusjon av påløpne lønnsutgiter mens streiken pågikk. Avtalene har gått ut på at staten skulle fortsette å betale vanlig lønn også til de streikende arbeidstakerne så lenge aksjonen varte, mot at de berørte hovedsammenslutningene refunderte staten de lønnsutgiftene til streikende arbeidstakere som hadde påløpt i denne perioden.

Det må tas standpunkt til fra gang til gang om det skal inngås tilsvarende avtaler med hovedsammenslutningene. Ved kortvarige «politiske demonstrasjonsaksjoner» som angår bare en etat, bør administrasjonen i etaten selv ta standpunkt til om det er fornuftig å inngå en tilsvarende avtale med de berørte forbund. Dette ble for eksempel gjort i NSB under den 6-timers demonstrasjonsaksjonen organisasjonene der satte i verk i november 1989.

Det har videre vært reist spørsmål ved kortvarige arbeidsnedleggelser, om trekk i lønn kan foretas likt for alle innenfor vedkommende organisasjon - også for de som ikke har streiket. Arbeidsgiver må avvise slike anmodninger. Det vil være rettsstridig ikke å utbetale lønn til en person som har ytet sin arbeidsinnsats. Arbeidsgiver er forpliktet til å oppfylle sin del av arbeidsavtalen. Se ellers side 34 om lønnstrekk og Arbeidsmiljølovens § 55.

*Arbeidsgiver har krav på medlemslister*

Ved en arbeidskonflikt kan arbeidsgiver kreve å få utlevert lister over medlemmer som har vært omfattet av konflikten, med hjemmel i «avtale om lønns- og personalregistere i staten», pkt 3.5.

## 4.2. Erfaringer fra streiken

Når en arbeidskamp er over, bør arbeidsgiver drøfte de erfaringene man har gjort. Hvis arbeidsgiver mener det

er iverksatt *ulovlige aksjoner*, bør det tas kontakt med Personaldirektoratet. Direktoratet vil da ta kontakt med hovedsammenslutningene. Det vises i denne sammenheng til pkt 1.4. om forholdsregler ved ulovlige aksjoner.

# Stikkord

Annet arbeid 12,21,29,30
Arbeidsgivers styringsrett 10,11,32
Arbeidsnedleggelse 12,13,16,18,20,24,26,30,35
Arbeidsplassens tilstand når den forlates 29,30
Arbeidsretten 7,9,11,13,17
Avskjed 7,17

Bistilling 13
Blokade 12
Boikott 12

Delegert myndighet 30,32
Deltidsstilling 13
Demonstrasjonsaksjoner 7,10,17,20,22,23,24,35
Dispensasjon 7,18,19,24,25,26,29

Embetsmenn 20,23
Erstatningsansvar 7,9,17,24,26

Ferie 7,28
Fredsplikt 7,9,10,16,17
Frivillig lønnsnemnd 15

Gå-sakte-aksjon 12

Hovedstilling 13
Hovedtariffoppgjør 7,9,10,14,16,19,25,30

Individuelle oppsigelser 29
Informasjon 19
Interessetvist 9,20,21

Kampmidler 7,9,12,21
Kurs 28

Lock-out 12
Lønn 7,12,24,27,28,29,30,34,35

Medlemslister 24,35
Megling 9,15,16
Militærtjeneste 20,23
Militære tjenestemenn 14,20

Navnelister 14,20
Ny-innmeldte medlemmer 13

Oppsigelse 7,13,17

Pensjon 28
Permisjon 29
Permittering 12,19,30,31
Plan for å sikre driften 18
Plassoppsigelse 12,13,14,21,26,28,29,30
Politisk streik 7,10
Polititjenestemenn 20,23
Punktstreik 12

Reisegodtgjørelse 28
Rettstvist 9
Rikslønnsnemnd 16

Sitt-ned-aksjon 12
Skolesektoren 23
Skolesjef 22
Sluttattest 29
Streik 7,9,12,14,15,16,18,20,22
Streikebryteri 11,18,23,30,31
Streikekomite 32
Streikerett 7,21,23,34
Streikevakter 32
Suspensjon 7,27
Svangerskapspermisjon 29
Sykelønn 25,27,28
Sympatiaksjoner 7,10,19,20,23

Tariffperiode 7,9,16

Tilbakekall av fullmakt 32
Tilgang til arbeidsplassen 29
Tjenestereiser 28
Tvungen lønnsnemnd 15,16

Ulovlig aksjon 7,12,16,17
Unntatt fra streikerett 20,21
Uorganiserte 21,23,30,34

Varslingsfrister 14

NBR Depotbiblioteket
91sd 12 101

Engers Boktrykkeri A/S, Otta