



PLAN

FOR

KONFLIKTBEREDSKAP

3. utgave

27. august 2021

1	Forord	3
2	Gangen i tariffoppgjøret	4
2.1	Oppsigelse av tariffavtalen	4
2.2	Forhandlinger	4
2.3	Plassoppsigelse	4
2.4	Endelig plassfratredelse	5
2.5	Meklingen	5
2.6	Arbeidskamp	7
2.6.1	Hvilke kampmidler kan tas i bruk?	7
2.6.1.1	Streik	7
2.6.1.2	Lockout	8
2.7	Enighet om ny tariffavtale	9
2.8	Modell	10
2.9	Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsstreiker	11
2.10	Forholdsregler ved ulovlig aksjon	11
3	Generelle forholdsregler ved arbeidskamp	12
3.1	Utarbeidelse av felles retningslinjer	12
3.2	Intern beredskap	12
3.3	Informasjon og mediehåndtering	12
3.4	Dispensasjon fra streiken	13
4	Forholdsregler under arbeidskamp	13
4.1	Hvem kan arbeide under arbeidskamp?	13
4.1.1	Hvem gjør hva under streik – forholdet til streikebryteri	14
4.2	Tilgang til arbeidsplassen	15
4.3	Lønn	15
4.4	Reise- og kostgodtgjørelse ved tjenestereiser m.v.	16
4.5	Sykepenger	16
4.6	Avspasering	16
4.7	Ferie og feriepenger	17
4.8	Permittering	17
4.9	Oppsigelse av arbeidsforholdet	18
4.10	Pensjon	18
4.11	Nøkler, passord og annet driftsutstyr	18
5	Lockout	19
6	Forholdsregler etter avsluttet arbeidskamp	19
7	Evaluering	20
8	Vedlegg	20
9	Lover og avtaler	20

1 Forord

I Hovedavtalen (HA) mellom Handel og Kontor i Norge (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) for perioden 2002 til 2004 ble det vedtatt å innføre konfliktrett i tariffområdet. HK og AAF fikk som en følge av dette anledning til å iverksette hhv streik og lockout for å sette makt bak kravene i tariffoppgjørene.

Som en følge av konfliktretten er det et behov for en konfliktberedskapsplan for AAFs medlemsforetak som skal informere våre medlemmer om hvordan man skal forholde seg til en eventuell arbeidskamp, samt hva som skjer i løpet av tariffoppgjøret.

Til tross for at flere av AAFs medlemsforetak allerede er svært godt kjent med streikeberedskapsplaner når egne virksomheter er i streik, blir det et noe annet forhold når det er spørsmål om streik mot seg selv som arbeidsgiver.

Videre er det en stor andel av våre medlemsforetak som er mindre kjent med hvordan denne typen arbeidskonflikter bør og skal håndteres. Det er derfor hensiktsmessig å ha en noe utfyllende konfliktberedskapsplan, mht elementære forhold som begrepsavklaring, gangen i tariffoppgjør mm.

2 Gangen i tariffoppgjøret

2.1 Oppsigelse av tariffavtalen

Tariffavtalen må sies opp innen den avtalte eller den lovfastsatte oppsigelsestiden. Landsoverenskomsten (LOK) § 22.1, siste setning stadfester at avtalen kan sies opp med minst to måneders varsel. Dersom den ikke sies opp iht fristen vil den automatisk fornyes for ett år av gangen. Det vanlige er at HK leverer oppsigelse av overenskomsten.

Dersom LOK er rettidig sagt opp, følger det av arbeidstvistloven § 8, 3. ledd at dennes lønns- og arbeidsvilkår gjelder inntil det er vært avholdt forhandlinger og evt mekling.

2.2 Forhandlinger

Før avtalen utløper begynner forhandlingene direkte mellom partene. Forhandlingene for LOK vil vanligvis finne sted i løpet av september måned, iht LOK pkt 22. 1. Forhandlinger kommer i gang ved at krav og motkrav blir utvekslet, diskutert og vurdert. Dette er ofte en tidkrevende prosess som krever tålmodighet av de involverte parter.

Dersom partene ikke lykkes med å komme til en enighet gjennom forhandlinger, kan en eller begge parter bryte forhandlingene, samt varsle om plassoppsigelse.

2.3 Plassoppsigelse

Dersom partene ikke oppnår enighet om revidert tariffavtale, kan verken HK eller AAF gå direkte til arbeidskamp. Det må først gis en skriftlig plassoppsigelse, jf arbeidstvistloven § 15. Plassoppsigelsens (arbeidsoppsigelsens) formål er å klargjøre arbeidstansens omfang; denne oppsigelsen varsler streik eller lockout ved at arbeidstakerne sier opp sine arbeidsplasser eller at arbeidsgiverne sier opp arbeidstakerne i den hensikt å iverksette hhv arbeidsnedleggelsen eller arbeidsstengningen. Vanligvis varsles plassoppsigelse for alle medlemmene innen overenskomstens område.

Oppsigelsen er en rettslig bindende disposisjon som HK ikke ensidig kan endre eller trekke tilbake uten AAFs samtykke, eller omvendt, jf prop. 134 L (2010-2011) s. 34.

Motparten har rett til å bli varslet om kollektiv plassoppsigelse med minst 14 dagers oppsigelsesfrist, jf HA § 3-1 nr. 1.

Plassoppsigelsen er ikke til hinder for at partene fortsatt kan forhandle. Pågår forhandlinger når melding om plassoppsigelse sendes, skal melding om senere

avbrytelse av forhandlingene sendes riksmekleren, jf arbeidstvistloven § 16, 3. ledd.

Allerede når varsel om plassoppsigelse foreligger, bør den enkelte virksomhet kartlegge en evt konflikts omfang og konsekvenser for egen drift. AAF er avhengig av jevnlig tilbakemeldinger fra våre medlemsvirksomheter for å kunne vurdere konflikten omfang og konsekvenser på ethvert trinn i tariffoppgjøret/ konfliktperioden.

Det er alminnelig antatt at avbruddet i arbeidsforholdene under lovlig arbeidskamp bare har karakter av et midlertidig opphør av arbeidsforholdet. Arbeidstakerne som blir tatt ut i streik eller blir utestengt ved lockout har derfor i utgangspunktet rett til å gjeninntre når arbeidskampen er avsluttet til tross for at arbeidstakerne i prinsippet ikke lenger er ansatt i virksomheten, jf lovens system med plassoppsigelse.

2.4 Endelig plassfratredelse

Plassfratredelsen angir plassoppsigelsens endelige omfang; varsel om plassfratredelse angir hvilke arbeidstakere en plassoppsigelse omfatter. Dersom det blir streik, plikter disse å fratre arbeidet og delta i streiken. Arbeidskampmidlene skal iverksettes for samtlige arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen, med mindre partene er enige om noe annet, jf arbeidstvistloven § 17.

Varsel om plassfratredelse skal gis med minst fire dagers frist, jf HA § 3- 1, nr 2, og skal gis senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen, se arbeidstvistloven § 25, 2. ledd

Når AAF mottar endelig oversikt over hvilke arbeidstakerne som omfattes av plassfratredelsen, vil vi fortløpende informere de berørte virksomhetene.

2.5 Meklingen

Melding om plassoppsigelse som sendes til motpart skal samtidig sendes riksmekleren, jf arbeidstvistloven § 16, 1. ledd. Arbeidstvistlovens regler om meklingsprosessen innebærer i all hovedsak at riksmekleren - en utenforstående og uhildet person – skal forsøke å få partene til å bli enige om et rimelig forlik, jf arbeidstvistloven § 12, 1. ledd, 2. pkt. Meklingen kan være frivillig eller tvungen.

Arbeidskamp kan som nevnt ikke iverksettes før plassoppsigelsen er gitt og heller ikke før oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og uansett ikke før fire virkedager har gått fra etter meldingen om forhandlingsbrudd er kommet inn til Riksmekleren, jf arbeidstvistloven § 18.

Når Riksmekleren har mottatt meldingen om plassoppsigelse skal denne, dersom han eller hun kommer til at en streik eller lockout vil skade allmenne interesser,

nedlegge midlertidig forbud mot arbeidskamp senest innen to dager etter at melding om forhandlingsbrudd er mottatt, jf arbeidstvistloven § 19. Dersom Riksmekleren ikke nedlegger en beslutning om tvungen mekling kan partene gå direkte til arbeidskamp, forutsatt at tariffavtalen og plassoppsigelsesfristen er utløpt. I tvister som gjelder landsomfattende overenskomster, slik som LOK, blir det rutinemessig nedlagt forbud mot arbeidsstans.

Forbudet innebærer at partene plikter å gjennomføre meklingen etter bestemte frister før arbeidskamp kan gjennomføres, og Riksmekleren skal straks iverksette tvungen mekling. Mekling iverksettes vanligvis ”uten opphold” etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt.

Etter at forbudet er nedlagt er partene pliktige til å underkaste seg mekling i ti kalenderdager, jf. arbeidstvistloven § 25, 1. ledd. Meklingen kan avsluttes senest fire kalenderdager etter krav om avslutningen er fremsatt, ergo gis Riksmekleren ytterligere fire dager til å avslutte meklingen. Dersom det nedlegges forbud mot arbeidskamp, må dermed iverksettelse av arbeidsstans utsettes med minst 14 dager.

Med mindre partene avtaler annet, løper meklingsfristen til kl 24.00 siste dag. Nærmere informasjon om dette gis av de sentrale parter gjennom interne informasjonskanaler. Dette er en kritisk fase hvor det forhandles døgnet rundt. Dersom partene ikke kommer til enighet innen tidsfristen, vil arbeidskamp kunne iverksettes. Det er heller ikke uvanlig at partene forhandler på overtid med tanke på å komme frem til enighet.

Meklingsmøtet skal holdes for lukkede dører, jf arbeidstvistloven § 23, 1. ledd, slik at partene skal kunne forhandle i fred og ro uten å bli forstyrret av media eller andre.

Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet, hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring, jf arbeidstvistloven § 23, 2. ledd. Det er nødvendig at de som deltar i partenes forhandlingsdelegasjoner ikke uttaler seg om det som drøftes under meklingen, verken mens meklingen pågår eller i ettertid. Det er avgjørende for selve meklingsprosessen i den enkelte sak, men også for hele meklingsfunksjonen som sådan at meklingen skjer i fortrolighet, og det er da viktig at taushetsplikten gjelder både under meklingen og for tiden etter. Taushetsplikten gjelder alle ledd i meklingsarbeidet, herunder for eksempelvis meklingsforberedende møter og samtaler, fellesmøter og særmøter.

Før meklingen avsluttes vil Riksmekleren fortløpende vurdere om det er grunnlag for å fremlegge et **forslag til løsning** som begge parter kan akseptere – mekleren har rett til å fremlegge et slikt meklingsforslag. Ofte er det en fordel om denne fremlegger et forslag i vanskelige saker. Mekleren vil sjelden gjøre dette dersom han eller hun vet at partene vil forkaste det.

Dersom mekleren fremsetter et ”meklingsforslag”, er det opp til partene direkte å avgjøre om det skal forkastes eller aksepteres, eventuelt om det skal sendes ut til uravstemning blant medlemsmassen. I motsetning til tjenestetvistloven, har

mekleren etter arbeidstvistloven ikke myndighet til å påby uravstemning om et meklingsforslag.

For det tilfellet at det skal stemmes over et meklingsforslag, skal mekleren i samråd med partene sette en frist for når avstemningsresultatet skal foreligge, jf arbeidstvistloven § 26, 1. ledd. Avstemningen skal bare gjelde meklingsforslaget slik det foreligger fra mekleren. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig med rene ja- eller nei- stemmer, jf arbeidstvistloven § 26, 2. ledd. I avstemningsperioden er det heller ikke anledning til å iverksette arbeidskamp.

Mekleren skal informeres skriftlig om resultatet, jf arbeidstvistloven § 27, 1. ledd.

De fleste oppgjør løses imidlertid med enighet mellom partene, men dersom forslaget ikke aksepteres, kan arbeidskamp iverksettes. Dette er imidlertid en rett partene har – ikke plikt.

2.6 Arbeidskamp

Dersom forhandlinger og mekling ikke fører frem, har partene anledning til å iverksette kampmidler for å fremtvinge en løsning på den pågående interessedvisten - partene har konfliktrett. Denne kan tidligst iverksettes når overenskomstens utløpsdato er passert og de formelle meklingsfristene er utløpt.

Med interessetvist menes uenighet om hva som bør gjelde som tariffvilkår mellom partene. For uenigheter om tolkingen av eksisterende tariffavtaler og tariffbestemmelser, såkalte rettstvister, gjelder en *ubetinget* fredsplikt, jf arbeidstvistloven § 8. Arbeidslivets spilleregler baserer seg på at rettstvister utelukkende skal løses ved hjelp av rettslige tvisteløsningsmekanismer, og ikke ved arbeidskamp. Dette reguleres av Hovedavtalen § 2- 2, og arbeidstvistlovens bestemmelser. Brudd på fredsplikten kan medføre erstatningskrav m.m.

2.6.1 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?

Arbeidstvistloven regulerer bruken av kampmidlene som kan medføre ”arbeidsstans” - streik og lockout - men også boikott, overtidsnekt og gå-sakte aksjoner anses som kampmidler.

2.6.1.1 Streik

HKs kampmiddel vil hovedsaklig være streik.

Arbeidstvistloven § 1, bokstav f, definerer streik (arbeidsnedleggelse) som ”en hel eller delvis arbeidsstans som arbeidere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft”.

En streik kan altså være hel eller delvis og dette refererer seg både til antall arbeidstakere og til arbeidsoppgaver;

Når streiken begrenses til *bestemte arbeidstakere* eller bestemte virksomheter, betegnes dette som såkalt punktstreik. Dette vil være aktuelt hvor formålet er å lamme enkelte sentrale virksomheter eller funksjoner i virksomhetene. Dette i motsetning til såkalt generalstreik hvor alle de aktuelle organiserte i tariffområdet tas ut i streik.

Når det gjelder nedleggelse av *bestemte arbeidsoppgaver*, har Arbeidsretten slått fast at en arbeidstakerorganisasjon ikke ensidig kan beslutte at det kun er visse arbeidsoppgaver som blir nedlagt. Det vil si at hele ansvars- og arbeidsområdet for stillingen normalt er det som skal bortfalle i streikeperioden. Det er dermed ikke en ensidig adgang til å streike bare for enkelte deler av stillingen som eksempelvis nekte visse arbeidsoppgaver, overtidsnekt, rullerende streik osv. Arbeidsgiver behøver følgelig ikke å akseptere slik arbeidsnedleggelse.

Arbeidsgiver har rett til å nekte arbeidstakere som er plassoppsagte å tre inn i stillingene før interessekonflikten er løst mellom partene.

2.6.1.2 Lockout

AAFs kampmiddel vil være lockout.

Arbeidstvistloven § 1, bokstav g, definerer ”lockout” (arbeidsstengning) som ”en hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom ham selv eller en annen arbeidsgiver og en fagforening eller medlem av en arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidere tas inn i stedet for de utestengte. Som et ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid”.

Det skilles mellom såkalt aktiv og passiv lockout;

Med passiv lockout menes arbeidsstengning som svar på arbeidstakernes melding om streikevarsel eller allerede igangsatte streik. Formålet med passiv lockout er hovedsakelig å forhindre konkurransevridning.

Aktiv lockout er et arbeidskampmiddel som igangsettes uten forutgående streikevarsel fra arbeidstakersiden.

Vedtak om en eventuell lockout besluttes av AAFs styre etter forutgående kontakt med medlemsbedriftene.

2.7 Enighet om ny tariffavtale

Under selve arbeidskampen er det ikke uvanlig at partene med jevne mellomrom møtes med sikte på å komme frem til enighet om opprettelse av en ny avtale. Dette kan skje med eller uten riksmeklerens bistand. Partene kan i fellesskap kreve en avsluttet mekling gjenopptatt, jf arbeidstvistloven § 30, 1. ledd, men Riksmekleren kan når som helst gjenoppta meklingen, jf 2. ledd.

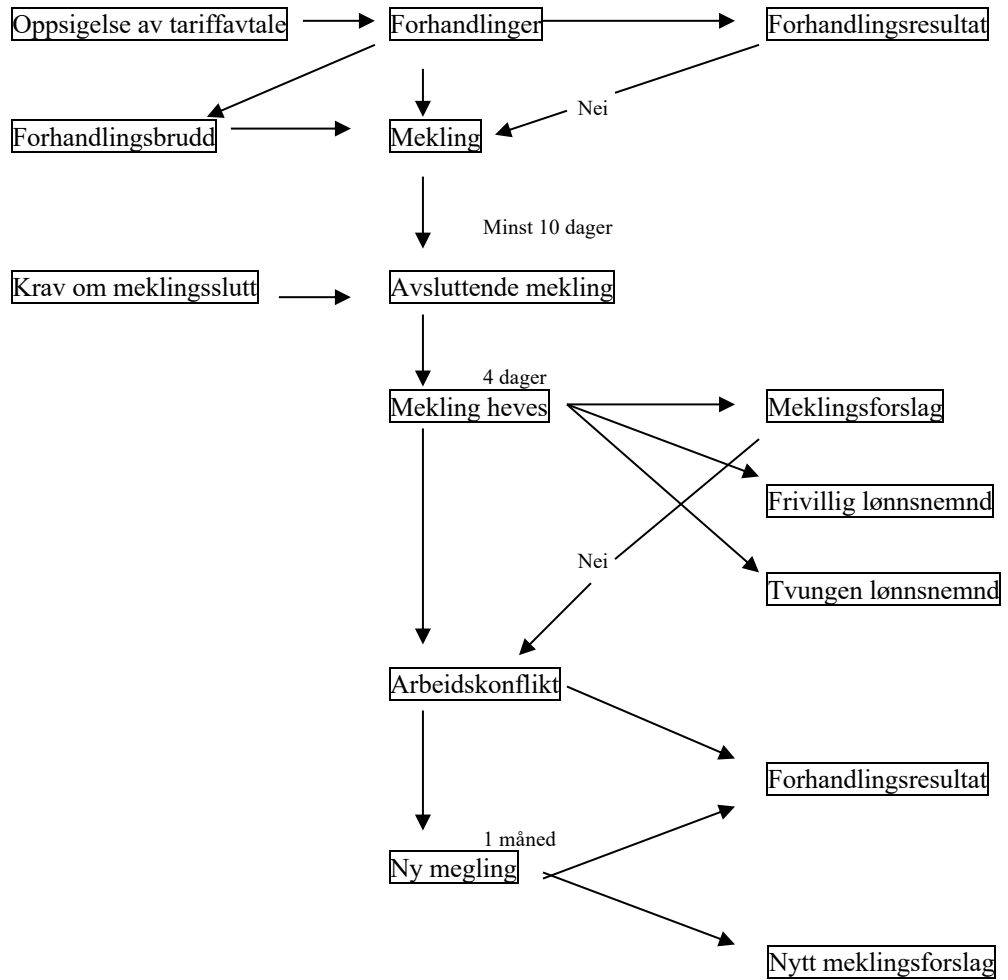
Riksmekleren *skal* imidlertid innkalle partene til ny mekling etter en måned dersom partene ikke er kommet til enighet i mellomtiden, jf arbeidstvistloven § 30, 3. ledd. Regelen skal sikre at arbeidskampen ikke blir mer langvarig enn nødvendig. Partene plikter å møte, men mekleren kan ikke nedlegge forbud mot arbeidskamp ved slik innkalling.

Dersom partene kommer til enighet om ny tariffavtale, vil partene i fellesskap avtale opphør av arbeidskonflikten slik at arbeidskamp ikke lenger utrettes, og gjeninntakelse av de streikende/utestengte i arbeidet.

Arbeidskamp kan også avsluttes ved at tvisten løses ved frivillig voldgift eller tvungen lønnsnemnd. De aller fleste tvister løses imidlertid ved at partene til slutt kommer til enighet om en tariffavtale.

2.8 Modell

Stokke mfl. (2003 s.167): *Det Kollektive arbeidslivet*, Universitetsforlaget



2.9 Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsstreiker

Politiske demonstrasjonsstreiker angår i utgangspunktet ikke tariffrevisjoner, men nevnes likevel i denne sammenhengen siden erfaring fra andre tariffområder viser at spørsmål om konfliktberedskap også reises ved slike demonstrasjonsstreiker.

Sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsstreiker representerer lovlige unntak fra den alminnelige fredsplikten.

Sympatiaksjon kan lovlig iverksettes dersom aksjonen har som formål å støtte en part i en annen lovlig konfliktsituasjon for å fremtvinge en løsning i denne interessetvisten. Aksjonen må ikke være iverksatt for å påvirke egne tarifforhold. Sympatiaksjon er regulert i HA § 3-6.

Lovlige politisk demonstrasjonsstreiker reguleres i HA § 3-14. ”Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessige ordnede forhold”.

Før arbeidstakerorganisasjonen iverksetter en politisk demonstrasjonsstreik, skal både AAF og den enkelte arbeidsgiver forhåndsvarsles så tidlig som mulig. Varselet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventet varighet.

Lovlige sympatiaksjoner og politiske demonstrasjonsstreiker medfører at arbeidstakerne ikke har krav på lønn for den tiden de aksjonerer. Det er da opp til de enkelte arbeidsgivere å vurdere om det likevel skal ytes lønn for denne perioden.

2.10 Forholdsregler ved ulovlig aksjon

Dersom arbeidstakerorganisasjonene iverksetter ulovlige aksjoner, for eksempel tiltak som bryter med fredsplikten, bør AAF kontaktes snarest mulig.

AAF vil dernest kontakte arbeidstakerorganisasjonen med anmodning om å avblåse den ulovlige aksjonen umiddelbart.

Hvis nødvendig vil AAF bistå berørte medlemsforeninger med å søke rettslige løsninger dersom den ulovlige aksjonen ikke avblåses eller hvis det er aktuelt å kreve erstatning på grunnlag av rettsstridig aksjon.

3 Generelle forholdsregler ved arbeidskamp

3.1 Utarbeidelse av felles retningslinjer

Hvis behov og forhandlingsvilje, vil AAF og HK i fellesskap forsøke å utforme retningslinjer som regulerer forhold i forbindelse med streik eller lockout og gjenopptakelse av arbeidet ved arbeidskonfliktens avslutning.

Formålet med retningslinjene er å bidra til bl.a. en rask og effektiv gjenopptakelse av arbeidet etter konfliktens opphør.

Nærmere retningslinjer kan avtales i forbindelse med de enkelte hovedoppgjørene/mellomoppgjørene for Landsoverenskomsten.

Det vises for øvrig til Hovedavtalens § 3-3 "Arbeid i forbindelse med konflikt".

3.2 Intern beredskap

I tillegg til denne beredskapsplanen anbefales det at medlemsforetakene har sin egen interne beredskap i tilfelle arbeidskamp blir aktuelt.

Her bør det eksempelvis stå punkter om hvordan ledelsen kan holde seg oppdatert om forhandlingssituasjonen, at man skal søke å avklare på et så tidlig stadium som mulig de konsekvenser en mulig streik vil innvirke på foretaket i forhold til dets daglige gjøremål, hvordan informasjonsflyten til deres relevante grupper skal være, avklaringer av hvem som ikke kan arbeide under en konflikt, permitteringsmuligheten, om foretaket må stenge helt eller delvis, forholdet til mediene mm.

Det vises for øvrig også til Hovedavtalens § 3- 3 "Arbeid i forbindelse med konflikt" hvor det forutsettes at partene drøfter og forsøker å avklare forskjellige forhold som kan oppstå under konflikten, før tariffavtalen utløper.

Temaer som kan være fornuftige å avklare kan eksempelvis være forholdet mellom foretakenes representanter, de tillitsvalgte, streikekomiteen og streikevakter under konflikten og hvordan kommunikasjonen mellom de forskjellige partene skal foregå, plassering av streikevaktene, adgang til klubbkontoret, partenes opptreden overfor dem som ikke er omfattet av streiken, om- og i hvilket omfang – foretaket vil drive sin virksomhet under konflikt, samt hvordan dette er tenkt tilrettelagt ol.

3.3 Informasjon og mediehåndtering

En arbeidskamp i tariffområdet HK – AAF vil trolig ha stor nyhetsverdi. For å styre informasjonsflyten, vil daglig leder ved AAF være ansvarlig person ved

henvendelser fra mediene. For å forhindre spekulasjoner og forhandlingsuklarhet, oppfordres våre medlemsforetak å viderefremde alle henvendelser til AAF.

AAF vil informere våre medlemsbedrifter om utviklingen i tariffoppgjøret/konfliktsituasjonen via telefon, e-post, nyhetsbrev og publiseringer på www.aaf.no.

3.4 Dispensasjon fra streiken

Dersom en streik fører til alvorlige konsekvenser for medlemsforetaket, er det anledning for medlemsbedriftene å søke om dispensasjon fra "arbeidsstansen" for å ivareta de nødvendige hensyn.

Det følger av HA § 3-3 nr. 1 siste setning at Hovedorganisasjonene kan slutte avtaler som regulerer "arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade". Også andre alvorlige følger for tredjemannsinteresser vil kunne gi grunnlag for dispensasjon.

Virksomheten sender dispensasjonssøknaden til AAF som vil foreta en selvstendig vurdering før eventuell beslutning videresendes til HK.

Det er utarbeidet mal for dispensasjonssøknad, jf vedlegg 1.

4 Forholdsregler under arbeidskamp

Dersom forhandlingene ikke fører frem og arbeidskamp utløses vil det kunne reise seg mange praktiske spørsmål i forhold til den daglige drift. I det videre behandles en del typiske problemstillinger som kan bli aktuelle dersom arbeidskamp oppstår.

4.1 Hvem kan arbeide under arbeidskamp?

Arbeidsavtalen til arbeidstakere som står som HK- medlemmer og som omfattes av plassoppsigelsen opphører midlertidig ved arbeidskamp. De har dermed ikke rett eller plikt til å arbeide.

Arbeidstakere som ikke er omfattet av plassoppsigelsen plikter imidlertid å ivareta sine ordinære forpliktelser etter arbeidsavtalen.

Dersom det ikke er mulig å opprettholde drift av virksomhetene, kan øvrige ansatte permitteres fra sine stillinger. I slike tilfeller må det sendes ut betinget permitteringsvarsel med 14 dagers varslingsfrist. Mer informasjon om dette under [punkt 4.8](#).

Lærlinger på kontrakt og lærlinger på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom partene, jf HA § 3- 2, 1. De skal dermed fortsette sin opplæring under arbeidsstansen.

4.1.1 Hvem gjør hva under streik – forholdet til streikebryteri

Spørsmålet om ikke- streikendes arbeidspunkt grenser mot spørsmålet om streikebryteri. Det sentrale er å vurdere hvilket arbeid man kan utføre under en konflikt. Grensen mellom tillatt arbeid og streikebryteri er således hovedsakelig trukket opp gjennom praksis mellom arbeidslivets organisasjoner.

Utgangspunktet er at ansatte som ikke er tatt ut i streik, eller ikke er omfattet av lockout, både har rett og plikt til å utføre sitt arbeid som følger av arbeidsavtalen. De kan ikke på noen måte forhindre at arbeidsgivers virksomhet fortsetter under arbeidskampen.

De gjenværende arbeidstakerne kan ikke pålegges å utføre arbeidsoppgaver som er tillagt arbeidstaker som er i streik. Arbeidsgiver kan til en viss grad omdisponere de gjenværende arbeidstakerne, for eksempel for å unngå hull i en turnus eller skiftplan. Slik kan enkelte oppdrag utføres, mens andre oppdrag stoppes. AAF anbefaler imidlertid våre medlemsforetak å utvise stor forsiktighet med omplassering av ikke- streikende arbeidstakere under arbeidstvisten da dette fort kan oppfattes som streikebryteri.

Ekstraordinære omstendigheter kan imidlertid i visse tilfelle være grunnlag for å utvide arbeidspikten, slik at man også må utføre arbeidsoppgaver som normalt ikke hører innunder stillingen. Utvidelse av arbeidspikten kan pålegges hvor det er tale om "allmenne" eller "samfunnsviktige interesser". Hvor slike interesser er på spill, kan forholdene også være et grunnlag for søknad om dispensasjon, **se punkt 3. 4**. Utvidelse av arbeidspunkt kan også påberopes hvis formålet med arbeidet utelukkende er å redde "verdier i engere forstand". Med dette menes arbeid som er nødvendig for å forhindre at verdier går tapt. Det er samtidig en forutsetning at arbeidet ikke medfører at arbeidsgivers stilling styrkes i arbeidskonflikten.

Virksomhetens leder kan utføre den streikendes oppgaver. Når det gjelder andre arbeidstakere på det "høyere eller høyeste plan" aksepteres en viss omlegging av arbeidsoppgavene. Dette gjelder selv om arbeidet vanligvis utføres av de streikende. Imidlertid må omleggingen ikke være "så radikal at de pålegges oppgaver som ikke har en naturlig tilknytning til deres funksjon". En personalsjef kan således ikke tillegges oppgaver som hører innunder økonomiavdelingens område.

Ved tvil om eventuelt streikebryteri, kan forholdet forelegges AAF til uttalelse.

4.2 Tilgang til arbeidsplassen

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidskampen skal som hovedregel ikke oppholde seg på arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan nekte slik adgang.

Streikevaktene har i utgangspunktet heller ikke tilgang til arbeidslokalene under arbeidstvisten uten samtykke fra arbeidsgiver. Ved større virksomheter kan det være hensiktsmessig å utstede adgangstegn til ansatte som ikke er omfattet av konflikten. Dette for å unngå unødvendige konflikter med streikevaktene. Tillitsvalgte ved virksomheten bør i tillegg få utlevert oversikt over ansatte som ikke er omfattet av konflikten.

Streikevaktene kan ikke forhindre ikke- streikende i å utføre ellers rettmessig arbeid eller urettmessig blokade av lokalene. Ved slik opptreden kan streikevaktene gjøre seg skyldig i rettsbrudd og kan påføre seg et erstatningsansvar.

Hvis det iverksettes ulovlige aksjoner, plikter de tillitsvalgte å medvirke til at dette avblåses så raskt som mulig, jf Hovedavtalen § 6- 5. Tillitsvalgte som ikke omfattes av konflikten, plikter også å utøve sine verv på normalt vis.

Arbeidsgiver må respektere streikevaktenes rolle i konflikten. AAF anbefaler våre medlemsbedrifter å samarbeide med de lokale streikekomiteene/ streikevaktene, for å unngå unødige konflikter under arbeidskampen.

4.3 Lønn

For de ansatte som er omfattet av streik eller lockout opphører arbeidsgivers lønnsplikt eller annen godtgjørelse.

Arbeidstakeren har krav på lønn frem til tidspunktet for plassfratredelsen. I den grad det er foretatt forskuttering av lønn for en periode som omfattes av plassoppsigelsen, kan det gjøres fradrag i senere lønnsutbetaling etter konflikten opphør, jf arbeidsmiljøloven § 14- 15, 2. ledd, bokstav f.

Ansatte som ikke er omfattet av arbeidskonflikten har krav på lønn på vanlig måte. Arbeidsgiver bør imidlertid være forberedt på at lønnsutbetalingen kan bli hindret hvis arbeidskonflikten også omfatter lønningspersonalet.

Arbeidstakerne som er omfattet av arbeidskamp har heller ikke krav på offentlige ytelser, jf folketrygdloven § 4- 22, da staten er en nøytral part i arbeidstvister. Det ytes dermed ikke dagpenger til de arbeidstakerne som er i arbeidskamp.

4.4 Reise- og kostgodtgjørelse ved tjenestereiser m.v.

Utgangspunktet er at arbeidstaker som tas ut i streik eller lockout under tjenestereise, ikke har krav på reise- og kostgodtgjørelse fra tidspunktet for konfliktens iverksettelse.

Tjenestereisen skal avbrytes ved konfliktens ikrafttredelse med mindre det er nødvendig å videreføre reisen av hensyn til allmenne hensyn eller for å redde verdier i engere forstand.

Ansatt som tas ut i streik, bør ytes reise- og kostgodtgjørelse tilbake til tjenestestedet, selv om tilbakereisen finner sted etter streikens iverksettelse.

Arbeidstaker som rammes av lockout under tjenestereise, bør godtgjøres både reise- og kostgodtgjørelse til vedkommende er tilbake på hjemstedet.

4.5 Sykepenger

Ved sykemelding *forut for* arbeidskonflikten, har ansatte krav på sykepenger på vanlig måte, frem til den dagen arbeidet stanser. Arbeidsgiver plikter imidlertid ikke å betale arbeidsgiverandelen (differansen mellom full lønn og sykepenger) for den periode som etter hvert måtte falle inn under konfliktperioden. Fra tidspunktet for arbeidsstansen overtar NAV ansvaret for utbetalingen av sykepengene.

Dersom en arbeidstaker blir syk *under* en arbeidskonflikt, har vedkommende ikke krav på sykepenger, verken fra arbeidsgiver eller NAV. Landsoverenskomsten § 9 som regulerer "Egenmelding og lønn under sykdom" kommer da ikke til anvendelse under arbeidskonflikt. Arbeidsgivers ansvar gjenopptas fra den dagen arbeidet blir gjenopptatt.

Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere grunnet arbeidsstansen, opphører foretakets sykepengeansvar for disse arbeidstakerne fra permitteringsdatoen, selv om arbeidsgiverperioden for sykepenger ikke er utløpt. De vil ha krav på sykepenger etter de regler som gjelder for arbeidsløse, jf folketryktdloven § 8- 49. Dette forutsetter imidlertid at foretaket har gitt lovlig varsel iht punkt 3. 2. 7.

4.6 Avspasering

Avspasering som er avtalt før arbeidskampen tar til er i utgangspunktet tapt tid dersom kamp blir iverksatt. For øvrig har ingen av dem som omfattes av arbeidskampen rett til avspasering under streiken.

4.7 Ferie og feriepenger

Ferie som er fastsatt forut for plassoppsigelsen og plassfratredelsen, avvikles iht. ferieplanen. Lovlig arbeidskamp gir ikke grunnlag for å fravike ferielovens bestemmelser. Arbeidsgiver må forholde seg til lovens §§ 6 og 7 vedrørende fastsetting og avvikling av ferie også under lovlig arbeidskamp, jf ferieloven § 9, 4. ledd.

Arbeidsgiver kan heller ikke endre ferietidspunktet til de arbeidstakerne som jobber med den begrunnelse at streiken medfører driftsproblemer. Når en arbeidstaker som er tatt ut i streik avvikler oppsatt ferie, har arbeidsgiver imidlertid rett til å bruke vikar.

Arbeidstaker har krav på å avvikle ferie i hovedferieperioden, selv om dette sammenfaller med tidspunktet for arbeidskonflikten.

Arbeidsgiver plikter videre å utbetale feriepenger og/ eller lønn under ferie-avviklingen. Dersom arbeidsgiver ikke utbetaler feriepenger i samsvar med ferieloven § 11 nr. 4, anses ikke den fastsatte ferie som avviklet under fraværet, jf ferieloven § 9, 4. ledd, in fine. Merk at dette kan by på praktiske problemer i de tilfelle lønningskontoret er lammet som følge av arbeidstvisten.

4.8 Permittering

Arbeidsgiver må gjøre sitt beste for å sikre virksomhetens drift ved arbeidskamp. Dersom ikke- streikende arbeidstakere ikke kan sysselsettes på en hensiktsmessig måte, har arbeidsgiver anledning til å iverksette permittering. Det vises til Hovedavtalens Kapittel VIII. Uorganiserte arbeidstakere kan permitteres etter de samme regler.

Permittering gis med 14 dagers skriftlig varsel. Forut for permittering skal det konfereres med de tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp protokoll. Varselfristen begynner først å løpe når protokollen er signert og permitteringsvarselet er meddelt de berørte ansatte. Ved konflikt i eget foretak skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

Dersom arbeidsgiver permitterer ansatte grunnet arbeidskamp, inntreer ikke lønnsplikt i arbeidsgiverperioden, jf permitteringslønnsloven § 3 nr. 3. Dersom den ansattes lønns- og arbeidsvilkår kan bli påvirket av arbeidskampen, har man heller ikke rett på dagpenger under permittering, folketrygdloven § 4- 22, da staten er en nøytral part i arbeidstvister.

Ved permittering av arbeidstaker uten lønn plikter arbeidsgiver å gi melding til NAV, jf arbeidsmarkedsloven § 8.

Lærlinger kan også permitteres, og da med minst syv dagers varsel, dersom arbeidsstansen medfører at det ikke lenger er mulig å oppdrive opplæring på en rasjonell måte, jf HA § 3- 2, 2. punkt, 2. avsnitt.

For mal til betinget permitteringsvarsel kan AAF kontaktes.

4.9 Oppsigelse av arbeidsforholdet

Ansatte som er omfattet av arbeidskamp har ikke anledning til å si opp sine stillinger i konfliktperioden da stillingen i prinsippet allerede er (midlertidig) sagt opp.

Dersom den ansatte likevel sier opp sin stilling, vil oppsigelsesfristen først begynne å løpe fra tidspunktet for arbeidsstansens opphør. Dersom vedkommende har fratrudd før dette tidspunktet, kan arbeidsgiver kreve at vedkommende kommer tilbake for å arbeide i oppsigelsestiden eller eventuelt kreve erstatning for de økonomiske utgifter arbeidsgiver påføres.

Arbeidstaker har ikke krav på sluttattest da det kun er å anse som et midlertidig opphør av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver skal heller ikke sende melding til arbeidstakerregisteret om at arbeidsforholdet er midlertidig opphørt.

Arbeidsgiver kan heller ikke gå til oppsigelse av ansatte under lovlig arbeidskamp.

4.10 Pensjon

I utgangspunktet skal ansatte som omfattes av arbeidskamp meldes ut av virksomhetens pensjonsordning. Kollektiv livrente og pensjonsinnskudd skal stanses.

AAF anbefaler imidlertid at medlemsbedriftene avventer slik utmelding. Dersom dette likevel skulle være et aktuelt tema, kan AAF bistå i den praktiske gjennomføringen.

4.11 Nøkler, passord og annet driftsutstyr

Ansatte som tas ut i arbeidskamp skal i utgangspunktet tilbakelevere nøkler til arbeidsplassen, samt annet driftsutstyr disse disponerer. Dette omfatter pc, printer, mobiltelefon m.m. De ansatte skal videre oppgi passord til pc og epost slik at arbeidsgiver kan få tilgang til dokumenter og eposter som er nødvendige for virksomhetens drift.

Dersom passord ikke oppgis, kan arbeidsgiver likevel foreta de nødvendige grep for å få slik tilgang. De ansatte må i tilfelle på forhånd informeres om at

arbeidsgiver vil gjennomføre slik tilgang. Det vises til personopplysningslovens bestemmelser.

Frynsegoder som rett til bruk av firmabiler, firmatelefoner, kreditt/ betalingskort og lignende faller også bort i denne perioden.

5 Lockout

Hvis det er aktuelt å iverksette lockout, må AAF forholde seg til de samme reglene og fristene for plassoppsigelse og plassfratredelse, mekling mm. som gjelder ved streik.

AAF må varsle HK om plassoppsigelse med minimum 14 dagers frist, jf HA § 3-1 nr. 1. Varslet må for øvrig være i tråd med vilkårene i arbeidstvistloven.

Videre skal plassfratredelsen varsles med minimum 4 dagers frist, jf HA § 3-1 nr. 2.

AAF vil være i dialog med de virksomheter som berøres av en eventuell lockout i forkant utsendelse av varsel om plassoppsigelse.

6 Forholdsregler etter avsluttet arbeidskamp

Når HK og AAF er kommet til enighet om ny/ forlenget tariffavtale, plikter arbeidstakerne å gjenoppta arbeidet til avtalt tid.

I forbindelse med streik og stans i lønnsutbetalingen, vil det kunne forekomme tilfeller med feilutbetalinger. Arbeidsgiver bør foreta en gjennomgang av lønnsutbetaling som har forekommet i konfliktperioden, samt oppfordre de ansatte til å innrapportere evt. feilutbetalinger ved gjenopptakelsen av arbeidet.

Arbeidsmiljøloven § 14- 15, 2. ledd, bokstav f, gir arbeidsgiver anledning til å foreta trekk i lønn grunnet for mye utbetalt lønn under tariffkonflikten. For lite utbetalt lønn, korrigeres senest ved første ordinære lønningsdag etter at arbeidet gjenopptas i virksomheten.

Dersom arbeidstaker er meldt ut av pensjonsordningen, må arbeidsgiver gi melding om innmelding fra tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet.

Videre vil arbeidskamp kunne utløse sterke følelser mellom de involverte arbeidstakerne, og det følger av HA § 10- 1 at arbeidstakere har rett til å nekte å arbeide sammen med, eller under ledelse av, personer som har vist en slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Dette er en bestemmelse som kan påberopes av HK overfor personer som kan betegnes som ”streikebrytere”.

7 Evaluering

Når arbeidskonflikten er over og arbeidet gjenopptas, oppfordrer AAF arbeidsgiverne til å avholde møter med de tillitsvalgte for å gjenopprette nødvendige samarbeidsformer, samt evaluere konflikten. Formålet er å få virksomheten så snart som mulig tilbake i ordinær drift.

AAF ber om kopi av evalueringsrapporter så snart disse foreligger.

8 Vedlegg

- Betinget permitteringsvarsel
- Søknad om dispensasjon fra streiken

9 Lover og avtaler

Hovedavtalen	Hovedavtalen HK – AAF 2010 – 2013
Landsoverenskomsten	Landsoverenskomsten HK – AAF 2012 – 2014
Arbeidstvistloven	Lov 27. januar 2012 nr. 09 om arbeidstvister
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Permitteringslønnsloven	Lov 1988 nr. 5 om lønnsplikt under permittering
Folketrygdloven	Lov av 1997 nr. 19 om folketrygd