DET KONGELEGE FORBRUKAR- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

**STATENS PERSONALDIREKTORAT**

**PERSONALDIREKTORATETS MELDING NR.** 8 **N/** 86

Dato 3.4.1986

*Til Statsforvaltninga og Riksrevisjonen.*

**Gjeld Statens personalhandbok pkt.** 260.35

TILTAK VED LOVLEGE KONFLIKTAR

Forbrukar- og administrasjonsdepartementet vil, slik det tidlegare har vore gjort før tariffoppgjer, minna om ein del spørsmål i samband med lovlege konflika. PM 22/82 fell samstundes bort. Hovudinnhaldet i rundskrivet går seinare inn som ny kommentar i personalhandboka, pkt 260.35 (til § 22 i tenestetvistlova).

A. Omfanget av ein arbeidsstans

Vilkåra for å kunna bruka arbeidskamp er nemnde i tenestetvistlova § 20 nr 2. Desse er:

a) Den tid tariffavtala gjeld for, må vera omme.
b) Oppseiingsfristen for dei aktuelle stillingane må vera gått ut. Etter pkt. 3.1.1. i hovudavtalen er denne 14 dagar.
c) Fristane for mekling må og vera gått ut. Desse fristane er tilsaman 21 dagar, sjå § 17 første og andre leddet i tenestetvistlova.

Lovleg arbeidskamp må sjåast på som suspensjon av arbeidsforholdet og partane er mellombels løyste frå pliktene sine (arbeidstakarane har ikkje arbeidsplikt og arbeidsgjevaren har ikkje plikt til å yta lønn m.v.). Såleis er det ikkje dei vanlege reglane om tilsetjing som gjeld når tenestemennene blir tekne inn i tenesta att. Dette går fram av § 22 nr 4 i tenestetvistlova.

Ettersom arbeidsforholdet berre er suspendert, vil medlemskap i Statens Pensjonskasse ikkje falle bort under arbeidskampen. Dei som ikkje er i arbeid som følgje av arbeidskampen, skal i høve til Pensjonskassa sjåast på same måten som dei som er permitterte utan lønn.

Forbrukar- og administrasjonsdepartementet vil elles nemne:

1. Embetsmenn har ikkje streikerett.
   Embetsmenn er dei som er utnemnde av Kongen og innsette som embetsmenn, og dei som er konstituerte av Kongen. Dei som tenestegjer mellombels i embetsstillingar utan å vera konstituerte, kan takast ut i streik, med mindre dei blir omfatta av hovudavtalen pkt 3.3.3 (sjå pkt 2 nedanfor).

   Heller ikkje tenestemenn i politiet og militære tenestemenn i forsvaret har streikerett (sjå kommentaren til tenestetvistlova § 21 i Personalhandboka pkt. 260.35)

2. Hovudavtalen pkt. 3.3.3.

   I hovudavtalen pkt. 3.3.3. heiter det:
   "Arbeidstakere i overordnet stilling som naturlig kan regnes som representant for staten som arbeidsgiver eller som i siste instans har ansvaret for statseiendom, verdifullt produksjonsutstyr, maskiner m.v. i vedkommende etat som under en streik kan bli ødelagt p.g.a. manglende tilsyn, vedlikehold e.l. skal ikke uttas i streik. Det skal ved varsel om plassfratredelse straks tas opp forhandlinger om hvilke slike arbeidstakere som skal unntas".

Slikt varsel blir sendt Forbrukar- og administrasjons-departementet, som straks gir melding til dei verksemd-ene det gjeld.

Det er for det første arbeidstakarar i overordna stilling som kan reknast som representant for staten som arbeids-gjevar, som ikkje skal takast ut i streik. Dette gjeld først og fremst den øvste leiaren i verksemda. Når det gjeld dei andre leiarane, må det m.a. leggjast vekt på om vedkomande har personaladministrativt arbeid (med unntak av opplæringsverksemd) og om stillinga inneber plikt til å drøfta eller forhandla med dei tillitsvalde i verk-semda. Forhandlingar om kva for arbeidstakarar dette er, skal førast mellom Forbrukar- og administrasjonsdeparte-mentet og hovudsamanslutningane/Norsk Lærarlag.

For det andre skal dei unntakast som i siste instans har ansvaret for at statseigedom, verdifullt produksjons-utstyr, maskiner o.l. ikkje blir øydelagt eller går tapt. Med omgrepet "i siste instans" har ein ikkje tenkt på den øvste leiinga, men på dei arbeidstakarane som til dagleg har ansvaret for og arbeider med dette utstyret, materi-ellet m.v. Partane er einige om at forhandlingar om kva for arbeidstakarar dette er, skal førast i den einskilde verksemd. Dersom partane lokalt ikkje blir einige, skal dei straks sende tvisten til sine næraste overordna organ.

Forbrukar- og administrasjonsdepartementet ber om at den einskilde administrasjon - om det ikkje er gjort før - straks gjer seg opp ei meining om kva for stillingar admininstrasjonen meiner det bør gjerast unntak for etter pkt. 3.3.3. i hovudavtalen, slik at det kan gjerast avtale om dette med dei tillitsvalde så snart råd er etter at plassane er sagt opp.

3. Arbeidstakarar som ikkje er omfatta av plassoppseiinga (t.d. uorganiserte), skal halda fram med sitt vanlege arbeid. Slike arbeidstakarar skal ikkje gjera anna arbeid enn det dei til vanleg gjer, og skal ikkje set-jast til å utføra det arbeidet dei streikande skulle gjort.

Den som representerer arbeidsgjevaren i verksemda, kan likevel gjera arbeid som han/ho elles ikkje gjer, når desse arbeidsoppgåvene ligg innanfor hans/hennar ansvarsområde. Ved tvil skal leiinga i verksemda ta kontakt med Personaldirektoratet.

4. Søknad om dispensasjonar for enkelte tenestemenn

I tillegg til dei som er nemnde under pkt. 2 ovanfor, kan det bli nødvendig å søkja organisasjonane om unntak for visse arbeidstakarar, t.d. av omsyn til liv og helse. Det er Forbrukar- og administrasjonsdepartementet som skal fremja slike dispensasjonssøknader overfor organisa-sjonane. For at dette skal kunna skje på kort varsel, må den einskilde administrasjon - om det ikkje er gjort før - straks vurdera kva for stillingar det frå staten si side vil vera aktuelt å søkja om unntak for. Når det blir varsla arbeidsstans i ei verksemd, skal leiaren i verk-semda straks ta kontakt med Personaldirektoratet om dette spørsmålet.

5. Sympatiaksjonar

Dersom vilkåra er oppfylde, kan arbeidstakarar òg bli tekne ut i sympatistreik for å støtta arbeidstakarar i ei anna verksemnd som er i lovleg konflikt.
Forbrukar- og administrasjonsdepartementet vil minna om hovudavtalen pkt. 3.3.2. som lyder slik:

" Ingen sympatiaksjoner kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom det departement som statens lønnssaker hører under og vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag. Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeisstans skal være som bestemt i 3.3.1."

Varslet etter pkt. 3.3.1. er 14 dagar.

B. Utbetaling av lønn, feriepengar og anna godtgjersle til dei som er omfatta av ein arbeidsstans

1. Lønn

Ved arbeidsstans fell plikta til å betala lønn og anna godtgjersle bort. Arbeidstakarane har likevel krav på å få utbetalt opptent lønn m.v.

Det skal ikkje gjevast lønn på forskot til dei som er i streik.

2. Ferie

Dersom ferien er fastsett og avtala med arbeidsgjevaren før plassane blir sagt opp, har arbeidstakarane krav på å få avvikla denne på vanleg måte, som planlagt, og skal ha feriegodtgjersle etter gjeldande avtalar. Dei blir omfatta av arbeidsstansen så lengje dei ikke har ferie. Det same gjeld dei som alt er på ferie når arbeidsstansen tek til

Dersom ferien ikkje er fastsett før plassoppseiinga, kan arbeidstakarane ikkje rekna med å få avvikla denne så lenge arbeidsstansen varer.

3. Tenestereiser, kurs o.l.

Arbeidstakarar som blir omfatta av ein arbeidsstans medan dei er på tenestereise, på kurs o.l. utanfor tenestestaden, har frå dette tidspunktet ikkje krav på godtgjersle for kost og/eller husrom. Dei har heller ikkje krav på reisepengar tilbake til utgangspunktet. Dei som er omfatta av arbeidsstansen skal ikkje gjennomføra planlagde tenestereiser så lenge konflikten varer.

4. Sjukdom

Med heimel i lov om folketrygd § 3 - 2 nr 3 er det gjeve føresegner (22. juni 1978) om sjukepengar ved sjukdom under streik. Det går fram av desse reglane at ein arbeidstakar som er sjukmeldt av lege før ein arbeidsstans er sett i verk, har krav på sjukepengar av trygdekontoret under arbeidsstansen. Arbeidsgjevaren skal derimot ikkje yta noko i denne perioden.

Se FM 9/86

Ein arbeidstakar som blir arbeidsuføר etter at ein streik eller lockout er sett i verk, har ikkje rett til sjukepengar så lenge arbeidsstansen varer.

Dersom arbeidstakaren framleis er arbeidsuføר når arbeidsstansen er slutt, får arbeidsgjevaren plikt til å yta sjukepengar som vanleg ut arbeidsgjevarperioden. Har arbeidstakaren vore sjukmeldt også før arbeidsstansen, skal denne perioden takast med når arbeidsgjevarperioden skal reknast ut.

5. Permisjonar

Arbeidstakarar som er innvilga permisjon med lønn før ein konflikt tek til, har krav på å få gjennomføra denne. Dei som har permisjon på dette tidspunktet, blir heller ikkje omfatta av konflikten så lenge permisjonen varer. Elles har ingen rett til permisjon med lønn etter tariffavtalar så lenge han/ho er omfatta av ein arbeidsstans.

C. Sluttattest

Dei arbeidstakarane som er omfatta av plassoppseiinga, skal ikkje ha sluttattest.

D. Individuell oppseiing

Så lenge ein konflikt varer, kan dei arbeidstakarane som er omfatta av plassoppseiinga, ikkje seia opp stillingane sine individuelt. Slik oppseiing kan først gjevast når konflikten er slutt.

E. Tilgjenge til arbeidsplassen

Arbeidstakarar som er omfatta av ein arbeidsstans har ikkje tilgjenge til arbeidsplassen.

F. Medlemslister

Ved ein arbeidskonflikt kan arbeidsgjevaren krevja å få utlevert lister over medlemmer som har vore omfatta av arbeidsstansen med heimel i "Avtale om lønns- og personalregistre i staten" pkt. 3.5.

G. Utbetaling av lønn etter ein konflikt

Det skal ikkje betalast ut ny lønn (dei nye lønnssatsane) til nokon arbeidstakar før Forbrukar- og administrasjonsdepartementet har gjeve nærare melding i eige rundskriv. Dette gjeld også dei arbeidstakarane som ikkje har streikerett.

H. Plikt til å ta opp att arbeidet

Når konflikten er slutt, pliktar arbeidstakarane å gå tilbake til arbeidet straks.

I. Lock-out og permittering

§ 22 i tenestetvistlova gjev Kongen rett til å stengja arbeidstakarane ute frå arbeidet som ledd i ein arbeidskamp (lock-out).

Regelen i § 22 nr 1 kan også nyttast for å permittera tenestemenn som det blir vanskeleg å sysselsetja grunna konflikten. Det er Kongen som kan seia opp tenestemenn ved lock-out og permitteringar, ikkje tilsetjingsorganet. Fristen er i båe høve 14 dagar, jfr. hovudavtalen pkt. 3.3.1.

Etter fullmakt

Nils R. Mugaas

Jan Debes