

# **Arbeidskonflikter i staten**

## **Retningslinjer ved arbeidsnedleggelse og annen arbeidskamp**

Revidert august 2017, oppdatert mai 2024

## Innhold

Innledning .....	1
1 Generelt om konflikter og bruk av kampmidler .....	1
1.1 Konflikter i arbeidslivet .....	1
1.1.1 Tariffavtalen .....	1
1.1.2 Fredsplikt.....	2
1.1.3 Rettstvister og interesselvister .....	2
1.2 Sympatiaksjoner.....	3
1.3 Demonstrasjonsaksjoner .....	3
1.4 Kampmidler – streik, lockout og annen arbeidskamp .....	4
1.5 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler .....	5
1.5.1 Forhandlinger om ny hovedtariffavtale og mellomoppgjør .....	5
1.5.2 Hovedtariffavtalens utløpstid .....	6
1.5.3 Plassoppsigelse og områdevarsel .....	7
1.5.4 Varsel om plassfratredelse (navnelister) .....	7
1.5.5 Utvidelse av streiken .....	8
1.5.6 Megling - Riksmekleren .....	8
1.5.7 Ny megling/voldgift .....	8
1.5.8 Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til streik.....	9
1.6 Ulike former for lønnsnemnd .....	9
1.6.1 Frivillig lønnsnemnd .....	9
1.6.2 Tvungen lønnsnemnd .....	9
2 Forholdsregler før arbeidskonflikt .....	9
2.1 Drift av virksomheten under en streik .....	9
2.2 Informasjonsvirksomhet .....	10

2.3	Hvem omfattes av streikeretten .....	12
2.3.1	Embetsmenn.....	12
2.3.2	Militært ansatte.....	12
2.3.3	Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen.....	12
2.3.4	«Andre arbeidstakere» .....	12
2.3.5	Organisasjonstilknytning – vikarer/midlertidig ansatte .....	13
2.3.6	Utmelding av organisasjon .....	13
2.3.7	Lovbestemte oppgaver .....	13
2.3.8	Delvis plassfratredelse .....	13
2.3.9	Flere ansettelsesforhold .....	14
2.3.10	Ensidig tilbaketrekking .....	14
2.3.11	Ansatte i permisjon .....	14
2.3.12	Demonstrasjonsaksjoner.....	14
2.3.13	Ulovlig aksjon.....	16
2.4	Varslingsfrister.....	16
2.5	Forhandlinger om unntak.....	16
2.6	Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere .....	18
2.6.1	Ansettelsesforhold under arbeidsstans .....	18
2.6.2	Opphør av lønn.....	18
2.6.3	Lønn som er utbetalt før streik .....	19
2.6.4	Pensjonsforhold.....	19
2.6.5	Sykepenger, fødselspenger mv. ....	19
2.6.6	Yrkesskade .....	20
2.6.7	Gruppeliv.....	20
2.6.8	Tjenestereise.....	20

2.6.9	Permisjoner.....	20
2.6.10	Ferie.....	20
2.6.11	Kurs.....	21
2.6.12	Oppsigelser .....	21
2.6.13	Sluttattest .....	21
2.6.14	Annet arbeid .....	21
2.6.15	Tilbakelevering av nøkler, adgangskort og annet utstyr som tilhører arbeidsgiver .....	21
2.6.16	Arbeidstakers plikter før en konflikt .....	22
2.6.17	Adgang til arbeidsplassen.....	22
2.6.18	Avtale om tariffmessige rettigheter m.m. ....	22
2.7	Søknad om dispensasjon etter at streik er iverksatt.....	23
2.7.1	Erstatningsansvar ved unnlattelse av å søke dispensasjon .....	23
2.7.2	Ikke ensidig dispensasjon .....	23
2.8	Arbeidstakere som ikke er i streik .....	23
2.8.1	Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon.....	24
2.8.2	Underordnede arbeidstakere.....	24
2.8.3	Ledere.....	24
2.8.4	Særlig om delegering fra overordnet.....	25
2.8.5	Tilbakekall av fullmakter .....	25
2.8.6	Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering.....	25
2.8.7	Overordnede arbeidstakere .....	25
2.9	Streikevakter, streikekomitéer og tillitsvalgte mv.....	26
2.9.1	Streikeforberedelse .....	26
2.9.2	Ansattes representanter i innstillings- og ansettelsesråd.....	26
2.9.3	Verneombud .....	26

2.9.4	Streikevakter .....	26
2.9.5	Streikevakters adgang til arbeidsplassen .....	27
2.9.6	Arbeidsgivers styringsrett .....	27
3	Forholdsregler etter arbeidskonflikter .....	27
3.1	Avlønning .....	27
3.1.1	Etablere normal arbeidssituasjon .....	27
3.1.2	Etterbetaling av for lite utbetalt lønn .....	28
3.1.3	Utbetaling av for mye lønn .....	28
3.1.4	Trekk i lønn ved kortvarige streiker .....	28
3.1.5	Medlemslister .....	28
3.2	Evaluerings .....	28

# Innledning

Dette dokumentet skal være til hjelp for arbeidsgiverne i staten ved eventuelle arbeidskonflikter, både ved eventuelt brudd i hovedtariffavtaleforhandlingene og i forbindelse med revisjon av hovedtariffavtalen. Disse retningslinjene bygger på lov- og avtalebestemmelser som gjelder ved arbeidskonflikter i staten, og dekker fasene før, under og etter arbeidskonflikter. Kapittel 1 inneholder hovedsakelig en oversikt over regelverket om arbeidskonflikter. Kapittel 2 og 3 inneholder i hovedsak informasjon og veiledning om situasjonen før, under og etter arbeidskonflikter.

Ved brudd i forbindelse med hovedtarifforhandlingene, eller ved revisjon av hovedtariffavtalen, gir Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) ut en personalmelding (PM) om «Forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse». DFD og hovedsammenslutningene inngår egne avtaler som regulerer ulike spørsmål i forbindelse med en eventuell arbeidskonflikt (streik). Informasjon vil være tilgjengelig på departementets nettside: [Statlig arbeidsgiverpolitikk - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).

«Arbeidskonflikter i staten» ble første gang gitt ut i 1990. Retningslinjene er senere revidert flere ganger. Det vises spesielt til at det i 2014 ble gjort endringer basert på erfaringer og tilbakemeldinger i forbindelse med streiken i 2012.

Nåværende retningslinjer er revidert i 2017 basert på erfaringer fra hovedtariffoppgjøret i 2016, etter revisjon av hovedavtalen i 2016, og på grunnlag av statsansatteloven som trådte i kraft 1. juli 2017.

Arbeidsgiverpolitisk avdeling i DFD er faglig ansvarlig for disse retningslinjene.

## 1 Generelt om konflikter og bruk av kampmidler

### 1.1 Konflikter i arbeidslivet

#### 1.1.1 Tariffavtalen

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

I staten er det DFD og hovedsammenslutningene som på vegne av de statsansatte inngår hovedtariffavtale og sentrale særavtaler som omfatter hele statsadministrasjonen. Embetsmenn og statsansatte som ikke er medlemmer av en organisasjon tilsluttet en hovedsammenslutning, blir omfattet av hovedtariffavtalen i staten ved at Stortinget vedtar hovedtariffavtalen gjennom eget budsjettvedtak.

I 2022 inngikk staten to likelydende hovedtariffavtaler med henholdsvis LO Stat og YS Stat og to likelydende hovedtariffavtaler med henholdsvis Akademikerne og Unio.

### **1.1.2 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 ikke anledning til å true med arbeidskamp i denne perioden. Brudd på fredsplikten kan føre til erstatningsansvar.

### **1.1.3 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 demonstrasjonsaksjoner er, på bestemte vilkår, lovlige unntak fra fredsplikten.

De mest sentrale bestemmelsene om arbeidskonflikter i staten finnes i lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister [tjenestetvistloven]. Supplerende regler fremgår av lov 27. januar 2012 nr.9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven), lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) og hovedavtalen for arbeidstakere i staten (hovedavtalen), kapittel 12.

## 1.2 Sympatiaksjoner

Sympatiaksjoner har som formål å støtte en arbeidskamp i en annen virksomhet utenfor det statlige tariffområdet. 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 en 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 § 49 krever at følgende vilkår er oppfylt for at en sympatiaksjon kan iverksettes:

1. Det har vært forhandlet mellom DFD og vedkommende hovedsammenslutning.
2. Forhandlingene har vært holdt innen fire dager etter at det ble reist krav om det.
3. Varsel ved sympatiaksjon er gitt på samme måte som ved et hovedtariffavtaleoppgjør, se hovedavtalen § 46 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. Adgangen til 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 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 punkt. 1.5.3.).

Det er 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.

Stikkordsmessig 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 ansettelses- og 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 omfordele 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, se tjenestetvistloven § 23.

Når arbeidsgiver blir varslet om en forestående demonstrasjonsaksjon, skal vedkommende straks varsle DFD 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 DFD 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 DFD som eventuelt må bringe spørsmålet om brudd på fredsplikten inn for Arbeidsretten.

## **1.4 Kampmidler – streik, lockout og annen arbeidskamp**

Arbeidskamp er arbeidstakeres og arbeidsgiveres lovlige virkemiddel når en interessekonflikt ikke kan løses på annen måte, vanligvis gjennom forhandlinger og eventuelt megling. Formålet med arbeidskamp er å sette motparten i en slik økonomisk tvangssituasjon at vedkommende helt eller delvis må gi seg, se NOU 2001: 14 *Vårens vakreste eventyr ...?* s. 57.

Dersom arbeidstaker legger ned arbeidet innebærer dette streik, se tjenestetvistloven § 21 nr. 1. Dersom arbeidsgiver stenger arbeidstaker ute fra arbeidet innebærer det lockout, se tjenestetvistloven § 21 nr. 2. Lockout benyttes 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", "sittnedaksjoner" og overtidsnektelse. Slike begrensede aksjoner kan ha store skadevirkninger, og er derfor underlagt de samme begrensninger som streik og lockout.

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

## **1.5 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler**

### **1.5.1 Forhandlinger om ny hovedtariffavtale og mellomoppgjør**

Kampmidler kan tas i bruk i forbindelse med at det skal opprettes ny hovedtariffavtale. Dette følger av tjenestetvistloven § 20 nr. 3.

I hovedtariffavtaleperioden omfatter fredsplikten også tvist om inngåelse av særavtale.

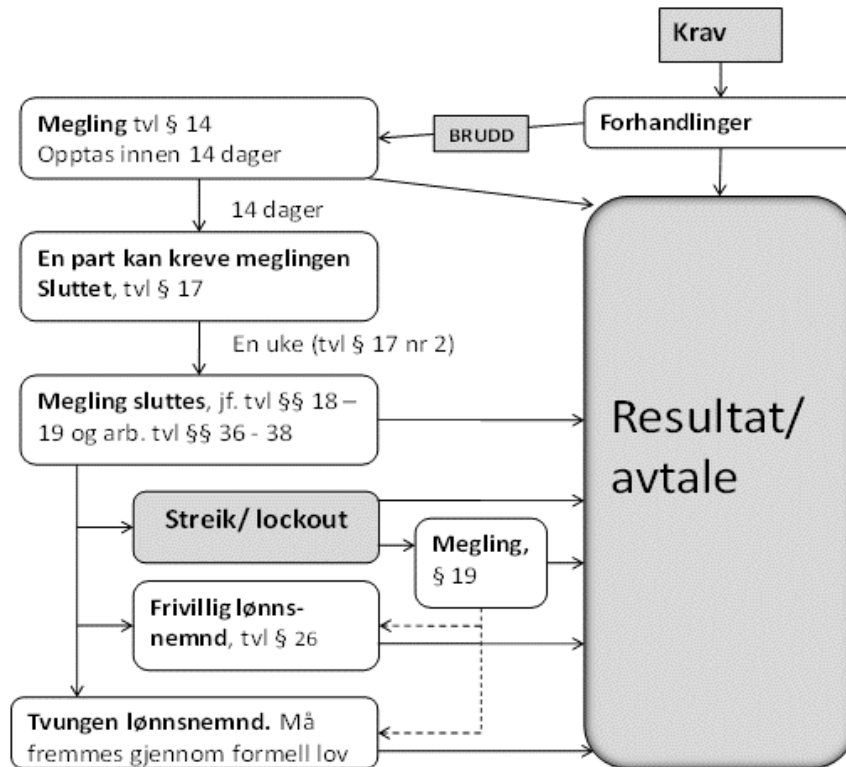
Vilkårene for lovlig bruk av kampmidler går fram av tjenestetvistloven § 20 nr. 2. Disse er:

- Hovedtariffavtalen må være sagt opp og gyldighetstiden må være utløpt (se punkt. 1.5.2).
- De individuelle arbeidsforhold må være sagt opp på lovlig måte, og oppsigelsesfristen for de aktuelle stillingene må være gått ut. Etter hovedavtalen § 46 er denne fristen 14 dager (se punkt. 1.5.3 og 1.5.4.).
- Meglingsfristen(e) må være gått ut. Disse fristene er til sammen på minst 21 dager, se tjenestetvistloven § 17 første og andre ledd (se punkt. 1.5.6).

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

## Inngåelse av hovedtariffavtale

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



Figur 1: inngåelse av hovedtariffavtale (jf. lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2, tvl)

I punkt 1.4 i hovedtariffavtalene for perioden 2022-2024 har partene avtalt at hovedtariffavtalene også kan sies opp dersom det ikke blir enighet gjennom forhandlinger om «lønnsreguleringer for 2. avtaleår». Dette åpner for bruk av kampmidler også i såkalte mellomoppgjør.

### 1.5.2 Hovedtariffavtalens utløpstid

I staten har hovedtariffavtalene utløpstid 30. april, og streik kan derfor først inntre tidligst fra 1. mai. I praksis vil imidlertid streik først iverksettes på et senere tidspunkt enn 1. mai, dvs. i siste del av mai, eller i juni. Forutsetningen for streik er at gyldighetstiden for tariffavtalen er utløpt, se tjenestetvistloven § 20 nr. 2. Oppsigelsesfristen er tre måneder, med mindre en kortere frist er avtalt, se tjenestetvistloven § 12. Dette innebærer at oppsigelse av hovedtariffavtalene i staten må skje senest 31. januar.

Så lenge en streik, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp ikke lovlig kan iverksettes, skal den tariffavtalen og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, stå

ved lag hvis ikke partene er enige om noe annet, se tjenestetvistloven § 20 nr. 2 andre ledd.

### **1.5.3 Plassoppsigelse og områdevarsel**

Plassoppsigelse er en kollektiv oppsigelse av arbeidsforholdet for de medlemmene som hovedsammenslutningene ønsker skal bli tatt ut i arbeidskamp (streik). Det er arbeidstvistloven § 16 som bestemmer på hvilken måte plassoppsigelsen skal gis, og hva den skal inneholde. Plassoppsigelse innebærer at arbeidstakere ikke er bundet av de rettigheter og plikter vedkommende har etter arbeidsavtalen, noe som innebærer at de har anledning til å gå til streik. Plassfratredelse (streiken) innebærer dermed at arbeidsforholdet suspenderes i perioden arbeidskonflikten pågår.

Før hovedsammenslutningene går til arbeidskamp, er de forpliktet til å varsle hvilke virksomheter oppsigelsene gjelder for og det omtrentlige antall arbeidstakere som omfattes av varselet (områdevarsel). Dette er fastsatt i hovedavtalen § 46. Det skal varsles omtrent hvor mange arbeidstakere som hovedsammenslutningen ønsker at skal tas ut i den enkelte virksomhet. Områdevarsel må være mottatt av DFD minst 14 dager før en streik tidligst kan settes i verk, se hovedavtalen § 46 nr. 2. Et varsel om streik skal mottas av DFD etter at Riksmekleren er varslet i henhold til arbeidstvistloven § 16.

Områdevarselet blir levert av hovedsammenslutningene til DFD, som deretter videresender dette til de departementene som har underliggende virksomheter som omfattes av varselet. Departementene har ansvaret for å videresende varselet til sine berørte virksomheter.

Arbeidsgiverne i de virksomhetene som er omfattet av varselet må umiddelbart begynne arbeidet med å vurdere hvilke virkninger konflikten kan få, se punkt 2 i dette heftet. I de virksomhetene som er omfattet av områdevarselet, skal arbeidsgiveren drøfte med de organisasjonene som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven om hvilke arbeidstakere det er aktuelt å søke om unntak for. De ulike grunnene for unnta enkelte arbeidstakere fra streik går frem av hovedavtalen § 48 nr. 2. Fordi det ikke er kjent hvilke navngitte personer som blir tatt ut i en eventuell streik, har DFD og hovedsammenslutningene i praksis blitt enige om at søknad om unntak fra streik ikke sendes før etter at navnelistene er mottatt.

### **1.5.4 Varsel om plassfratredelse (navnelister)**

Minst fire dager før plassfratredelsen (arbeidet legges ned og streiken iverksettes), skal DFD motta et mer konkret varsel om plassfratredelse (navnelister). Et helt generelt varsel om plassfratredelse for samtlige medlemmer aksepteres ikke av staten.

Navnelistene skal angi hvilke arbeidstakere som tas ut i streik. Dette følger av hovedavtalen § 46 nr. 2 andre ledd. Den konkrete fristen for levering av navnelistene vil fremgå av personalmelding fra DFD som gis ut i forbindelse med streikeberedskapen.

I likhet med områdevarslene, sendes navnelistene fra DFD til departementene, som deretter videresender disse til sine berørte virksomheter. Det er bare de arbeidstakere som står på navnelistene som kan tas ut i streik.

Dersom det er ført opp arbeidstakere som ikke kan tas ut i streik, for eksempel embetsmenn (se punkt 2.3.1 nedenfor), skal arbeidsgiver i den aktuelle virksomheten melde fra om dette til tillitsvalgte i virksomheten. DFD skal ikke ha beskjed om feiloppføringer. DFD avklarer med hovedsammenslutningene om andre arbeidstakere skal strykes fra listene.

Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen kan ikke tas ut i streik, se hovedavtalen § 47. Det skal derfor ikke sendes inn søknad om unntak eller informasjon om dette til DFD.

#### **1.5.5 Utvidelse av streiken**

Ved en eventuell opptrapping av konflikten godtas et varsel på fire dager, hvor områder og navnelister presenteres. Opptrappingen må gjelde nye arbeidstakere i de samme virksomhetene som var omfattet av det opprinnelige varselet.

#### **1.5.6 Megling - Riksmekleren**

Et vilkår for lovlig bruk av arbeidskamp er at meglingen er krevet avsluttet og at meglingsfristen er gått ut. Megling er derfor obligatorisk. Når melding om brudd i forhandlingene er kommet inn, skal Riksmekleren starte megling innen 14 dager, se tjenestetvistloven § 14, tredje ledd. Riksmeklerens oppgave er å undersøke om det er grunnlag for at partene kan komme frem til enighet om en avtale. Riksmekleren 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 fremsatt, se tjenestetvistloven § 17. Totalt vil derfor meglingen pågå i minst 21 dager.

#### **1.5.7 Ny megling/voldgift**

Selv om meglingen ikke fører frem og det blir streik, har Riksmekleren plikt til å følge med i konflikten. Riksmekleren kan når som helst kreve at partene møter til fortsatt megling, se tjenestetvistloven § 19 og arbeidstvistloven § 30. Hvis det er gått en måned etter at meglingen ble brutt, og tvisten ennå ikke er løst, skal Riksmekler innkalle

partene på nytt. I denne perioden kan partene møtes på eget initiativ for å komme frem til et resultat.

### **1.5.8 Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til streik**

Dersom det har vært foretatt megling i en tvist som også gjelder tjenestemenn som ikke har adgang til å gå til streik, og megling ikke har ført fram, skal saken bringes inn for Rikslønnsnemnda innen tre dager etter at meglingen er slutt (se punkt 1.6). Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning for partene, se tjenestetvistloven § 26 a.

## **1.6 Ulike former for lønnsnemnd**

### **1.6.1 Frivillig lønnsnemnd**

Partene kan bli enige om å bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda (frivillig lønnsnemnd). I slike tilfeller er det ikke adgang til å benytte arbeidskamp, se tjenestetvistloven § 26. Staten må som tariffpart innhente Stortingets samtykke før tvisten blir brakt inn for frivillig lønnsnemnd, se tjenestetvistloven § 31.

### **1.6.2 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 for den konkrete konflikten dersom store samfunnsmessige interesser står på spill. Tvungen lønnsnemnd innebærer at tvisten bringes inn for Rikslønnsnemnda uten tariffpartenes samtykke. Det vil samtidig bli nedlagt forbud mot streik og lockout. Dersom Stortinget ikke er samlet, må tvungen lønnsnemnd vedtas ved provisorisk anordning. Det er arbeids- og inkluderingsministeren som avgjør om det skal fremmes forslag om tvungen lønnsnemnd i en pågående konflikt.

## **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 er derfor viktig at den enkelte statlige virksomhet utarbeider en plan som skal sikre fortsatt drift av virksomheten under en arbeidskonflikt, og som kan dempe skadevirkningene av konflikten. Det kan være fornuftig tidlig 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 må gi svar på blant annet følgende spørsmål:

- Hvem er ansvarlig for virksomhetens drift under streiken?
- Hvem skal ha kontakt med representanter for arbeidstakerne i virksomheten?
- Hvordan bør kontakten med arbeidstakerorganisasjonene foregå?
- Hvem skal ha ansvaret for informasjon overfor publikum?
- Hvem skal ha ansvaret for kontakten med overordnet departement og DFD?
- Hvem har ansvaret for å utarbeide konsekvensvurderinger og sende melding til Statens helsetilsyn i vedkommende fylke for forhold som gjelder liv og helse?
- Hvilke av virksomhetens funksjoner må opprettholdes under streiken?
- Hvilke forutsetninger må være til stede for at nødvendige funksjoner opprettholdes?
- Hvilke arbeidstakere må det søkes unntak for ved eventuell streik?
- Hvem kan lovlig utføre de streikendes oppgaver?
- Hvilke alternative arbeidsoppgaver kan man sette ikke-streikende arbeidstakere til å utføre? se punkt 2.8.6.
- En beredskapsplan for hvordan virksomheten skal håndtere spørsmål om eventuelt streikebryteri, streikevaktens stilling, stans i lønnsutbetaling og lignende spørsmål som kan dukke opp i forbindelse med en eventuell streikesituasjon.

Planen må være tilpasset virksomheten. I større statlige virksomheter kan det være hensiktsmessig at den enkelte ansvarlige arbeidsgiverrepresentanten utarbeider en plan for sin enhet, med utgangspunkt i enhetens oppgaver og ressurser. En samlet plan for virksomheten bør også utarbeides. 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 også en kamp om oppmerksomhet og det bildet som skapes av konflikten i de ulike nyhets- og informasjonsmediene. Det er 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 må derfor være saklig og balansert.

Under et hovedtariffoppgjør/mellomoppgjør er det DFD som skal sørge for informasjon som gjelder DFD som overordnet statlig arbeidsgiverorgan og hovedsammenlutningene. DFD informerer på [regjeringen.no/dfd](http://regjeringen.no/dfd).

Departementene som har underliggende virksomheter som er omfattet av arbeidskonflikten, må ivareta sitt tilsynsansvar og være spesielt oppmerksom på landsdekkende virksomheter. Virksomhetene som er omfattet av en arbeidskonflikt må, eventuelt i samråd med sitt departement, sørge for å ha en informasjonsstrategi og beredskap som dekker virksomheten på landsbasis og som klargjør 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 stopper opp på grunn av arbeidsstansen. Det bør også opplyses om avdelinger som er stengt, om midlertidige tiltak som er etablert, om hvordan en kan få hjelp i en nødssituasjon mv.

Dersom konflikten er begrenset til én virksomhet (for eksempel ved demonstrasjons- eller sympatiaksjoner) er det denne virksomheten som må stå for informasjonen både innad og utad. Dersom det er tvil om streiken er lovlig eller ulovlig, må dette tas opp med DFD.

Virksomhetens informasjonsstrategi ved arbeidskonflikter bør forberedes i god tid før hovedtariffoppgjørene, og utformes i samråd med den øverste ledelsen for virksomheten og overordnet departement.

De enkelte virksomheter som er berørt av en arbeidskonflikt bør 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.

De ansatte i den virksomheten som er berørt av en streik må også få tilstrekkelig informasjon om virkningene av arbeidsstansen på deres arbeidsplass, og om hvordan den vil påvirke deres egen arbeidssituasjon og muligheten for å yte service.

Det er viktig å gjøre de ansatte oppmerksom på at de som ikke er i streik skal fortsette å gjøre sine vanlige arbeidsoppgaver, men at de ikke skal utføre de streikendes oppgaver. Arbeidsgiver er ansvarlig for den interne informasjonen i virksomheten, og informasjon bør gis både skriftlig og muntlig. Ofte vil det være behov for å gjenta informasjonen.



## **2.3 Hvem omfattes av streikeretten**

Streik er et akseptert, lovlig og beskyttet virkemiddel ved arbeidskonflikter i norsk arbeidsliv. 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.

### **2.3.1 Embetsmenn**

Embetsmenn har ikke streikerett, se tjenestetvistloven § 22 nr. 5. Bakgrunnen er at embetsmennene ikke kan si opp sitt arbeidsforhold, 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 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 §§ 47 og 48 (se punkt. 2.5 nedenfor).

### **2.3.2 Militært ansatte**

Det er antatt at militært ansatte ikke har adgang til å streike. Begrunnelsen for dette er det militære tjenesteforholdets spesielle karakter. Militært ansatte 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 partene ikke kommer til enighet. Hvis ikke meglingen skulle føre fram, må tvisten avgjøres av Rikslønnsnemnda, se tjenestetvistloven § 26 a.

### **2.3.3 Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen**

Dersom ledere tas ut i streik vil det kunne medføre at virksomheten blir uten nødvendig ledelse. I hovedavtalen § 47 er det derfor bestemt at øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik. Virksomhetsbegrepet er definert i hovedavtalen § 3 nr. 2.

### **2.3.4 «Andre arbeidstakere»**

Etter hovedavtalen § 48 nr. 1 skal det forhandles om «hvilke andre arbeidstakere» som skal unntas fra streik. Slike søknader sendes DFD som forelegger det for den hovedsammenslutningen som saken gjelder. Det er hovedsammenslutningen som tar

avgjørelsen om hvilke arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, innenfor rammen av hovedavtalen § 48 nr. 2 og 3. Se mer om dette under punkt. 2.5 nedenfor.

### **2.3.5 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. Vikarer og andre midlertidig ansatte omfattes også av streiken, forutsatt at disse har tiltrådt før det gis varsel om plassfratredelse.

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

### **2.3.6 Utmelding av organisasjon**

Dersom et enkeltmedlem eller en underavdeling av en organisasjon melder seg ut av organisasjonen, blir de ikke fritatt fra sine forpliktelser etter tariffavtalen, se tjenestetvistloven § 13 andre ledd. Et medlem kan derfor ikke, ved å melde seg ut, hindre at organisasjonen tar vedkommende ut i streik. En utmelding kan først skje etter at tvisten er avgjort. Reglene for innmelding og utmelding vil være fastsatt i organisasjonens vedtekter.

### **2.3.7 Lovbestemte oppgaver**

Det kan reises spørsmål om det er tillatt å ta arbeidstakere som utfører lovbestemte oppgaver ut i streik. 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.

### **2.3.8 Delvis plassfratredelse**

En streik 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 mv. Slike punktstreiker har staten akseptert, når de er varslet på riktig måte.

Når det derimot gjelder delvis plassfratredelse har Arbeidsretten 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. Det er altså ikke anledning til å betrakte arbeidsavtalen som delvis suspendert som følge av arbeidsstans. Arbeidstaker som er i streik er dermed i streik for hele sin stilling, enten vedkommende er ansatt i en 100 % stilling eller i en lavere stillingsbrøk enn 100 %.

### **2.3.9 Flere ansettelsesforhold**

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.

### **2.3.10 Ensidig tilbaketrekking**

En arbeidstakerorganisasjon kan ikke ensidig trekke tilbake varsel om plassfratredelser. Dette gjelder både tilbaketrekking 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 DFD.

### **2.3.11 Ansatte i permisjon**

Ansatte som har permisjon fra 100% av sin stilling, enten fordi de har omsorgspermisjon eller er fordi de syke, kan ikke streike. Har de derimot delvis permisjon er ikke dette til hinder for at organisasjonene tar disse medlemmene ut i streik. Det gjelder da i tilfelle for hele stillingen.

### **2.3.12 Demonstrasjonsaksjoner**

Selv om en demonstrasjonsaksjon er en kortvarig markering, må arbeidsgiver også her skaffe seg oversikt over konflikten 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 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 øvrige statsansattes lojalitetsplikt vil etter forholdene kunne innebære en særlig begrensning i adgangen til å ta del i demonstrasjonsaksjoner. Dette gjelder ikke minst for embetsmenn og statsansatte ansatt i departementene og andre politiske organer.

Det antas at streikeforbudet for militært tilsatte 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 § 47, om at øverste leder av virksomheten eller øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik, gjelder ikke direkte ved demonstrasjons-aksjoner. Likevel må bestemmelsen anvendes tilsvarende så langt den passer også ved slike aksjoner.

En organisasjon kan ikke pålegge sine medlemmer å delta i en demonstrasjonsaksjon. Arbeidsgiver bør derfor, 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.

Noen virksomheter vil være avhengig av til enhver tid å ha en viss, nødvendig beredskap eller tilstedeværelse. I slike virksomheter vil arbeidsgiver, også under avviklingen av en demonstrasjonsaksjon, kunne stille krav om et visst minimum av tilstedeværelse og/eller beredskap. Dette er spørsmål som bør avklares i dialog mellom de lokale partene.

De ansatte må gi beskjed om de er fraværende, enten via sine tillitsvalgte eller til nærmeste leder, slik at det blir gjennomført trekk i lønn i ettertid. DFD forutsetter at det foretas lønnstrekk, og at det ikke er anledning til å benytte opparbeidet fleksitid for å delta på en demonstrasjonsaksjon.

### **2.3.13 Ulovlig aksjon**

Det vises til punkt 1.3.

## **2.4 Varslingsfrister**

Ved arbeidskamp gjelder visse frister for plassoppsigelse og plassfratredelse. Det er gitt en nærmere redegjørelse for disse fristene under punkt 1.5.3 og 1.5.4.

## **2.5 Forhandlinger om unntak**

Det er viktig at den enkelte arbeidsgiver vurderer hvilke arbeidstakere/funksjoner som bør søkes unntatt fra streiken. Søknader om unntak skjer før streik, men ikke før navnelistene foreligger. Dette er viktig for å unngå unødvendig saksbehandling. De sentrale partene er enige om at arbeidsgiverne ikke skal søke før det er klart hvem som står på navnelistene. Etter at streiken er et faktum kan det også være aktuelt å søke dispensasjon for enkelte arbeidstakere innenfor rammen av hovedavtalen § 48 nr. 3.

Enhver streik vil nødvendigvis ha konsekvenser. Normale og tilsiktede virkninger som fører til ulemper på et akseptabelt nivå, skal det ikke søkes 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 til stede. Sentralt i en slik vurdering står hensynet til å beskytte liv og helse, samt å ivareta sikkerhet. Også alvorlige følger for tredjemann kan gi grunnlag for en søknad om unntak.

Det følger av hovedavtalen § 48 nr. 1 at det i forbindelse med et varsel om plassfratredelse straks skal forhandles om «hvilke andre arbeidstakere 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 til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv blir ødelagt eller går tapt.

Det er organisasjonene som avgjør hvilke arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp.

Straks områdevarslet er mottatt, skal ledelsen i den enkelte statlige virksomheten utarbeide en foreløpig liste over hvilke funksjoner som må være på plass for å unngå

slike konsekvenser som nevnt i hovedavtalen § 48 nr. 2. Det må gjøres en grundig vurdering før man søker om unntak, se kravene i hovedavtalen § 48 nr. 2. DFD har utarbeidet et eget dokument som skal benyttes for søknader om unntak. Søknadene sendes på e-post til DFD fra virksomhetene med kopi til departementene så raskt som mulig etter at navnelistene foreligger. Overordnet departement bør fortløpende vurdere om unntakene er i samsvar med hovedavtalen. DFD vil fremme søknader om unntak dersom de er nødvendige og vel begrunnet i henhold til regelverket.

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 har som sitt arbeid å være arbeidsgivers representant under drøftinger og forhandlinger med de tillitsvalgte i virksomheten. Personer som må være til stede for å avverge fare for liv og helse mv., kan også unntas fra en eventuell streik.

I tillegg til konkrete unntakssøknader skal ansvarlig(e) leder(e) i den aktuelle virksomheten vurdere kort- og langsiktige virkningene av en eventuell streik ut fra det omfang som er varslet, og virkningene av en eventuell utvidelse av streiken. På dette punktet vises det til PM som utarbeides av DFD om «forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse».

Arbeidsgivere i virksomheten skal ta kontakt med tillitsvalgte eller streikekomité for den/de organisasjoner det er varslet plassfratredelse for. Partene skal søke å komme frem til enighet om hvilke funksjoner og/eller navngitte arbeidstakere det skal søkes om unntak eller dispensasjon for. Hovedsammenslutningene vil ikke behandle søknader om unntak eller dispensasjon hvis det ikke har vært kontakt mellom arbeidsgiver og streikekomité eller lokale tillitsvalgte.

Det er svært viktig å være nøkterne i søknadene, enten det gjelder unntak eller dispensasjoner. I tillegg må søknadene være konkrete på arbeidsområdene og hvilke følger det kan få å la en funksjon stå ubemannet. Informasjon som er taushetsbelagt eller underlagt sikkerhetsinstruks må ikke fremgå av søknadene. Søknadene må også være konkrete på om det er behov for permanent unntak/dispensasjon eller om det er for å gjøre én bestemt oppgave eller for et bestemt tidsrom. Det er vel verdt å merke seg ordlyden i hovedavtalen § 48 nr.2:

*[...] arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr m.m. blir ødelagt eller går tapt.*

Det er en høy terskel for å gjøre unntak fra streik eller innvilge en dispensasjon, og det må påregnes at virksomhetens drift går ned til et absolutt minimum under en eventuell

streik. Det må også påregnes at tredjemann blir rammet under en konflikt. Dette kan være brukere av tjenester, private virksomheter, studenter osv. Dersom en akutt situasjon oppstår, vil det være mulig å fremme søknad om dispensasjon.

Virksomhetens vurdering av streikens konsekvenser for virksomhetens drift mv. skal sendes til overordnet departement. Taushets- og sikkerhetsbelagt informasjon skal ikke fremgå av vurderingene. Hvordan streiken merkes i virksomhetene er opplysninger som er ment for departementene, ikke for de streikende organisasjoner.

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 mv. blir ødelagt eller går tapt, se hovedavtalen § 48 nr. 3. Se mer om dette i punkt 2.7 nedenfor.

## **2.6 Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere**

### **2.6.1 Ansettelsesforhold under arbeidsstans**

Streik eller lockout 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. Når plassoppsigelsen får virkning har arbeidstakerne ikke arbeidsplikt, og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn mv. Konflikten får også betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

### **2.6.2 Opphør av lønn**

De streikendes lønn skal stoppes så snart det praktisk lar seg gjøre. Arbeidstakerne har krav på å få utbetalt opptjent lønn frem til plassfratredelsen. Som oftest vil det allerede ha vært foretatt utbetaling av lønn for hele måneden, og det er mest praktisk at det foretas et trekk i ettertids. Arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd bokstav f gir hjemmel for å trekke i lønnen i ettertids dersom det ikke har vært praktisk mulig å gjennomføre lønnsstopp i forkant av en arbeidskamp. Det vises til særavtale om lønns- og personalregistre § 5 nr. 3, som angir at arbeidsgiver kan kreve lister over medlemmer i forhandlingsberettiget organisasjon som omfattes av arbeidsstansen.

Det skal tas forbehold på lønnsoppgaven, normalt i juni, om at utbetaling av lønn og feriepengetillegg må betraktes som et forskudd/en foreløpig utbetaling og at det vil bli foretatt en endelig avregning sammen med julilønn. Dersom det gis dispensasjon for at arbeidstakeren kan arbeide på bestemte dager for å utføre arbeidsoppgaver, skal

arbeidstakeren ha vanlig lønn for dette. Delvis streik og delvis arbeid aksepteres ikke, og en dispensasjon må derfor søkes for en hel dag eller en hel vakt.

### **2.6.3 Lønn som er utbetalt før streik**

I staten utbetales lønn den 12. i hver måned. Dersom en arbeidstaker blir tatt ut i streik like etter lønningdag, vil ikke de streikendes lønn kunne stoppes umiddelbart. I slike tilfeller må lønnstrekk foretas etter streiken, se aml § 14 -15 andre ledd bokstav f.

### **2.6.4 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 § 20 første ledd bokstav d og permisjonsavtalen punkt 1 bokstav c bestemmer at permisjon på grunn av streik medregnes som tjenestetid for inntil tre år. Se [Statens personalhåndbok kapittel 9.17](#).

### **2.6.5 Sykepenger, fødselspenger mv.**

En arbeidstaker som er erklært arbeidsufør av lege før en arbeidsstans, mottar ikke sykepenger fra arbeidsgiver under arbeidsstansen. Folketrygden utbetaler sykepenger i denne perioden så langt vilkårene i folketrygdloven er oppfylt. Det vises til protokoll som regulerer prinsipielle spørsmål i forbindelse med streik. Det følger av protokollen at arbeidstakere som er 100% sykemeldt på det tidspunkt streiken starter, ikke skal tas ut i streik.

Er en arbeidstaker delvis sykemeldt før streik iverksettes og vedkommende tas ut i streik, kan den sykemeldte ha krav på sykepenger for denne delen av stillingen også under streiken. Retten til sykepenger må vurderes etter reglene i folketrygdlovens kapittel 8, da det er folketrygden som er ansvarlig for å dekke inntektstapet i denne perioden. Arbeidsgiverens plikt til å yte sykepenger opphører under arbeidsstansen, men gjenoppstår når arbeidsstansen er slutt. Når arbeidsgiverperioden blir beregnet ses det bort fra det tidsrommet trygden har ytt sykepenger.

For arbeidsuførhet som oppstår etter at en arbeidstaker er tatt ut i streik, ytes det ikke sykepenger så lenge arbeidsstansen varer.

Når arbeidsstansen er over, ytes det sykepenger fra og med den dagen arbeidstakeren kunne ha gjenopptatt arbeidet dersom han eller hun hadde vært arbeidsfør. Arbeidsforholdets varighet før arbeidsstansen regnes med ved anvendelsen av bestemmelsene i §§ 8-2 og 8-18 om opptjeningstid. Sykepenger ytes etter



sykepengegrunnlaget før arbeidsstansen. Arbeidsgiveren plikter å yte sykepenger etter §§ 8-18 og 8-19. Deretter yter trygden sykepenger, se § 8-17.

Streik gir ikke grunnlag for opptjening av rett til foreldrepenger. Arbeidstakeren anses ikke for å være i arbeid, se folketrygdloven kap. 14. Rett til foreldrepenger forutsetter pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før stønadsperioden tar til.

### **2.6.6 Yrkesskade**

Dersom en arbeidstaker som er i streik blir skadet har vedkommende ikke rett til yrkesskadedekning verken etter hovedtariffavtalen eller etter folketrygdloven. Dersom en arbeidstaker har fått dispensasjon for å utføre arbeid under streiken, vil retten til yrkesskadedekning følge av folketrygdloven § 13-6.

### **2.6.7 Gruppeliv**

I praksis inngår DFD og hovedsammenslutningene ofte en særskilt avtale om at arbeidstakerne er dekket av statens gruppelivsforsikring også i den tiden vedkommende deltar i arbeidskamp. Avtalen publiseres på [regjeringen.no](http://regjeringen.no).

### **2.6.8 Tjenestereise**

Arbeidstaker som tas ut i streik under en tjenestereise, har som utgangspunkt ikke krav på reise- og kostgodtgjørelse eller nattillegg fra det tidspunkt streiken 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 DFD og de berørte hovedsammenslutningene under meglingen.

### **2.6.9 Permisjoner**

Arbeidstaker som er innvilget permisjon før en streik iverksettes har rett til å få gjennomført permisjonen, selv om uttaket av permisjonen skjer etter at streiken er iverksatt. 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.

### **2.6.10 Ferie**

Ferie som er fastsatt før navnelistene er overlevert skal avvikles etter oppsatt plan. Det samme gjelder de arbeidstakere som alt er på ferie når streiken iverksettes. Når ferien er over, går disse arbeidstakerne ut i streik, dersom denne fremdeles pågår. Under

lovlig arbeidskamp kan arbeidsgiver med hjemmel i ferieloven § 9 nr. 4 fastsette ferie og kreve den avvirket i samsvar med reglene i ferieloven §§ 6 og 7.

#### **2.6.11 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 eller uten lønn for å delta på langvarige kurs, vil derimot ikke være omfattet av streiken. Hvis kurset slutter mens streiken pågår, skal de som omfattes av denne, gå ut i streik.

#### **2.6.12 Oppsigelser**

I staten har man tatt 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 langvarige arbeidskonflikter 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.

#### **2.6.13 Sluttattest**

Arbeidstakere skal ikke gis sluttattest dersom vedkommende er i streik se arbeidsmiljøloven § 15-17.

#### **2.6.14 Annet arbeid**

En arbeidstaker som er i streik kan ikke utføre annet arbeid hos samme arbeidsgiver. Streikende arbeidstakere må 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 gir annen dokumentasjon for at vedkommende ikke er tatt ut i streik.

#### **2.6.15 Tilbakelevering av nøkler, adgangskort og annet utstyr som tilhører arbeidsgiver**

Arbeidstakere som er i streik skal levere nøkler og adgangskort til arbeidsplassen. Dette gjelder også redskap, biler og annet som tilhører arbeidsgiver og som er nødvendig for fortsatt drift av virksomheten. For eksempel vil en driftstekniker som tas ut i streik, ha plikt til å levere fra seg nøkler til virksomheten. Streikende skal også levere tilbake mobiltelefon, iPad og annet utstyr datautstyr som tilhører arbeidsgiver. Staten har uttalt at dersom en arbeidstaker beskattes for fordelene av bruken av arbeidsgivers

mobiltelefon, er det ikke rimelig å kreve at mobiltelefonen leveres tilbake. Imidlertid må arbeidsgiver sørge for at ordningen med tilgang til arbeidsplassens e-post fjernes fra mobiltelefonen i den perioden arbeidstakeren er i streik. Tilsvarende gjelder arbeidstakers tilgang til arbeidsgivers datasystemer og arbeidsplassens e-post fra eget utstyr, via f.eks. fjerntilgang, fjernaksess mv.

Arbeidstakere som er i streik kan også ha plikt til å oppgi passord eller kodeord til PC, verdiskap mv., dersom arbeidsgiver ber om dette. Innsyn i arbeidstakers e-post eller arbeidstakers personlige områder i elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon, er imidlertid begrenset av arbeidsmiljøloven § 9-5 med forskrift og personvernlovgivningen. Se blant annet [Datatilsynets veileder](#) for mer informasjon om innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale.

Innsyn er bare lovlig dersom vilkårene i personvernforordningen og § 2 i forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale er oppfylt. I så fall må prosedyrekravene i forskriftens § 3 følges.

Tillitsvalgte som har 100 % permisjon etter hovedavtalen § 37 nr. 3 skal heller ikke under en streik ha tilgang til arbeidsgivers lokaler, nøkler, telefon med mer.

#### **2.6.16 Arbeidstakers plikter før en konflikt**

Arbeidstakere som tas ut i streik, plikter å utføre sitt arbeid fram til tidspunktet for plassfratredelsen, og plikter 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 oppgavene.

#### **2.6.17 Adgang til arbeidsplassen**

Arbeidstakere som omfattes av arbeidsstans har ikke, uten arbeidsgivers samtykke, adgang til arbeidsplassen og virksomhetens øvrige lokaler, for eksempel kantine, toalett, møterom mv. så lenge streiken pågår.

#### **2.6.18 Avtale om tariffmessige rettigheter m.m.**

Ved varsel om streik i forbindelse med hovedtarifforhandling, vil det vanligvis bli inngått en egen avtale mellom DFD og de berørte hovedsammenslutningene. Avtalen vil kunne regulere forhold knyttet til tjenestereiser i inn- og utland, kurs, avspasering, fleksidager, permisjonsrettigheter og gruppelevsforsegling.

Protokollene publiseres på [regjeringen.no](http://regjeringen.no).

## **2.7 Søknad om dispensasjon etter at streik er iverksatt**

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 mv. blir ødelagt eller går tapt, se hovedavtalen § 48 nr. 3.

Søknader om dispensasjon sendes DFD på et standard skjema som er tilgjengelig på DFDs hjemmeside: [regjeringen.no](http://regjeringen.no).

Når søknaden er mottatt vil DFD oversende den til behandling til den aktuelle hovedsammenslutning. Slike dispensasjonssøknader skal behandles raskest mulig og bruk av standard skjema bidrar til en effektiv behandling. Det bør primært skrives ett navn per søknad, men dersom det er nødvendig kan flere navn settes på samme søknad. Det må ikke føres opp flere navn på samme skjema dersom de er organisert i ulike hovedsammenslutninger. I slike tilfeller kan saken ikke oversendes til behandling.

### **2.7.1 Erstatningsansvar ved unnlattelse av å søke dispensasjon**

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

### **2.7.2 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. De arbeidstakerne som er tatt ut i streik av organisasjonene skal dermed delta i streiken og kan ikke arbeide med mindre det er gitt dispensasjon for det.

## **2.8 Arbeidstakere som ikke er i streik**

Streiken omfatter bare de arbeidstakere som navngis i et varsel om plassfratredelse. Uorganiserte arbeidstakere og andre arbeidstakere som ikke er i streik, kan ikke legges ned arbeidet.

### **2.8.1 Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon**

Streikende arbeidstakere som etter dispensasjon tillates å utføre sitt ordinære arbeid, gis betaling etter den tariffavtalen de er omfattet av og som gjaldt frem til 1. mai, med forbehold om regulering og godtgjørelse for faktisk utført arbeid. For øvrig gjelder ordinære lønns- og arbeidsvilkår dersom vedkommende arbeider etter dispensasjon.

### **2.8.2 Underordnede arbeidstakere**

Arbeidstakere som ikke er i streik skal utføre sitt vanlige arbeid. Utgangspunktet for dem som er i arbeid under en lovlig streik i virksomheten, 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 nøyaktig hva som ligger til hver enkelt stilling i en virksomhet. Arbeidsoppgaver kan være en del av en stillings arbeidsområde uten å inngå i den daglige rutinen. 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, men dette forutsetter at ansvaret ikke har blitt delegert før streiken iverksettes, se punkt 2.8.4. Overtid utover det vanlige kan heller ikke pålegges.

Under en arbeidskonflikt bør arbeidsgiver være tilbakeholden med å fordele arbeidsoppgaver som skulle vært utført av de som er i streik til de ikke-streikende. Dette for å unngå at det blir reist spørsmål om slik fordeling kan oppfattes som streikebryteri.

### **2.8.3 Ledere**

DFD er av den oppfatning at arbeidstaker i overordnet stilling kan utføre det arbeid som hans/hennes underordnede til daglig utfører. Forutsetningen er at det foreligger et reelt lederansvar for den arbeidstakeren som er i streik. Også arbeidstakerens leder i rett linje må kunne utføre arbeid som direkte underordnede lenger nede i linjen normalt utfører.

Siden oppfatningen av hva som representerer streikebryteri avviker mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, mener departementet at man bare bør pålegge overordnede arbeidstakere å utføre arbeid som underordnede i streik normalt utfører, når dette anses for strengt nødvendig. På samme måte bør arbeidsgiver også instruere arbeidstakere i overordnede stillinger om å være tilbakeholdende med å utføre slikt arbeid på frivillig basis.

#### **2.8.4 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, for eksempel med henvisning til at man ønsker å være nøytral.

Utgangspunktet er at en overordnet har adgang til å delegere myndighet til sine underordnede. Delegeringen står ved makt inntil den rettmessig er trukket tilbake. Underordnede vil ha både rett og plikt til å utføre arbeidsoppgavene i henhold til fullmaktene/instruksene.

#### **2.8.5 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 ikke uten videre foreta en lovlig tilbakekalling av fullmakter, i den hensikt å forsterke virkningen av streiken.

#### **2.8.6 Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering**

Dersom 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 arbeidsavtalen.

#### **2.8.7 Overordnede arbeidstakere**

I tillegg til å utføre sine ordinære arbeidsoppgaver, kan en streikendes overordnede ha plikt til å utføre arbeid som normalt utføres av underordnede arbeidstakere. «Underordnede» i denne sammenheng kan også være streikende ledere i et underliggende nivå, i og med at ansvars- og kontrollfunksjoner til ledere i streik tradisjonelt forskyves oppover.

## **2.9 Streikevakter, streikekomitéer og tillitsvalgte mv.**

### **2.9.1 Streikeforberedelse**

Det å delta 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, og skal skje utenom arbeidstiden. Dersom organisasjonene ønsker å gjøre bruk av de tillitsvalgte, må disse tas ut i streik gjennom de ordinære plassoppsigelser og plassfratredelser.

Er en hovedsammenslutning i streik, regnes alle tilsluttede organisasjoner å være tatt ut i streik i forhold til reglene om medbestemmelse. Dette betyr at tillitsvalgte i alle tilsluttede organisasjoner ikke skal delta i møter med arbeidsgiver så lenge streiken i deres hovedsammenslutning pågår.

Tillitsvalgte i organisasjoner som ikke er i streik, skal ivareta sine oppgaver etter hovedavtalen, men arbeidsgiver bør vise varsomhet med å beramme ordinære møter etter hovedavtalen og virksomhetens tilpasningsavtale så lenge det er konflikt i staten. Det må således derfor bare unntaksvis gjennomføres møter med de organisasjonene som ikke er i streik, enten det gjelder informasjon, drøfting eller forhandlinger.

### **2.9.2 Ansattes representanter i innstillings- og ansettelsesråd**

Deltakelse i innstillings- og ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Slike oppgaver skal gjennomføres på vanlig måte, selv om den organisasjonen vedkommende er medlem av er tatt ut i streik. Dette gjelder ikke så lenge vedkommende selv er tatt ut i streik.

### **2.9.3 Verneombud**

Verneombudene representerer alle ansatte i virksomheten. De er valgt for hele valgperioden fram til neste valg og skal ivareta sine oppgaver som verneombud. Dersom verneombudet tas ut i streik, må stedfortreder inn. Dersom også denne er i streik vil det ikke være verneombud i den perioden streiken pågår.

### **2.9.4 Streikevakter**

Under en streik vil organisasjonene ofte nedsette en streikekomité og utpeke streikevakter, som vil ha til oppgave å ivareta de streikendes interesser. Streikekomitéen vil også ha adgang til å påse at ingen ulovlig utfører arbeidsoppgavene til arbeidstakere som er tatt ut i streik, dersom slik kontroll er stilt som vilkår for å innvilge dispensasjon. Se også første avsnitt i punkt 2.9.6 nedenfor om streikevaktens

adgang til arbeidsplassen. Oppnevning som medlem av streikekomitéen gir ingen rett til permisjon etter hovedavtalen.

Streikekomitéen har ikke rett til å benytte kontorplass som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for tillitsvalgte, til arbeid i streikekomiteen. Streikende har ikke adgang til arbeidsplassen eller virksomhetens lokaler uten samtykke fra arbeidsgiver.

Dersom arbeidsgiver likevel finner det hensiktsmessig å gi tillitsvalgte et streikekontor skal de tillitsvalgte selv skaffe nødvendig utstyr, som pc osv.

### **2.9.5 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 nødvendig 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 bidra til eller medvirke til ulovlige konflikter, se hovedavtalen § 35 nr. 6. Streikevaktene skal heller ikke hindre publikum i å komme inn i virksomheten. Det er også forbundet med straffansvar, se straffeloven §§ 155 og 156, å hindre andre i å utføre lovlig arbeid.

### **2.9.6 Arbeidsgivers styringsrett**

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

## **3 Forholdsregler etter arbeidskonflikter**

### **3.1 Avlønning**

#### **3.1.1 Etablere normal arbeidssituasjon**

Når streiken er slutt, plikter arbeidstaker å gjenoppta arbeidet. 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.

### **3.1.2 Etterbetaling av for lite utbetalt lønn**

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

### **3.1.3 Utbetaling av for mye lønn**

Arbeidstaker som har vært i streik kan av ulike grunner ha fått utbetalt for mye lønn. Arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd bokstav f gir arbeidsgiver adgang til å trekke tilbake for mye utbetalt lønn ved streik og demonstrasjonsaksjoner. Trekkadgangen gjelder både ved forskuddsvis og ved etterskuddsvis lønnsutbetaling. Et vilkår for lønnstrekk er at det ikke har vært praktisk mulig å korrigere lønnen i den lønnsavregningen dette skulle vært gjort.

### **3.1.4 Trekk i lønn ved kortvarige streiker**

Det har vært reist spørsmål om trekk i lønn ved kortvarige streiker kan foretas likt for alle innenfor vedkommendes organisasjon, også for dem som ikke har vært i streik. Det vil være rettsstridig å trekke en person som har utført sitt arbeid i lønn. Arbeidsgiver er derfor forpliktet til å utbetale lønn til arbeidstakerne som ikke har vært i streik.

### **3.1.5 Medlemslister**

Særavtale om lønns- og personalopplysninger § 5 nr. 3 innebærer 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.

## **3.2 Evaluering**

Når streiken er over, bør arbeidsgiveren vurdere de erfaringene som er gjort.

Dersom arbeidsgiver mener det er iverksatt ulovlige aksjoner, bør det tas kontakt med Arbeidsgiverpolitisk avdeling i DFD. Det vises i denne sammenheng til punkt. 1.3. om ulovlig aksjon.