

ARBEIDSKONFLIKTER I STATEN

Forholdsregler ved arbeidsnedleggelse og annen arbeidskamp

Revidert april 2012

INNHALDSFORTEGNELSE

Innledning	7
1. Generelt om konflikter og bruk av kampmidler	9
1.1 Konflikter i arbeidslivet.....	9
<i>Tariffavtalen</i>	9
<i>Fredsplikt</i>	9
<i>Rettstvister og interesselvister</i>	9
1.2 Sympatiaksjoner.....	10
1.3 Demonstrasjonsaksjoner	11
1.4 Ulovlig aksjon.....	11
1.5 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?.....	12
<i>Kampmidler – streik – lockout – annen arbeidskamp</i>	12
1.6 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler	13
<i>Hovedtariffavtalerevisjon</i>	13
1.6.1 Hovedtariffavtalens utløpstid.....	14
1.6.2 Plassoppsigelse og varsel om plassfratredelse.....	14
1.6.3 Navnelister.....	16
<i>Utvidelse av streiken</i>	16
1.6.4 Megling - Riksmekleren.....	16
<i>Ny megling/voldgift</i>	17
<i>Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til arbeidsnedleggelse</i>	17
1.7 Ulike former for voldgift	17
<i>Frivillig lønnsnemnd</i>	17
<i>Tvungen lønnsnemnd</i>	17
2. Forholdsregler før arbeidskonflikt	18
2.1 Drift av virksomheten under en streik	18
2.2 Informasjonsvirksomhet	19
2.3 Kartlegging av konflikter	21
2.3.1 Hvem omfattes av streikeretten	21
<i>Embetsmenn</i>	21
<i>Militære tjenestemenn</i>	21
<i>Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen</i>	22
<i>”Andre tjenestemenn”</i>	22
<i>Organisasjonstilknytning – vikarer/midlertidig ansatte</i>	22
<i>Utmelding av organisasjon</i>	23
<i>Lovbestemte oppgaver</i>	23
<i>Delvis plassfratredelse</i>	23

	<i>Flere tilsetningsforhold</i>	24
	<i>Ensidig tilbaketrekking</i>	24
2.3.2	Demonstrasjonsaksjoner	24
2.3.3	Ulovlig aksjon.....	25
2.4	Varslingsfrister.....	26
2.5	Forhandlinger om unntak.....	26
3.	Forholdsregler under arbeidskonflikt.....	29
3.1	Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere	29
	<i>Ansettelsesforhold under arbeidsstans</i>	29
	<i>Opphør av lønn</i>	29
	<i>Forskudd</i>	30
	<i>Pensjonsforhold</i>	30
	<i>Sykepenger, fødselspenge m.v.</i>	30
	<i>Tjenestereise</i>	31
	<i>Permisjoner</i>	31
	<i>Ferie</i>	31
	<i>Kurs</i>	31
	<i>Oppsigelser</i>	32
	<i>Sluttattest</i>	32
	<i>Annet arbeid</i>	32
	<i>Tilbakelevering av nøkler m.m.</i>	32
	<i>Arbeidstakers plikter før en konflikt</i>	33
	<i>Adgang til arbeidsplassen</i>	33
	<i>Avtale om tariffmessige rettigheter m.m.</i>	33
3.2	Søknad om dispensasjon etter at streik er iverksatt.....	33
	<i>Erstatningsansvar ved unnlattelse av å søke dispensasjon</i>	34
	<i>Ikke ensidig dispensasjon</i>	34
3.3	Arbeidstakere som ikke er i streik	34
	<i>Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon</i>	35
	<i>Underordnede arbeidstakere</i>	35
	<i>Særlig om delegering fra overordnet</i>	36
	<i>Tilbakekall av fullmakter</i>	36
	<i>Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering</i>	36
	<i>Overordnede arbeidstakere</i>	36
	<i>Arbeidsgivers representant</i>	37
3.4	Streikevakter, streikekomitéer, tillitsvalgte og lignende	37
	<i>Streikeforberedelse</i>	37
	<i>Ansattes representanter i innstillings- og tilsetningsråd</i>	38
	<i>Verneombud</i>	38

<i>Streikevakter</i>	38
<i>Arbeidsgivers styringsrett</i>	39
<i>Streikevakters adgang til arbeidsplassen</i>	39
4. Forholdsregler etter arbeidskonflikter	40
4.1 Avlønning.....	40
<i>Etablere normal arbeidssituasjon</i>	40
<i>Etterbetaling av for lite utbetalt lønn</i>	40
<i>Utbetaling av for mye lønn</i>	40
<i>Trekk i lønn ved kortvarige arbeidsnedleggelse</i>	40
<i>Medlemslister</i>	41
4.2 Evaluering.....	41
5. Kontaktinfo:	41
Vedlegg: Søknadsskjema for unntak og dispensasjon	43

Innledning

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

Dette heftet tar for seg de sentrale lov- og avtalebestemmelser som gjelder ved arbeidskonflikter i staten. Retningslinjene gir anvisning på hvilke forholdsregler som gjelder før, under og etter arbeidskonflikter, spesielt med sikte på arbeidsgivers rolle under konflikt. I tillegg vil Statens personalhåndbok og Personalmelding om ”Forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse”, som Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) sender ut ved brudd i hovedtariffavtaleforhandlinger, inneholde ytterligere informasjon om temaet. I tillegg vil FAD og hovedsammenslutningene som oftest inngå egne avtaler som tar standpunkt til ulike spørsmål i forbindelse med en eventuell arbeidskamp.

Heftet utkom første gang i 1990 og ble revidert i 1996. Heftet ble revidert på nytt i 2006. En mindre revisjon er gjort i 2009, 2010 og i 2012. Revisjonen i 2012 er av teknisk art pga ny arbeidstvistlov.

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

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

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet 2012

1. Generelt om konflikter og bruk av kampmidler

1.1 Konflikter i arbeidslivet

Tariffavtalen

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

Fredsplikt

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

Rettstvister og interesselvister

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

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

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

De mest sentrale bestemmelsene om arbeidskonflikter i staten finnes i tjenestetvistloven av 18. juli 1958 nr. 2. Supplerende regler fremgår av lov om arbeidstvister av 27. januar 2012, lov om lønnsnemnd i arbeidstvister av 19. desember 1952 nr. 7 og Hovedavtalen for arbeidstakere i staten (heretter kalt "Hovedavtalen"), kap. 13.

1.2 Sympatiaksjoner

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

Tjenestetvistloven § 20 nr. 5 bestemmer at så lenge 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 § 45 krever at følgende vilkår er oppfylt for at en sympatiaksjon kan iverksettes:

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

1.3 Demonstrasjonsaksjoner

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

1.4 Ulovlig aksjon

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

- Aksjonen må være løsrevet fra et konkret tariffoppgjør.
- Hovedformålet må være ønsket om å demonstrere motstand mot politiske forslag eller avgjørelser som ikke har innvirkning på egne tariffvilkår.
- Aksjonen må være kortvarig (én eller to timer er mest vanlig).
- Aksjonen må ikke rette seg mot arbeidsgivers styringsrett, for eksempel beslutninger i tilsettings- 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 omorganisere arbeidet i slike situasjoner enn ved vanlige tariffstreiker.

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

Uansett om en slik aksjon er lovlig eller ulovlig, vil de som deltar ikke ha krav på lønn for den tiden de aksjonerer. En ulovlig aksjon kan dessuten gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed av de streikende. En ulovlig aksjon kan også medføre erstatningsansvar for den enkelte arbeidstaker og for arbeidstakerorganisasjoner som oppfordrer til eller støtter en slik aksjon, jf. tjenestetvistloven § 23.

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

1.5 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?

Kampmidler – streik – lockout – annen arbeidskamp

Arbeidskamp er arbeidstakeres og arbeidsgiveres lovlige virkemiddel når en interessekonflikt ikke kan løses på annen måte, vanligvis gjennom forhandlinger og eventuelt meglings. Formålet med arbeidskamp er å sette motparten i en slik økonomisk tvangssituasjon at vedkommende må gi seg, helt eller delvis. (NOU 2002: 14 s. 57, "Vårens vakreste eventyr...?"). Hovedformene er at arbeidstaker legger ned arbeidet (streik) og at arbeidsgiver stenger arbeidstaker ute fra arbeidet (lockout), jf. tjenestetvistloven § 21. 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”, ”sitt ned-aksjoner” 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 må i så fall vedtas av Kongen i statsråd, men benyttes normalt ikke i staten.

1.6 Vilkår for lovlig bruk av kampmidler

Hovedtariffavtalerevisjon

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

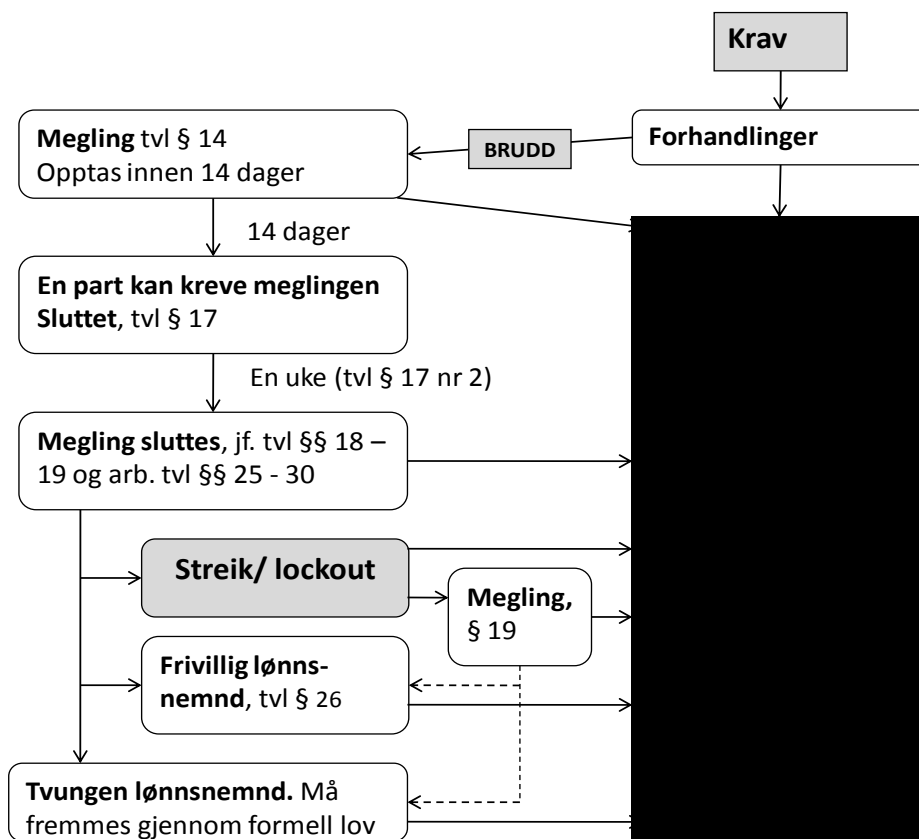
Vilkårene for lovlig bruk av kampmidler går fram av tjenestetvistloven § 20 nr. 2. Disse er:

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

Skissen på neste side viser fremgangsmåten ved et hovedtariffavtaleoppgjør dersom partene ikke skulle komme til enighet om en ny hovedtariffavtale.

Inngåelse av hovedtariffavtale

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



1.6.1 Hovedtariffavtalens utløpstid

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

1.6.2 Plassoppsigelse og varsel om plassfratredelse

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 et slikt varsel skal skje og hva varselet skal inneholde. Plassoppsigelsen innebærer at arbeidstakere frigjøres fra rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen for å kunne gjennomføre en arbeidsstans. Plassfratredelse (arbeidsnedleggelsen) innebærer dermed en suspensjon av arbeidsforholdet.

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. Det skal varsles omtrent hvor mange arbeidstakere som skal tas ut i den enkelte virksomhet. Slikt varsel må være FAD i hende minst 14 dager før en streik finner sted, jf. Hovedavtalen § 43 nr. 2. Et varsel om streik skal sendes FAD etter at Riksmekleren er varslet i henhold til Arbeidstvistloven § 16. FAD videresender varselet til de fagdepartementene som har underliggende virksomheter som er omfattet av dette. Fagdepartementene er ansvarlige for å videresende varselet til sine virksomheter.

Arbeidsgiverne i de virksomhetene som er omfattet av varselet må umiddelbart begynne arbeidet med å vurdere hvilke virkninger konflikten kan få, jf punkt 2 i dette heftet. Søknader om unntak fra streiken skal utformes i henhold til Hovedavtalen § 44 nr. 2 og FADs PM "Forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse". FAD har utarbeidet et standard skjema som skal benyttes, se www.regjeringen.no/fad angående lønnsoppgjøret.

Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen kan i henhold til Hovedavtalen § 44 nr. 1 ikke tas ut i streik. Andre arbeidstakere må det søkes om unntak for, jf punkt 2.5 i dette heftet.

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

1.6.3 Navnelister

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

Navnelistene vil deretter bli sendt til de berørte virksomhetene via deres overordnede fagdepartement. Det er bare de arbeidstakere som står på navnelistene som kan tas ut i streik.

Utvidelse av streiken

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

1.6.4 Megling - Riksmekleren

Et vilkår for lovlig bruk av arbeidskamp er at meglingen er krevet avsluttet og at meglingsfristen er gått ut. Megling er med andre ord obligatorisk. Når melding om brudd i forhandlingene er kommet inn, skal Riksmekleren starte megling innen 14 dager, jf 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, jf. tjenestetvistloven § 17.

Ny megling/voldgift

Selv om meglingen ikke fører frem, og derfor ikke kan forhindre bruk av kampmidler, har Riksmekleren plikt til å følge med i konflikten, og kan når som helst kreve at partene møter til fortsatt megling, jf tjenestetvistloven § 19 og arbeidstvistloven § 30. Hvis det er gått en måned etter at meglingen ble brutt, og tvisten ennå ikke er løst, *skal* meglingsmannen innkalle partene på nytt. Underveis kan selvsagt partene selv bli enige om et resultat.

Megling for tjenestemenn som ikke kan gå til arbeidsnedleggelse

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

1.7 Ulike former for voldgift

Frivillig lønnsnemnd

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

Tvungen lønnsnemnd

Hvis partene verken blir enige om ny tariffavtale eller om å bringe saken inn for frivillig lønnsnemnd, kan det bli vedtatt en lov om tvungen lønnsnemnd dersom store samfunnsmessige interesser står på spill. Tvungen lønnsnemnd innebærer at tvisten bringes inn for Rikslønnsnemnda uten tariffpartenes samtykke. Det vil samtidig bli nedlagt forbud mot *streik* og *lockout*. Tvungen lønnsnemnd vedtas ved særlov, eller ved provisorisk anordning dersom Stortinget ikke er samlet. Det er arbeidsministeren som har ansvaret for å treffe avgjørelse 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 denne. 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 bør 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 fagdepartementene og FAD?
- 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 3.3.

- 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.

En slik plan må tilpasses forholdene i virksomheten. I større statlige virksomheter kan det være hensiktsmessig at den enkelte ansvarlige arbeidsgiverrepresentant 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 delvis også en kamp om oppmerksomhet og det bildet som skapes av konflikten i de ulike nyhets- og informasjonsmediene. Derfor er det viktig å håndtere informasjonsarbeidet på en god måte.

Publikum vil som regel ikke kjenne til de ulike sidene av en arbeidskonflikt, eller hvordan en streik påvirker tjenestetilbud og service. Alle parter i en arbeidskonflikt vil, gjennom ulike informasjonskanaler, forsøke å påvirke opinionen. Den informasjon som gis om arbeidskonflikten fra statlige arbeidsgivere må derfor være saklig og balansert. De ansatte må få tilstrekkelig informasjon om virkningene av arbeidsstansen på deres arbeidsplass og hvordan den vil påvirke deres egen arbeidsituasjon og muligheten for å yte service.

Det er arbeidsgiveren i den virksomhet som er rammet av en arbeidskonflikt som er ansvarlig for det lokale informasjonsarbeidet. Virksomhetens informasjonsstrategi ved arbeidskonflikter bør forberedes i god tid forut for hovedtariffoppgjørene, og utformes i samråd med den øverste virksomhetsledelse og vedkommende fagdepartement.

De enkelte virksomheter som er berørt av 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. Det er også viktig at det blir gitt tilstrekkelig og løpende informasjon om virkningen av arbeidsstansen på samfunnsviktige funksjoner, som for eksempel politi og forskjellige kontroll- og tilsynsfunksjoner.

Under et hovedtariffoppgjør/mellomoppgjør er det FAD som skal sørge for den sentrale informasjonen om en eventuell arbeidskonflikt, dvs. informasjon om forhold på nivået mellom FAD som overordnet statlig arbeidsgiverorgan og hovedsammenslutningene.

Fagdepartementene, som har underliggende virksomheter som er omfattet av arbeidskonflikt, må ivareta sitt tilsynsansvar og være spesielt oppmerksom på landsdekkende virksomheter. De virksomhetene som er omfattet av en arbeidskonflikt må, i samråd med sitt fagdepartement, 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. Videre bør det opplyses om hvilke funksjoner som søkes unntatt fra streik. Det bør også opplyses om avdelinger som er stengt, om midlertidige tiltak som er etablert, om hvordan en kan få hjelp i en nødssituasjon m.v.

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

2.3 Kartlegging av konflikter

2.3.1 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. Dette unntaket omfatter embetsmenn og militære tjenestemenn.

Embetsmenn

Etter tradisjonell oppfatning har en embetsmann ikke streikerett, se tjenestetvistloven § 22 nr. 5. Dette henger blant annet sammen med at embetsmennene ikke kan si opp 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 § 44 (se pkt. 2.5 nedenfor).

Militære tjenestemenn

Det er videre antatt at heller ikke militære tjenestemenn har adgang til å streike. Begrunnelsen for dette er det militære tjenesteforholdets spesielle karakter. Militære tjenestemenn er imidlertid bare avskåret fra å bruke *kampmidler*. Det er full frihet til både å forhandle om inngåelse av tariffavtaler og til å megle dersom forhandlingene skulle bryte sammen. Men hvis heller ikke meglingen skulle føre fram, må tvisten avgjøres av Rikslønnsnemnda (tjenestetvistloven § 26 a).

Øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen

Uttak av personer som innehar ledende stillinger, vil lett føre til at virksomheten blir uten nødvendig styring og kontroll. I Hovedavtalen § 44 nr. 1 er det derfor bestemt at øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik.

”Andre tjenestemenn”

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

Organisasjonstilknytning – vikarer/midlertidig ansatte

Alle ansatte som er organisert, kan i prinsippet bli tatt ut i streik. Kravet om organisasjonstilknytning innebærer at arbeidstakere må være innmeldt i organisasjonen på en slik måte at de omfattes av varselet om plassfratredelse/navnelistene når streiken begynner. Arbeidsgiver forholder seg med andre ord til navnelistene som er overlevert. Eventuell uenighet om organisasjonstilknytning er i utgangspunktet et spørsmål mellom den enkelte arbeidstaker og organisasjonene. Vikarer og andre midlertidig ansatte omfattes også av streiken, forutsatt at disse har tiltrådt før det gis varsel om plassfratredelse.

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

Utmelding av organisasjon

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

Lovbestemte oppgaver

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

Delvis plassfratredelse

En arbeidsnedleggelse kan være hel eller delvis, både med hensyn til *antallet* arbeidstakere som deltar og til *hvilke* arbeidsoppgaver som blir nedlagt. I staten er det vanlig at det varsles plassoppsigelse bare for deler av medlemsmassen, for deler av virksomheter m.v. Slike punktstreiker har staten akseptert, når de er varslet på riktig måte.

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

Flere tilsetningsforhold

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

Ensidig tilbaketrekking

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

2.3.2 Demonstrasjonsaksjoner

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

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

Justisdepartementets lovavdeling har tidligere uttalt at også embetsmenn antakelig vil kunne ta del i lovlige politiske demonstrasjonsaksjoner dersom disse er kortvarige og ikke medfører vesentlige skadevirkninger for tjenesten.

Konklusjonen er imidlertid usikker, og lojalitetsplikten vil i alle fall sette klare grenser for en slik deltakelse. Også tjenestemenns lojalitetsplikt vil etter forholdene kunne innebære en særlig begrensning i adgangen til å ta del i politiske demonstrasjonsaksjoner. Dette gjelder ikke minst for embets- og tjenestemenn ansatt i departementene og andre politiske organer.

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

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

Bestemmelsen i Hovedavtalen § 44, om at øverste leder av virksomheten eller øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik, gjelder ikke direkte ved demonstrasjonsaksjoner. Likevel må bestemmelsen anvendes tilsvarende så langt den passer også ved slike aksjoner.

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

2.3.3 Ulovlig aksjon

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

2.4 Varslingsfrister

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

2.5 Forhandlinger om unntak

Det er viktig at den enkelte arbeidsgiver vurderer hvilke arbeidstakere/funksjoner som bør søkes unntatt fra streiken. Unntakssøknader er aktuelt før streik er iverksatt. Etter at streiken er et faktum kan det være aktuelt å søke dispensasjon for enkelte arbeidstakere innenfor rammen av Hovedavtalen § 43 nr 2.

Enhver streik vil nødvendigvis ha konsekvenser. Normale og tilsiktede virkninger som fører til ulemper på et akseptabelt nivå, skal det ikke søkes om unntak for. Hvilke konsekvenser det er tale om, omfanget av disse og hvem som rammes, må vurderes. Dersom en streik vil ramme uforholdsmessig hardt eller utilsiktet, kan grunnlaget for en søknad om unntak være tilstede. Sentralt i en slik vurdering står hensynet til å beskytte liv og helse, samt å ivareta sikkerhet. Også alvorlige følger for tredjemann kan gi grunnlag for en søknad om unntak.

Det følger av Hovedavtalen § 44 nr. 2 at det i forbindelse med et varsel om plassfratredelse straks skal forhandles om "hvilke andre tjenestemenn som skal unntas fra streik". Dette kan gjelde den øverste leder av driftsenheten og annen nødvendig dekning av ledelses- og personalfunksjonen. Det samme gjelder arbeidstakere som må være tilstede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv blir ødelagt eller går tapt.

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

Straks områdevarslet er mottatt, skal 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 HA § 44 nr. 2. Det må gjøres en grundig vurdering før man søker om unntak, jf kravene i HA § 44 nr 2. FAD har utarbeidet et eget dokument som skal benyttes for søknader om unntak. Søknadene sendes FAD via fagdepartementene så raskt som mulig. Ansvarlige fagdepartement har et selvstendig ansvar for å vurdere om unntakene er i samsvar med Hovedavtalen. FAD vil fremme søknader om unntak dersom de er nødvendige og vel begrunnet.

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

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 FAD om "forholdsregler ved eventuell arbeidsnedleggelse".

De lokale arbeidsgivere skal ta kontakt med tillitsvalgte eller streikekomité for den/de organisasjoner det er varslet plassfratredelse for i virksomhetene. 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 lokal kontakt mellom arbeidsgiver og streikekomité eller lokale tillitsvalgte.

Det er også viktig å være oppmerksom på at en ikke kan påregne å få svar på en søknad om unntak før selve navnelistene foreligger. Poenget med søknader om unntak er å påvirke hovedsammenslutningene til ikke å ta denne funksjonen eller personen med på navnelistene i første omgang. Dette dreier seg altså om funksjoner som kan ligge an til å få unntak, dersom hovedsammenslutningene gjøres oppmerksom på forholdene. Virksomheter som søker om unntak for svært mange personer, vil ikke få innvilget unntak og vil heller ikke få dispensasjon for slike store grupper av ansatte.

Det er altså viktig å være nøkterne i søknadene, enten det gjelder unntak eller dispensasjoner. I tillegg må søknadene være konkrete på funksjon og hvilke følger det kan få å la en funksjon stå ubemannet. Søknadene må også være konkrete på om det er behov for permanent unntak / dispensasjon eller om det er for å gjøre en bestemt éngangsoperasjon eller for et bestemt tidsrom. Det er vel verdt å merke seg ordlyden i HA § 44:

”Det samme gjelder 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 med andre ord snakk om en høy terskel for å gjøre unntak eller innvilge en dispensasjon, og det må påregnes at virksomhetens drift går ned til et absolutt minimum under en eventuell streik. Dersom en akutt situasjon oppstår, vil hovedsammenslutningene likevel raskt kunne innvilge en dispensasjon.

Konsekvensvurderinger og søknader om unntak eller dispensasjon skal ikke sendes i samme brev. Hvordan streiken merkes i virksomhetene er opplysninger som er ment for FAD og fagdepartementene, ikke for de streikende organisasjoner.

3. Forholdsregler under arbeidskonflikt

3.1 Forholdsregler overfor streikende arbeidstakere

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. Arbeidstakerne har ikke arbeidsplicht, og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn. Det er derfor viktig at arbeidsgiver påser at lønnsutbetalingene blir stoppet. Konflikten får også betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

Opphør av lønn

De streikendes lønn skal stoppes så snart det praktisk lar seg gjøre. Arbeidstakerne har likevel krav på å få utbetalt opptjent lønn frem til plassfratredelse. Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) f) gir hjemmel for å trekke i lønnen i ettertid dersom det ikke har vært praktisk mulig å gjennomføre lønnsstopp i forkant av arbeidskamp. Det vises til "Avtale om lønns- og personalregistre" § 5 nr 3, som gir hjemmel for at arbeidsgiver kan kreve lister over medlemmer i forhandlingsberettiget organisasjon som omfattes av arbeidsstansen.

Dersom arbeidsgiver unntaksvis har akseptert at en arbeidstaker legger ned deler av sine arbeidsoppgaver, må det beregnes hvor stor del av stillingen de nedlagte arbeidsoppgavene utgjør, og foreta en forholdsmessig reduksjon i arbeidstakerens lønn. Også arbeidstiden må reduseres forholdsmessig. Dette kan skje i tilfelle der det gis dispensasjon for at arbeidstakeren kan arbeide på bestemte dager for å utføre arbeidsoppgaver som er nødvendige for å avverge fare for liv eller helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv, blir ødelagt eller går tapt. Eller at de må være til stede i forbindelse med driftens avslutning eller gjenopptakelse.

Forskudd

Det skal i prinsippet ikke gis forskudd på lønn. I staten utbetales lønn den 12. i hver måned. Dersom en arbeidstaker blir tatt ut i streik like etter en lønningsdag, vil ikke de streikendes lønn kunne bli stoppet umiddelbart. I slike tilfeller må lønnstrekk foretas etter streiken, jf aml § 14-15 (2) f).

Pensjonsforhold

Streikende arbeidstakere er fortsatt ansatt i virksomheten, og medlemskapet i Statens Pensjonskasse består også under arbeidskonflikten. Streikende arbeidstakere blir i denne sammenheng betraktet som om de er i permisjon uten lønn. Lov om Statens Pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 § 20 første ledd bokstav d, og Permisjonsavtalen pkt. 1 bokstav c, bestemmer at permisjon på grunn av streik medregnes som tjenestetid for inntil 2 år.

Sykepenger, fødselspenger m.v.

Til en arbeidstaker som er erklært arbeidsufør av lege før en arbeidsstans på grunn av streik eller lockout, ytes det sykepenger fra trygden under arbeidsstansen. 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. (Folketrygdloven § 8-31).

For arbeidsuførhet som oppstår etter at en arbeidsstans er satt i verk på grunn av streik eller lockout, ytes det ikke sykepenger så lenge arbeidsstansen varer.

En arbeidstaker som blir syk under arbeidsstans har ikke rett til sykepenger verken fra arbeidsgiver eller trygdekontor, så lenge arbeidsstansen varer. Streik gir ikke grunnlag for opptjening av rett til foreldrepenger da vedkommende ikke anses for å være i arbeid, jf folketrygdloven kap 14. Rett til foreldrepenger forutsetter pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før stønadsperioden tar til.

Tjenestereise

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

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

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.

Ferie

Ferie som er fastsatt før streiken, 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 pågår. Under lovlig arbeidskamp kan arbeidsgiver med hjemmel i ferieloven § 9 nr. 4 fastsette ferie og kreve den avviklet i samsvar med reglene i ferieloven §§ 6 og 7.

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 anses omfattet av streiken. Hvis kurset slutter mens streiken pågår, skal de som omfattes av denne, gå ut i streik.

Oppsigelser

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

Sluttattest

Arbeidstakere skal ikke gis sluttattest på grunnlag av en plassoppsigelse.

Annet arbeid

En streikende arbeidstaker må ikke gis 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.

Tilbakelevering av nøkler m.m.

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

Streikende arbeidstakere kan også ha plikt til å oppgi passord eller kodeord til PC, verdiskap m.v., dersom arbeidsgiver ber om dette. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke uten saklig grunn gå inn i arbeidstakerens private område på hans/hennes PC, jf. e-postforskriften kapittel 9 – innsyn i e-postkasse m.v.

Tillitsvalgte skal heller ikke under en streik ha tilgang til arbeidsgivers lokaler, nøkler, telefon med mer dersom vedkommende er frikjøpt og deltar i streikearbeidet.

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.

Adgang til arbeidsplassen

Arbeidstakere som omfattes av arbeidsstans har ikke, uten arbeidsgivers samtykke, adgang til arbeidsplassen og virksomhetens øvrige lokaler så lenge arbeidsnedleggelsen pågår.

Avtale om tariffmessige rettigheter m.m.

Ved varsel om streik i forbindelse med revisjon av hovedtariffavtalen, vil det vanligvis bli inngått en egen avtale mellom FAD og de berørte hovedsammenslutninger. Avtalen vil kunne regulere forhold knyttet til tjenestereiser i inn- og utland, kurs, avspasering, fleksidager, permisjonsrettigheter og gruppe-livsforsikring. Protokollene blir lagt ut på nettsiden til FAD, se www.regjeringen.no/fad.

3.2 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 m.v. blir ødelagt eller går tapt, jf Hovedavtalen § 44 nr. 2 tredje punktum. Det kan bare søkes om dispensasjon der arbeidsnedleggelse og avbrudd vil føre til alvorlige vanskeligheter.

Søknader om dispensasjon sendes FAD, sammen med en utførlig begrunnelse. FAD har utarbeidet et standard skjema for dette, se vedlegg og lenke på FADs hjemmeside, www.regjeringen.no/fad.

FAD vil, så snart søknaden er mottatt, oversende den til behandling til den aktuelle hovedsammenslutning. Slike dispensasjonssøknader skal behandles raskest mulig og bruk av standard skjema bidrar til en effektiv behandling.

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.

Ikke ensidig dispensasjon

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

3.3 Arbeidstakere som ikke er i streik

Streiken omfatter bare de arbeidstakere som går inn under varslet om plassfratredelse og som står på navnelistene. Uorganiserte arbeidstakere og andre arbeidstakere som ikke er i streik, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid under hele streiken.

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

Arbeid utført av streikende arbeidstakere etter dispensasjon

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

Underordnede arbeidstakere

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

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

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

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

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

Særlig om delegering fra overordnet

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

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

Tilbakekall av fullmakter

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

Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering

Dersom arbeidstaker ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver på grunn av streiken, kan arbeidsgiver pålegge vedkommende å utføre annet ikke-konflikttrammert arbeid som ligger innenfor rammen av arbeidsavtalen.

Overordnede arbeidstakere

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

Arbeidsgivers representant

Ansatte i ledende stillinger kan bli å betrakte som representant for staten som arbeidsgiver. En slik representant opptre ”i arbeidsgivers sted”. Dette kan gå ut over det en normalt tillegger arbeidsgiverrollen til en linjeleder. Det å være arbeidsgivers representant utad, eller å fremstå som arbeidsgiver innad i virksomheten, innebærer et større ansvar enn det som normalt ligger til stillingen. En arbeidsgiverrepresentant vil videre kunne utføre alt arbeid som den streikende normalt utfører, uten at dette blir å betrakte som streikebryteri.

En arbeidstaker i overordnet stilling kan utføre det arbeid som den underordnede til daglig utfører. Forutsetningen er at det foreligger et reelt lederansvar for den/de arbeidstakerne som er i streik. Statlige virksomheter bør imidlertid være varsomme med å pålegge overordnede arbeidstakere å utføre arbeid som underordnede i streik normalt utfører. Dette bør skje bare når det er strengt nødvendig.

3.4 Streikevakter, streikekomitéer, tillitsvalgte og lignende

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. 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.

Ansattes representanter i innstillings- og tilsettingsråd

Deltakelse i innstillings- og tilsettingsråd 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.

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.

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 under punktet ”*Streikevaktens adgang til arbeidsplassen*” nedenfor. 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. Dette kan likevel være praktisk av hensyn til arbeidsgivers behov for kontakt med de streikende. Streikende har ikke adgang til arbeidsplassen eller virksomhetens lokaler uten samtykke fra arbeidsgiver.

Arbeidsgivers styringsrett

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

Streikevakters adgang til arbeidsplassen

Streikevakter har ikke adgang til arbeidsplassen uten arbeidsgivers samtykke. Dersom det er gitt dispensasjon, kan arbeidstakerorganisasjonene stille vilkår om adgang til arbeidsplassen for å føre 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 tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter (jf Hovedavtalen § 31 nr. 6). Streikevaktene skal heller ikke hindre publikum i å komme inn i virksomheten. Det er også forbundet med straffansvar å hindre andre i å utføre lovlig arbeid.

4. Forholdsregler etter arbeidskonflikter

4.1 Avlønning

Etablere normal arbeidssituasjon

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

Etterbetaling av for lite utbetalt lønn

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

Utbetaling av for mye lønn

Arbeidstaker som har vært i streik, kan av ulike grunner ha fått for mye utbetalt lønn. Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav f) gir anledning til å trekke for mye utbetalt lønn ved arbeidsnedleggelse, inkludert demonstrasjonsaksjoner. Trekkadgangen gjelder både ved forskuddsvis og ved etterkuddsvis lønnsutbetaling. Et vilkår for lønnstrekk er at det ikke har vært praktisk mulig å foreta korreksjon av lønnen i den lønnsavregningen dette skulle vært gjort.

Trekk i lønn ved kortvarige arbeidsnedleggelse

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

Medlemslister

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

4.2 Evaluering

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

5. Kontaktinfo:

Fornyings-, administrasjons - og kirke departementet
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

e-post: streikeberedskap@fad.dep.no

Servicetorget/resepsjonen:	22 24 46 60
Arbeidsgiverpolitisk avdeling:	22 24 48 01
Telefaks:	22 24 27 13