

TILTAK

I

FORBINDELSE

MED

ARBEIDSKONFLIKTER

I

OSLO KOMMUNE



**Byrådsavdeling for finans,
Seksjon for personalledelse**

	Side
INNHOLDSFORTEGNELSE	
INNLEDNING	3
1. Tariffavtale - fredsplikt	3
2. Sympatistreik og politisk demonstrasjonsstreik	3
3. Oversikt over kampmidler	4
4. Når kan kampmidler tas i bruk?	4
5. Megling og voldgift	5
6. Ulovlige aksjoner	6
 KAP. A TILTAK FØR ARBEIDSKONFLIKT	 7
1. Streikevarsel mv.	7
2. Kartlegging av konflikten	8
3. Beredskap	8
4. Kommunikasjon	9
5. Informasjon	10
6. Unntak fra streiken	10
7. Dispensasjon fra streiken	11
 KAP. B TILTAK UNDER ARBEIDSKONFLIKT	 13
1. Stansing av lønn mv.	13
2. Ferie, pensjonsforhold	14
3. Andre regler for streikende arbeidstakere	14
4. Arbeidstakere som ikke er i streik	15
5. Begrensning av skadevirkninger	18
6. Permittering	19
7. Lockout	20
8. Tiltak for å løse konflikten	20
9. Tillitsvalgte og verneombud, streikevakter, streikekomité, m.v.	21
10. Partssammensatt arbeid, AMU-behandling m.m.	22
11. Kommunens sentrale politiske organer	22
 KAP. C TILTAK ETTER ARBEIDSKONFLIKT	 23
 KAP. D ULOVLIG STREIK	 24
 AVSLUTNING	 26

INNLEDNING

1. TARIFFAVTALE - FREDSPLIKT

Ansettelsesforhold i arbeidslivet reguleres i stor utstrekning av tariffavtaler. En tariffavtale er en avtale mellom på den ene side en arbeidsgiver og på den annen side en fagforening. Tariffavtaler regulerer lønns- og ansettelsesvilkår for de fagorganiserte den omfatter.

Ved motstrid går bestemmelsene i en tariffavtale foran det som måtte være avtalt i den enkelte fagorganisertes arbeidsavtale/ansettelseskontrakt. På den annen side må tariffavtalen stå tilbake for ufravikelige lovbestemmelser.

Varigheten av en tariffavtale er normalt begrenset, ofte til 2 år.

Lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) fastsetter at konflikter i tariffperioden må løses uten bruk av kampmidler, dvs. streik mv. I tariffperioden hersker det fredsplikt mellom partene. Begrepet fredsplikt kan defineres som en plikt, sanksjonert med erstatningsansvar (jf. arbeidstvistloven §§ 8 og 9), for tariffavtalens parter og deres medlemmer til å avstå fra og motvirke bruk av kampmidler mens tariffavtalene gjelder (tariffperioden). Det er også urettmessig å true med arbeidskamp i denne perioden.

Fredsplikten gjelder bare i relasjon til spørsmål som direkte eller indirekte må anses regulert gjennom vedkommende tariffavtale. Man sier i denne forbindelse gjerne at fredsplikten er relativ.

Hvis partene er uenige om hvordan tariffavtalen skal forstås (såkalte rettstvister, jf. arbeidstvistloven § 8 første ledd), må tvisten løses uten bruk av kampmidler, gjennom en rettssak for Arbeidsretten.

Hvis partene er uenige om hvilke plikter de bør ha overfor hverandre i fremtiden (såkalte interesselvister, jf. arbeidstvistloven § 8 andre ledd – f.eks. om lønnsnivå), er streik og andre kampmidler bare tillatt under bestemte forutsetninger. Hvis det forhold man er uenig om, direkte eller indirekte omfattes av en tariffavtale, kan kampmidler først tas i bruk når denne avtalen er utløpt. Uansett om forholdet omfattes av en tariffavtale eller ikke, må dessuten bestemte formkrav overholdes. Tariffavtalene har en omfattende rekkevidde, slik at bruk av kampmidler i interesselvister sjelden vil være tillatt med mindre vedkommende hovedtariffavtale ("overenskomst") er utløpt.

2. SYMPATISTREIK OG POLITISK DEMONSTRASJONSSTREIK

Sympatisttreik og politisk demonstrasjonsstreik er på visse vilkår lovlige unntak fra fredsplikten i tariffperioden.

Politisk demonstrasjonsstreik gjennomføres for å markere et syn på et politisk spørsmål som ligger utenfor arbeidsgivers avgjørelsesmyndighet. Arbeidsretten har i en omfattende praksis trukket opp grensen mellom politiske demonstrasjonsaksjoner og ulovlig arbeidskamp. Den grunnleggende betingelse for at en politisk demonstrasjonsstreik skal være rettmessig at den ikke har til hensikt å påvirke egne tariffavtaleforhold eller rettstvist med arbeidsgiver. Slike aksjoner kan heller ikke søkes gjennomført i forbindelse med et tariffoppgjør. Videre er det et vilkår at streiken er kortvarig (vanligvis noen timer).

Etter Hovedavtalen inngått mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene (Hovedavtalen) § 27 skal politiske demonstrasjonsstreiker så vidt mulig varsles i rimelig tid før iverksettelsen.

Sympatistreiker har til formål å støtte arbeidskamp ved annen virksomhet (ikke Oslo kommune). Forutsetningen for at en slik aksjon skal være lovlig er at hovedkonflikten er lovlig. Støtte til utenlandske konflikter kan også være rettmessig. I motsetning til politiske demonstrasjonsstreiker behøver ikke sympatiaksjoner ikke være kortvarige. Det er imidlertid et vilkår at partene følger bestemmelsene i arbeidstvistloven om plassoppsigelse og melding til riksmekleren, jf. §§ 15 og 16.

Uansett om politiske demonstrasjonsstreiker og sympatistreiker er lovlig eller ulovlig, vil de som deltar ikke ha krav på lønn under streiken. En ulovlig streik kan også medføre erstatningsansvar for den enkelte arbeidstaker og for arbeidstakerorganisasjonen som oppfordrer eller støtter slike aksjoner (jf. arbeidstvistloven § 9).

3. OVERSIKT OVER KAMPMIDLER

Det vanligste kampmiddel er streik, dvs. at de ansatte nedlegger arbeidet. Hvis arbeidsgiver stenger de ansatte ute fra arbeidet, kalles dette arbeidsstengning eller lockout. Arbeidstvistloven bruker fellesbetegnelsen arbeidsstans. I tillegg til dette begrepet bruker loven begrepet "annen arbeidskamp", jf. arbeidstvistloven § 8 andre ledd. Flere ulike kampmidler kan falle inn under begrepet annen arbeidskamp, f.eks. bloкаде (hindre en virksomhet i å få tilgang på arbeidskraft) og boikott (hindre eller vanskeliggjøre en person eller virksomhets økonomiske samkvem med andre). Også overtidsnektelse, gå-sakte-aksjoner og andre former for partielle arbeidsnedleggelser omfattes av begrepet.

Arbeidsretten har slått fast at en part som går til kollektiv plassoppsigelse ikke ensidig kan begrense plassoppsigelsen med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver den skal omfatte, eller dens omfang i tid, med mindre den aktuelle tariffavtale gir grunnlag for det. Normalt behøver med andre ord ikke motparten å akseptere slike delvis arbeidsnedleggelser.

4. NÅR KAN KAMPMIDLER TAS I BRUK?

Det er i utgangspunktet bare i forbindelse med forhandlinger om en ny tariffavtale (opprettelse av en ny eller revisjon av en eksisterende) at det er tillatt å ta i bruk kampmidler. Dette følger av Hovedavtalen § 21 første ledd.

Kampmidler er ikke tillatt brukt ved alle tarifforhandlinger. Bruk av kampmidler er først og fremst anvendelig ved hovedtariffrevisjonen annet hvert år, og i forbindelse med tarifforhandlinger for 2. avtaleår av tariffperioden (mellomoppgjør).

De mest sentrale bestemmelser om arbeidskonflikter på kommunesektorens område finnes i arbeidstvistloven. Supplerende regler fremgår av lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvist (lønnsnemndloven) og i Hovedavtalen. De nærmere vilkår og formkrav for lovlig bruk av kampmidler er regulert i arbeidstvistloven og er felles for streik og lockout. De nærmere vilkår og formkrav for lovlig bruk av kampmidler er regulert i arbeidstvistloven, og er de samme for streik og lockout. Tariffavtalen må være utløpt, de individuelle arbeidsforhold må være oppsagt og oppsigelsesperioden må være ute (jf. arbeidstvistloven § 8 andre ledd og §18).

Oppsigelsene av de enkelte, individuelle arbeidsforhold kan skje under ett, gjennom såkalt kollektiv plassoppsigelse. Oppsigelsesfristen er 14 dager, og varsel om plassoppsigelse skal utveksles mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene, jf. Hovedavtalen § 21. Se også arbeidsmiljøloven § 15-17.

Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp (navnelistene), skal presenteres for Oslo kommune minst fire dager før plassfratreddelsen, jf. Hovedavtalen § 21 femte ledd. Varsel om utvidelse av en aksjon skal også gis av hver av partene med minst fire dagers frist, jf. § 21 fjerde ledd.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15, jf. Hovedavtalen § 21 første ledd.

5. MEGLING OG VOLDGIFT

Samtidig med plassoppsigelse skal det sendes melding til riksmekleren om brudd i forhandlingene (jf. arbeidstvistloven § 16). Streik eller lockout må under ingen omstendighet iverksettes før fire døgn etter at riksmekleren har mottatt meldingen. Innen to dager etter at riksmekleren har mottatt meldingen, kan han forby arbeidsstans inntil meglingsmannen har funnet sted (jf. arbeidstvistloven § 19). I praksis vil riksmekleren nedlegge forbud, men man bør følge nøye med og kontakte meglingsmannen om det drøyer med forbudet.

Forbudet innebærer en tidsbegrenset plikt for partene til å medvirke til meglingsmannen. Ti dager etter at forbudet er nedlagt, kan hver av partene kreve meglingsmannen avsluttet (jf. arbeidstvistloven § 25 første ledd). Senest fire dager etter at krav om avslutning av meglingsmannen er fremsatt, skal meglingsmannen avsluttes og lovlig arbeidsstans kan iverksettes.

Vanligvis vil det gå minst 16 dager (2 + 10 + 4) fra meldingen om brudd i forhandlingene er mottatt til arbeidskamp kan iverksettes. Fristene går ut kl. 24.00. Når meglingsmannen er avsluttet uten

resultat, kan arbeidstaker lovlig gå til arbeidsnedleggelse og arbeidsgiver kan lovlig ta i bruk arbeidsstengning.

Selv om meglingen ikke fører frem og en således ikke kan få hindret bruk av kampmidler, har riksmekleren plikt til å følge med i konflikten. Etter en måned skal han oppfordre partene til nye forhandlinger (jf. arbeidstvistloven § 30 tredje ledd). Dette kan for øvrig gjøres når som helst (jf. arbeidstvistloven § 30 annet ledd). Hvis meglingen ikke fører frem, kan partene i fellesskap bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda, til såkalt frivillig lønnsnemnd (jf. lønnsnemndloven § 2). Hvis partene verken blir enige om tariffavtalen eller om å bringe saken inn for frivillig lønnsnemnd/voldgift, kan det bli vedtatt en lov om tvungen voldgift dersom store samfunnsmessige interesser står på spill. Behandlingen i voldgiftsnemnden vil stort sett være den samme enten den er tvungen eller frivillig. Dette innebærer bl.a. at partene har partsinnlegg overfor nemnden.

Avgjørelse truffet så vel av frivillig som tvungen voldgiftsnemnd har samme virkning som ny tariffavtale, selv om den ikke er vedtatt av partene (jf. lønnsnemndloven § 2 andre ledd).

Hvis arbeidsgiver mener at det foreligger brudd på bestemmelsene om fredsplikt, kan saken bringes inn for Arbeidsretten (jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd). Dette bør fortrinnsvis skje så snart den ulovlige aksjon er varslet, eventuelt mens denne pågår. Også etter at aksjonen er avsluttet, kan det være behov for å prøve rettmessigheten av aksjonen.

6. ULOVLIGE AKSJONER

En ulovlig aksjon kan gi grunnlag for oppsigelse/avskjed av de streikende og kan dessuten medføre erstatningsansvar både for de streikende og eventuelle medansvarlige fagforeninger. Etter Hovedavtalen § 13 c jf. § 15 b, kan også medvirkning til ulovlige aksjoner medføre at en tillitsvalgt må fratre sitt verv. Hvis dette kreves av Byrådsavdeling for finans, skal partene oppta forhandlinger innen 14 dager. Hvis partene ikke blir enige, bringes saken inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

Forhold rundt konflikter, kollektiv plassoppsigelse, samt arbeid under streik reguleres av Hovedavtalen kapittel 5.

KAP. A

TILTAK FØR ARBEIDSKONFLIKT

Under streik forstyrres den kommunale virksomhet, og deler av virksomheten kan helt eller delvis slutte å fungere.

1. STREIKEVARSEL MV.

Tariffrevisjonen	Arbeidsgiver vil som regel på forhånd være klar over at streik kan inntre. Utviklingen av en tariffrevisjon vil normalt gi signal om dette.
Plassoppsigelse	Arbeidstakerorganisasjonene eller hovedsammenslutningene (på vegne av medlemsorganisasjonene) varsler Oslo kommune sentralt om plassoppsigelse, jf. Hovedavtalen § 21. Plassoppsigelsen varsles minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.
Aksjoner i tariffperioden	Ved aksjoner i tariffperioden skal hovedorganisasjonen gi sitt samtykke på forhånd. Varsel om slike aksjoner skal gis kommunen ved Byrådsavdeling for finans senest 6 dager før aksjonen iverksettes, jf. Hovedavtalen § 26.
Politisk demonstrasjonsstreik	Politisk demonstrasjonsstreik skal varsles slik at man unngår urimelige virkninger for tredjeperson. Varsel må så vidt mulig gis i rimelig tid før iverksettelsen, jf. Hovedavtalen § 27.
Streikevarselets innhold	Organisasjonene har plikt til å melde fra til kommunen om hvilke arbeidstakere plassoppsigelsen og streikevarslet gjelder. Etter Hovedavtalen § 21, 3. ledd skal plassfratredelsens endelige omfang (navnelistene) gis med minst fire dager frist. Arbeidsgiver har rett til å kreve utlevert medlemslister, jf. § 21, 5. ledd. Det må sendes ny plassoppsigelse for arbeidstakere som har meldt seg inn i organisasjonen etter at det ble sendt plassoppsigelse.
Vikarer	En vikar som ikke er medlem av en organisasjon som er i streik, skal bli sittende i vikariatet forutsatt at vedkommende tiltrådte før det ble gitt plassoppsigelse. Hvis vikaren er organisert, kan vedkommende tas ut i streik uansett om den egentlige stillingsinnehaver er organisert eller ikke.
Uorganiserte	Uorganiserte arbeidstakere omfattes ikke av plassoppsigelse.
Unntatt streikerett	Arbeidstakere som representerer kommunen som arbeidsgiver og som er nevnt i Hovedavtalen § 22 første ledd, kan ikke tas ut i noen form for hel eller delvis arbeidsnedleggelse.

Dette er:

”- Byrådsavdelingene:

Kommunaldirektørene (stedfortreder når kommunaldirektøren ikke er til stede) samt Arbeidsgiverseksjonen i Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling (nå seksjon for personalledelse i Byrådsavdeling for finans).

- Virksomhetene:

Som hovedregel virksomhetsleder (stedfortreder når virksomhetsleder ikke er til stede).”

Partiell plassfratredelse

I arbeidslivet har man i de senere år opplevd at organisasjoner har varslet kun delvis plassfratredelse for enkeltpersoner eller deler av stillinger. Dette har hatt forskjellige former. Alle formene for partiell plassfratredelse har det til felles at de avviker fra tidligere forståelse om at hele arbeidsforholdet opphører midlertidig for ansatte som er tatt ut i streik. En slik ensidig partiell arbeidsnedleggelse er det ikke adgang til i Oslo kommunes tariffområde.

Ensidig tilbake-trekking

En arbeidstakerorganisasjon kan ikke ensidig trekke tilbake en plassfratredelse. Den kan heller ikke etter en tid bytte ut streikende som ønsker å gå tilbake til arbeidet, med nye streikende arbeidstakere i samme eller andre virksomheter. Det følger av Hovedavtalen § 21 siste ledd at arbeidstakere som er omfattet av plassfratredelsen tidligst kan meldes tilbake i arbeid etter at konflikten er brakt til opphør.

2. KARTLEGGING AV KONFLIKTEN

Oversikt

Den lokale ledelse (virksomhetsleder) må så tidlig som mulig, etter å ha mottatt plassfratredelser/lister med navn på ansatte som omfattes av konflikt, skaffe seg oversikt over konfliktens konsekvenser og omfang. Så snart virksomheten har foretatt denne kartleggingen, må resultatet straks meddeles ansvarlig byrådsavdeling med kopi til Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse (e-post: tariff@byr.oslo.kommune.no).

Dette er viktig bl.a. for å kunne vurdere spørsmål om unntak og dispensasjoner, jf. omtale nedenfor under punkt 6 og 7 og Hovedavtalen § 22 annet ledd og § 23.

3. BEREDSKAP

Beredskaps-gruppe sentralt

Oslo kommune har etablert en egen beredskapsgruppe som består av sentrale representanter fra byrådsavdelingene. Gruppen er tillagt et ansvar i forhold til håndtering av streikesituasjoner.

Lokal beredskap	Virksomhetene bør være forberedt på arbeidskonflikter som innebærer forstyrrelse i den daglige virksomhet. Den lokale ledelse må, før streik inntreffer, ha utarbeidet planer for kommunikasjon, informasjon, drift og sikring av kommunens eiendom. Organisering av dette arbeidet kan eventuelt skje i lokal beredskapsgruppe.
Plan for å sikre driften/dempe skadevirkningene	Nedenfor redegjøres for enkelte hovedpunkter en slik plan bør inneholde: - Hvilke funksjoner bør holdes i gang under streiken? - Hvem er ansvarlig for drift av de enkelte funksjoner? - Hvordan planlegges drift av nødvendige funksjoner? - Behov for kommunale vedtak (f.eks. delegasjonsvedtak)? - Behov for søknader om dispensasjon? - Hvem kan lovlig utføre de streikendes oppgaver? - Alternative arbeidsoppgaver til ikke-streikende arbeidstakere. - Hvem skal ha kontakt med kommunen sentralt (beredskapsgruppen/Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse)? - Hvem skal ha kontakt med de streikendes representanter, og hvordan skal denne kontakten formaliseres?
Samordning	Det er av største betydning at den lokale beredskap og de lokale tiltak samordnes med beredskapsgruppen sentralt i kommunen. Den lokale ledelse (virksomhetsleder) har ansvar for dette.

4. KOMMUNIKASJON

Kontaktpersoner	Både den lokale ledelse (virksomhetsleder) og beredskapsgruppen sentralt bør utpeke kontakter som er ansvarlige for rask og sikker utveksling av materiale, meldinger og informasjon om konfliktens utvikling.
Samarbeid	God kommunikasjon er basis for et helt nødvendig samarbeid mellom de berørte instanser på arbeidsgiversiden. Samarbeid vil bedre mulighetene for å styre en konfliktsituasjon som ellers lett kan komme ut av kontroll.
Organisasjonene	Forholdet til tillitsvalgte og organisasjoner er viktig, men vil ofte være noe forskjellig fra en normalsituasjon. Den lokale ledelse (virksomhetsleder) bør utpeke kontaktpersoner som ivaretar kommunikasjonen med de streikendes representanter på en korrekt og formelt riktig måte.
Politikerne	Beredskapsgruppen sentralt er ansvarlig for kommunikasjon og

nødvendig informasjon og kontakt med Byrådet, jf. omtale nedenfor under punkt 5.

5. INFORMASJON

Foreløpig informasjon

Før streik iverksettes, må arbeidsgiver raskt komme i gang med informasjon. En arbeidskonflikt berører mange parter, og det er derfor særdeles viktig med informasjon. Gjennom god informasjon kan arbeidsgiver vise en fast og korrekt holdning under streiken. Dette er av største betydning for forholdet til de ansatte, til organisasjonene og til publikum (tredjepart).

Den lokale ledelse

Så langt er det mulig må den lokale ledelse, før streiken begynner, informere om de forventede virkninger av konflikten, og hvilke foreløpige tiltak som vil bli iverksatt. Bl.a. må det informeres om at lønn vil bli stoppet under streiken.

Informasjonen må gis til de ansatte som er i arbeid, til berørt tredjepart og til beredskapsgruppen sentralt. Beredskapsgruppen sentralt orienterer Byrådet.

Beredskapsgruppen

Beredskapsgruppen sentralt skal kanalisere all ekstern informasjon gjennom en egen informasjonsmedarbeider. Denne må raskt etablere kontakt med media (aviser, lokalradio, fjernsynet mv.). Det er under en arbeidskonflikt alltid kamp om å få informert opinionen. Kommunen må legge stor vekt på saklig og rask informasjon for ikke å komme på etterskudd allerede før streiken er i gang.

Det bør opplyses hvilke deler av virksomheten som fortsetter uforstyrret, og hvilke deler som innskrenkes eller opphører på grunn av arbeidsstansen. Eksempelvis bør det opplyses om hvilke livsviktige funksjoner som søkes dispensert fra streik slik at ingen blir uten nødvendige tjenester. Det bør opplyses om avdelinger som er stengt, om midlertidige tiltak som er etablert, om hvorledes en kan få hjelp i en nødssituasjon osv.

6. UNNTAK FRA STREIKEN

Etter at plassfratredelsen er varslet (navnelistene overlevert) må den lokale ledelse vurdere om deler av virksomheten blir rammet på en slik måte at det er grunn til å ta opp spørsmålet om å unnta bestemte arbeidstakere fra streiken. Det føres forhandlinger om unntak før streiken iverksettes eller trappes opp.

Arbeidstakere som representerer kommunen som arbeidsgiver og som er nevnt i Hovedavtalen § 22 første ledd, kan ikke tas ut i noen form for hel

eller delvis arbeidsnedleggelse. Dette gjelder kommunaldirektørene (eller stedfortredere når kommunaldirektøren ikke er til stede) i byrådsavdelingene, samt seksjon for personalledelse i Byrådsavdeling for finans. I virksomhetene er det som hovedregel virksomhetsleder som ikke kan tas ut. Se omtale foran i Kap. A punkt 1.

Fremgangsmåte

Med hjemmel i Hovedavtalen § 23 kan arbeidsgiver ”ved varsel om arbeidsnedleggelse/plassfratredelse straks” kreve forhandlinger om hvilke øvrige arbeidstakere som kan unntas fra streik.

Det er den lokale ledelse som må innkalle til slike forhandlinger for grupper eller enkeltpersoner/stillinger. Etter § 23 siste setning skal slike forhandlinger føres ”mellom vedkommende virksomhet og vedkommende lokale fagforening”. Organisasjonene lokalt har derfor plikt til snarest mulig og før streiken iverksettes, å forhandle med virksomheten om unntak fra streiken.

Forhandlingene kan resultere i at man blir enige om å unnta ansatte fra streik. I stor utstrekning vil det være opp til arbeidstakerorganisasjonene om forhandlingene foregår muntlig eller gjennom skriftlige søknader. Organisasjonen lokalt tar standpunkt til kommunens krav.

Arbeidstakere som blir helt unntatt fra streiken, beholder vanlige lønns- og arbeidsvilkår, jf. Hovedavtalen § 24.

Arbeidstakere som delvis unntas fra streiken, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

7. DISPENSASJON FRA STREIKEN

Når det er klart hvilke grupper av arbeidstakere som vil delta i konflikten, kan det være nødvendig å søke dispensasjon fra streiken for arbeidstakere til bestemte oppgaver og/eller funksjoner.

Nødvendig virksomhet

Utgangspunktet for vurdering av dispensasjoner må være virksomhet som er strengt nødvendig. Det er ikke nok at konflikten medfører ulemper, den må innebære alvorlige vanskeligheter. Eksempler på dette kan være hensynet til sikkerhet, liv og helse eller betydelig materiell skade. Spørsmål om dispensasjon må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Virkningenes art, omfang og hvem de rammer vil kunne være relevant. Når en vet at streiken vil ramme uforholdsmessig hardt eller utilsiktet, kan grunnlaget for dispensasjonssøknad være til stede.

Fremgangsmåte

Den lokale ledelse må, hvis den ønsker dispensasjon fra streiken, fremme dispensasjonssøknader vedrørende aktuelle arbeidstakere.

Forhandlingssammenslutningene/organisasjonene gir skriftlig informasjon om rutinene ved behandling av dispensasjonssøknader sammen med plassoppsigelsene. Søknadene behandles av sentral streikekomité i vedkommende arbeidstakerorganisasjon når streiken er iverksatt eller trappet opp. Søknadene kan innvilges helt, tidsavgrenset og/eller delvis.

Rapportering

Ved en konflikt må virksomhetene daglig rapportere til sin overordnede byrådsavdeling og til Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse (e-post: tariff@byr.oslo.kommune.no). Det vil bli etablert daglige rapporteringsrutiner for virksomhetene i forbindelse med en eventuell konflikt.

Byrådsavdelingene rapporterer daglig til beredskapsgruppen sentralt.

Ensidig dispensasjon

Organisasjoner kan av ulike grunner ønske at arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, midlertidig gjeninntre i arbeidet for å utføre bestemte arbeidsoppgaver. Dette også uten at slik initiativ eller ønske har kommet fra arbeidsgiver.

En slik form for ensidig dispensasjon må betraktes som en midlertidig tilbaketrekking av plassoppsigelsene. Det er på det rene at en part ikke ensidig kan trekke enkelte plassoppsigelser tilbake eller midlertidig utsette iverksettelsen av arbeidskamp. Arbeidstakere som det er gitt plassoppsigelse for, kan ikke uten arbeidsgivers samtykke gjenoppta arbeidet.

Vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon

Det er fra arbeidslivet kjent at arbeidstakernes tillitsvalgte i noen tilfeller har stilt vilkår for å innvilge søknad om dispensasjon. Det kan f.eks. gjelde krav om at streikekomiteen skal få disponere kontor plass i kommunens lokaler, eller at tillitsvalgte skal få fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre arbeid i streikekomiteen.

Hovedavtalen hjemler ingen rett for å stille slike vilkår. Kommunens utgangspunkt er at man ikke etterkommer slike vilkår.

Følgen av avslått dispensasjons - søknad

Følgen av en avslått dispensasjonssøknad vil være at de som omfattes av avslaget, betraktes som streikende. Det finnes fra arbeidslivet eksempel på at det er gitt anledning til fornyet behandling av avslag. Det kan være aktuelt å vurdere behov for å søke dispensasjon på nytt når det har gått noe tid fra avslaget.

KAP. B

TILTAK UNDER ARBEIDSKONFLIKT

Arbeidsforholdet suspenderes Streik eller lockout medfører ikke at arbeidstakernes ansettelsesforhold opphører, men kun at partene midlertidig er løst fra sine plikter. Arbeidsforholdet suspenderes i den tid streiken varer, og arbeidsplikten og kommunens plikt til å yte lønn mv. bortfaller.

Det er viktig at arbeidsgiver påser at lønnsutbetalingene blir stoppet. Konflikten får også betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

1. STANSING AV LØNN MV.

Opphør av lønn De streikendes lønn skal stoppes så snart det er kjent hvem som tas ut i streik. Dette må umiddelbart iverksettes av den lokale ledelse (virksomhetsleder).

Det skal foretas lønnstrekk ved alle typer streiker. Det spiller ingen rolle om aksjonene påstås å være lovlig eller ulovlig.

Opptjent lønn Opptjent lønn inntil plassfratredelse utbetales.

Forskudd Det skal i prinsippet ikke gis forskudd på lønn. Dersom streik iverksettes like etter en lønningsdag, vil de streikendes lønn ikke kunne stoppes umiddelbart. I slike tilfeller må lønnstrekk foretas etter streiken, jf. omtale nedenfor under kap. C.

Foreldre-penger mv. De streikende utbetales ikke foreldrepenger eller andre godtgjørelser etter tariffavtalen. Arbeidstakere som har foreldrepermisjon allerede før streiken inntre, og som derfor ikke kan tas ut i streik, beholder sine rettigheter.

Sykepenges Arbeidsgiverens plikt til å betale sykepenges opphører under streik og lockout, jf. lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 8-31. De streikende utbetales heller ikke sykepenges etter tariffavtalen.

Arbeidstakere som blir syke og oppsøker lege før arbeidet stanser, har rett til sykepenges fra arbeidsgiver inntil arbeidet stanser. Deretter overtar NAV og betaler så lenge streiken pågår. Dersom arbeidstakeren fortsatt er sykmeldt når arbeidet gjenopptas, gjeninntre virksomhetens plikt til å betale sykepenges, jf. folketrygdloven § 8-31 første og tredje ledd. Dette gjelder selv om arbeidsstansen har vart over 16 dager.

Blir arbeidstakeren syk etter at arbeidet er stanset, har vedkommende ikke rett til sykepenger verken fra arbeidsgiver eller folketrygden, jf. folketrygdloven § 8-31 annet ledd.

Reise- og kostgodtgjørelse

Arbeidstaker som tas ut i streik under en tjenestereise, mister sitt krav på reise- og kostgodtgjørelse fra det tidspunkt streik er iverksatt. Reiseutgifter tilbake til tjenestestedet bør godtgjøres selv om tilbakereisen skjer etter iverksettelsen av streiken.

En arbeidstaker som under tjenestereise blir tatt ut i lockout, bør få reise- og kostgodtgjørelse til han/hun er tilbake på hjemstedet.

Opphørsmelding

Ved permisjon/permittering skal opphørsmelding sendes på vanlig måte, avhengig av om arbeidstakerne har lønn eller ikke, jf. lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 25-1 om arbeidsgivers meldinger til arbeidsgiver/arbeidstakerregisteret.

2. FERIE, PENSJONSFORHOLD

Ikke ferie

Ferie kan ikke innvilges under streik. Det samme gjelder avspasering og uttak av fleksitid.

Ferieplan

Arbeidstakere bør imidlertid få avvikle ferie som er fastlagt på forhånd. I dette tilfelle skal det også utbetales feriepengene.

Pensjonsforhold

Den tid en arbeidstaker er fraværende på grunn av streik eller lockout medregnes ikke som pensjonsopptjenende, hvis fraværet strekker seg ut over tre måneder i sammenheng.

Dette innebærer at bare arbeidskonflikter av lengre varighet enn tre måneder skal meldes til Oslo Pensjonsforsikring AS.

Permisjon

Ansatte som omfattes av streik innvilges ikke permisjon, og avtalt permisjon bortfaller. Lønn skal stoppes for ansatte som avvikler permisjon med lønn ved plassfratredelse.

3. ANDRE REGLER FOR STREIKENDE ARBEIDSTAKERE

Oppsigelse

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

For oppsigelser som er foretatt før plassoppsigelsen, fortsetter oppsigelsestiden å løpe også under konflikten.

Sluttattest	Arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, skal ikke ha sluttattest (jf. arbeidsmiljøloven § 15-15) mens streiken varer.
Annet arbeid	Streikende arbeidstakere må ikke gis annet arbeid i Oslo kommune. Virksomheter som tar inn nye arbeidstakere, må så lenge en konflikt varer, kreve at det blir vist sluttattest.
Nøkler, biler mv.	Streikende arbeidstakere plikter å tilbakelevere nøkler til arbeidsplassen, redskap, biler og annet som tilhører arbeidsgiver. Dette gjøres ved arbeidstidens begynnelse første dag under streik. En vaktmester som tas ut i streik vil for eksempel ha plikt til å levere fra seg nøkler til virksomhetens dører mv. Streikende arbeidstakere skal ikke fjerne ting fra arbeidsplassen.
Arbeidstakers plikter forut for arbeidsnedleggelse	Arbeidstakere som tas ut i streik, plikter å utføre sitt arbeid frem til tidspunktet for plassfratredelse, og plikter som oftest å forlate arbeidsplassen slik den vanligvis er når de forlater den. I særlige tilfeller har arbeidstaker også plikt til å gjøre arbeidsgiver/nærmeste overordnet oppmerksom på forholdsregler som må tas grunnet arbeidsstansen, eventuelt utføre disse.
Adgang til arbeidsplassen	Arbeidstakere som omfattes av streik har ikke, uten arbeidsgivers samtykke, adgang til arbeidsplassen.
Kurs	Kursdeltakelse omfattes normalt av arbeidsnedleggelsen til streikende arbeidstakere.

4. ARBEIDSTAKERE SOM IKKE ER I STREIK

Uorganiserte	Streiken gjelder kun de arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen. Uorganiserte arbeidstakere som ikke er i streik, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid inntil eventuell permittering finner sted, jf. omtale nedenfor under punkt 6 om permittering. De har som vanlig krav på lønn. Dersom uorganisert arbeidstaker uteblir fra arbeidet under konflikten uten lovlig grunn (ulegitimert fravær), har de ikke krav på lønn under fraværet. Slikt fravær kan også gi grunnlag for opphør av ansettelsesforhold (oppsigelse/avskjed). Streikende arbeidstakere som etter dispensasjon tillates å utføre sitt ordinære arbeid, gis betaling etter den gamle tariffen med forbehold om
---------------------	---

regulering og godtgjørelse for faktisk utført arbeid. For øvrig gjelder vanlige ansettelses- og arbeidsvilkår.

Andre arbeidstakere som ikke er i streik

Organiserte arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik, har på samme måte som uorganiserte rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid. For disse gjelder det samme som ovenfor når det gjelder uteblivelse fra arbeidet under streiken.

De ikke-streikendes arbeidsplikt

Hovedregelen er at streiken verken innskrenker eller utvider arbeidsplikten til arbeidstakere som ikke omfattes av streiken.

Underordnede arbeidstakere

Underordnede arbeidstakere skal først og fremst utføre sitt vanlige arbeid inntil eventuell permittering finner sted. Utgangspunktet for dem som er i arbeid, er at streiken verken innskrenker eller utvider deres arbeidsplikt. Plikten er i store trekk regulert i arbeidsavtalen, supplert med eventuell stillingsinstruks el. gitt for stillingen samt prinsipper om arbeidsgivers styringsrett. I dette ligger også at de på vanlig måte skal gjøre bruk av 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 eksempelvis føre til at gjenværende arbeidstakere må utføre arbeidet på en litt annen måte enn vanlig på grunn av nødvendige omlegginger.

En underordnet kan ikke pålegges å utføre deler av arbeidet til den streikende overordnede, for eksempel å avgjøre saker som på grunn av omfang eller vanskelighetsgrad pleier å bli avgjort av den overordnede. Dette forutsatt at det ikke formelt sett er blitt delegert før streiken tar til. Overtid utover det vanlige kan heller ikke pålegges.

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 arbeidsinnhold fra sted til sted.

Særlig om delegering fra overordnet

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

Utgangspunktet er at 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, står delegeringen ved lag. Underordnede vil ha rett og plikt til å utføre arbeidsoppgavene i henhold til fullmaktene.

Overordnede arbeidstakere

Det er alminnelig antatt at den overordnede som er tatt ut i streik, ikke uten videre kan foreta en lovlig tilbakekalling av fullmakter i den hensikt å forsterke virkningen av streiken. Kontroll- og tilsynsfunksjonen skyves oppover i systemet.

Også den streikendes overordnede er forpliktet til å utføre sitt ordinære arbeid på vanlig måte, og vedkommende kan – dersom han/hun kan betraktes som arbeidsgiverrepresentant, utføre alt arbeid som den streikende normalt utfører, uten at dette blir å betrakte som streikebryteri.

Det er tradisjon for at visse grupper av personell anses som arbeidsgivers representant. En slik representant opptrer "i arbeidsgivers sted". Dette kan gå ut over det en normalt legger arbeidsgiverrollen til linjeledere. I begrepet "arbeidsgivers representant" ligger bl.a. en plikt til å opptre slik en kan anta at eier eller et styre ville ha opptrådt i tilsvarende situasjoner. Rollen vil også kunne innebære å være arbeidsgivers ansikt utad eller å fremstå som arbeidsgiver innad i virksomheten. Samtidig vil denne rollen ofte bli identifisert som de streikendes "motpart".

Hvem som i denne sammenheng i kommunens virksomheter skal kunne anses som arbeidsgiverrepresentant, må avgjøres ut fra en konkret vurdering. Det må tas hensyn til stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde, og Hovedavtalen §§ 22 og 23 vil gi en viss veiledning.

Som et utgangspunkt kan en si at det høyeste sjiktet i virksomheten anses som arbeidsgiverrepresentanter i relasjon til de spørsmål som her omhandles. En viss veiledning kan man også få ved å se på hvem som er oppnevnt som arbeidsgiverrepresentanter i parts sammensatte utvalg som MBU og i arbeidsmiljøutvalget (AMU). I utvalg som dette er ofte virksomhetsleder og deres nærmeste underordnede, - f.eks. assisterende direktør og avdelingssjefer oppnevnt som arbeidsgivers representant. Det kan således ikke være tvil om at virksomhetens ledelse må betraktes som arbeidsgiverrepresentanter. Også virksomhetsleder og deres nærmeste underordnede f.eks. avdelingsdirektør/fagsjef vil kunne bli å betrakte som slik representant. Det samme gjelder ledere i byrådsavdelingene.

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

Arbeidsgivers representanter kan lede ikke streikende arbeidstakere der dette er nødvendig for at virksomheten skal fungere, eventuelt for å unngå permittering. Det er her tale om et lederansvar som ikke nødvendigvis må

henge sammen med å være arbeidsgivers representant slik dette er beskrevet foran.

Juridiske kilder har lagt vekt på om det har vært vanlig i lederstillingen å ta seg av det aktuelle arbeidet i situasjoner hvor dette ikke utføres av underordnede.

Det har videre vært lagt vekt på om arbeidet har vært nødvendig for å holde virksomheten i gang, og å unngå permittering, eller om manglende utførelse av arbeidet har kunnet true liv, helse eller materielle verdier. I en viss grad har det også vært skilt mellom hva en leder har plikt til å utføre som direkte følge av stillingen kontra hva som eventuelt gjøres fordi det oppfattes til å være en del av den.

Alternative arbeidsoppgaver - omorganisering

Dersom arbeidstaker ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver på grunn av streiken, kan arbeidsgiver pålegge vedkommende å utføre annet ikke-konflikttrammet arbeid som ligger innenfor rammen av de faglige kvalifikasjoner stillingen tilsier. Alternativet til slik sysselsetting kan være permittering, jf. omtale nedenfor under punkt 6 og Hovedavtalen § 19.

5. BEGRENŚNING AV SKADEVIRKNINGER

Den sentrale beredskapsgruppen og den lokale ledelse må vurdere hvordan skadevirkninger av streiken kan unngås eller begrenses. Det påhviler den lokale ledelse å foreta en streng prioritering av hvilke funksjoner som skal opprettholdes.

Omdisponering

Omdisponering av arbeidstakere må ikke innebære at de settes til streikebryterarbeid, jf. omtale foran under punkt 4. Omdisponering kan være et alternativ til permittering, jf. omtale nedenfor under punkt 6. Målet må være å gjøre skadevirkningene overfor tredjeperson så små som mulig.

Informasjon

Den lokale ledelse må, i samarbeid med beredskapsgruppen, sørge for informasjon til de berørte parter og interessenter.

Informasjon til arbeidstakere som er i arbeid om deres arbeidssituasjon og om virkningene av streiken, må skje kontinuerlig. Det må også gis informasjon om tiltak som er iverksatt og i størst mulig grad om tiltak som vil komme.

Informasjon til og kommunikasjon med de streikendes organisasjoner ivaretas fortløpende av de kontaktpersoner som er utpekt til dette, jf. omtale foran i Kap. A punkt 3.

Media

Streikens virkninger kan begrenses ved rask, saklig og korrekt informasjon. Beredskapsgruppen sentralt i kommunen skal gjennom sin

informasjonsmedarbeider sørge for at media (aviser, radio, TV mv.) blir informert om situasjonen. Statusrapporter, forventede virkninger og aktuelle tiltak må meddeles saklig og raskt. Dette gir bud om fasthet og kontroll på arbeidsgiversiden og vil ha innvirkning på opinionen og de streikende.

6. PERMITTERING

Adgang til permittering

Etter drøftelser mellom den lokale ledelse og beredskapsgruppen sentralt kan Oslo kommune permittere arbeidstakere som ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte, jf. Hovedavtalen § 19 a og c.

Før man går til permittering bør omdisponering være overveid, jf. omtale foran i punkt 5. Permittering skal skje med 14 dagers varsel til den enkelte arbeidstaker, jf. Hovedavtalen § 19 a og c, det vil si ved personlig varsel. Det er anledning til å sende betinget permitteringsvarsel slik at varseltiden (14 dager) begynner å løpe. Også ved betinget permittering skal som hovedregel den enkelte arbeidstaker få personlig varsel. De som skal permitteres, må deretter få underretning om tidspunktet for når vedkommende skal fratre, så fort dette er kjent.

Den lokale ledelse må, i alle tilfeller der permittering vurderes, snarest mulig forelegge spørsmålet for Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse (e-post: tariff@byr.oslo.kommune.no).

Annet relevant arbeid

Før permitteringsvarsel blir sendt, plikter den lokale ledelse og beredskapsgruppen sentralt å vurdere hvorvidt arbeidstakerne kan omdisponeres til annet relevant arbeid og drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte. Det skal settes opp referat fra drøftingene, jf. Hovedavtalen § 19 c.

Melding til Arbeids- og velferdsetaten

Hvis permitteringen omfatter minst 10 arbeidstakere, må den lokale ledelse i henhold til lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 8 straks gi melding til Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

Dagpenger

I utgangspunktet har offentlig ansatte ikke rett til dagpenger ved permittering, jf. forskrift av september 1998 nr. 890 om dagpenger § 6-1. Imidlertid antas at dagpenger kan gis i henhold til folketrygdloven § 4-22, dersom de permittertes lønns- eller arbeidsvilkår ikke blir påvirket av utfallet av streiken.

7. LOCKOUT

Formål	Lockout er arbeidsgivers kampmiddel. Formålet med lockout er å øve økonomisk press på motparten for å få denne til å gjenoppta forhandlingene og inngå ny tariffavtale, eller fremtvinge tvungen voldgift.
Hvem vedtar lockout?	Beredskapsgruppen sentralt i kommunen vurderer bruken av lockout og fremlegger eventuelt forslag om bruk av slikt virkemiddel. Avgjørelse om bruk av lockout tas på politisk nivå sentralt i kommunen. Lockout kan være aktuelt ved illojal bruk av streikevåpenet – for eksempel dersom organisasjonene bare tar ut i streik bestemte nøkkelpersoner eller grupper som med letthet kan streike, men lar være å ta ut andre grupper som for eksempel deltakere på kurs el.
Tidspunkt for ikrafttredelse	Beslutning om lockout trer i kraft fra det tidspunkt kommunen bestemmer. Lockout kan imidlertid ikke iverksettes før 14 dager etter at den/de sentrale arbeidstakerorganisasjonen(e) som vil bli berørt, har mottatt varslet. Det skal inneholde hvilke virksomheter og grupper oppsigelsene gjelder for, og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut. Kommunen må selvsagt følge formreglene i arbeidstvistloven og i eventuelle tariffavtaler. Det kan bli aktuelt å permittere uorganiserte og andre arbeidstakere som ikke omfattes av plassoppsigelsen, jf. omtale foran under punkt 6.
Unntak fra lockout	Det er ingen uttrykkelige regler om unntak fra lockout for visse arbeidsgrupper. Vedtak om unntak fra lockout for visse arbeidstakere/funksjoner som er nødvendige for at ikke tredjepersons interesser skal skades på en utilbørlig måte, treffes av det samme organet som fattet vedtaket om lockout. En part kan ikke ensidig trekke gitte plassoppsigelser tilbake eller utsette iverksettelsen av arbeidskamp med bindende virkning for motparten. Dette gjelder også når Oslo kommune har sagt opp plassene (ved lockout).

8. TILTAK FOR Å LØSE KONFLIKTEN

	Beredskapsgruppen sentralt og den lokale ledelse må kontinuerlig arbeide for å få konflikten løst eller brakt til opphør.
God kommunikasjon	Det er viktig at partene opprettholder en god kommunikasjon. Gjennom samtaler, drøftelser og uformelle kontakt må man søke å finne en løsning som kan bringe slutt på streiken.

9. TILLITSVALGTE OG VERNEOMBUD, STREIKEVAKTER, STREIKEKOMITÉ, M.V.

Steikeforberedelse	Deltakelse 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 organisasjonen ønsker å gjøre bruk av de tillitsvalgte i forbindelse med streiken, må disse tas ut i streik gjennom de ordinære plassoppsigelser/plassfratredelser. Tillitsvalgte som ikke er tatt ut i streik, skal ivareta sine ordinære oppgaver etter Hovedavtalen. Nedleggelse av tillitsvalgtarbeid, uteblivelse fra møter og lignende vil medføre brudd på denne avtale. Likeså i forhold til eventuelle lokale avtaler om frikjøp, lønn og andre ordninger. Arbeidsgiver må vurdere konsekvenser av brudd på slike avtaler.
Verneombud	Verneombud representerer alle ansatte i virksomheten. De er valgt for hele valgperioden frem til neste valg. Det er alminnelig forstått at de ikke kan legge ned sitt arbeid som verneombud i sympati med de streikende. Dersom verneombud tas ut i streik, trer eventuell stedfortreder inn.
Streikevakter	Under en streik vil organisasjonene ofte nedsette en streikekomité og utpeke streikevakter som vil ha til oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser under streiken. Streikekomiteen skal også påse at ingen ulovlig utfører arbeidsoppgavene til arbeidstakere som er tatt ut i streik. Oppnevning som medlem av streikekomiteen, gir ingen rett til permisjon etter Hovedavtalen. Streikekomiteen har ikke rett til å nytte kontorplass som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for tillitsvalgte, til arbeid i streikekomiteen. Det kan likevel være praktisk av hensyn til kontakt med de streikende at komiteen er lett tilgjengelig.
Arbeidsgivers styringsrett	Arbeidsgiver er ansvarlig for forholdene på arbeidsplassen og ledelsen av arbeidet. De streikende kan ikke gripe inn i arbeidsgivers styringsrett overfor arbeidstakere som står utenfor streiken. Styringsretten omfatter også arbeidstakere som utfører arbeid etter dispensasjon, jf. omtale foran under Kap. A punkt 6. Arbeidsgiver har imidlertid ikke rett til å pålegge arbeidstakeren andre arbeidsoppgaver enn de 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 kontroll med hvilke arbeidsoppgaver som blir utført. Dersom streikevakter eller medlemmer av streikekomiteen søker 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 § 13 c. Det kan også være aktuelt å forby streikevakter eller streikekomité-medlemmer adgang til arbeidsplassen hvis de søker å hindre at ikke-konfliktrammet arbeid blir utført. Helt unntaksvis kan det være aktuelt å vurdere eventuell overtredelse av lov av 22. mai 1902 nr. 10 om almindelig borgerlig straffelov (straffeloven) § 222, eller erstatningskrav overfor organisasjonen, eventuelt medlemmer, for eventuelle tap som følger av at streikende hindrer andre i å utføre lovlig arbeid.

10. PARTSSAMMENSATT ARBEID, AMU-BEHANDLING M.M.

Partssammensatt arbeid under streik

Utvalgsbehandling i MBU og andre partssammensatte utvalg kan foretas forutsatt at utvalget er vedtaksdyktig. Virksomhetene kan velge å utsette utvalgsbehandling dersom dette anses hensiktsmessig.

AMU-behandling

Møtene i AMU bør som utgangspunkt avholdes under arbeidskamp. Ansatte som har verv og som er tatt ut i arbeidskamp, skal ikke delta i AMU-møter. AMU eller arbeidsutvalget vurderer selv om en sak kan utsettes under arbeidskamp. Saker som ifølge lov skal behandles av AMU og som ikke kan utsettes, skal behandles av AMU på ordinær måte.

Behandling av ansettelsessaker

Saksbehandling i ansettelsessaker kan normalt ikke utsettes. Ansettelser kan derfor gjennomføres selv om representanter fra streikende organisasjoner ikke vil medvirke iht. avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker.

Forhandlinger ved oppsigelse, avskjed mv. jf. arbeidsmiljøloven § 17-3

Dersom en arbeidstaker etter oppsigelse, avskjed mv. fremsetter krav om forhandlinger iht. arbeidsmiljøloven § 17-3, må forhandlinger avholdes innen frister som er angitt i bestemmelsen. Ved drøftinger med arbeidstaker kan det være formålstjenlig å oppfordre vedkommende til å la seg bistå av annen fullmektig eller advokat fra sin organisasjon hvis tillitsvalgte ikke vil møte.

11. KOMMUNENS SENTRALE POLITISKE ORGANER

Byrådet ivaretar kommunens arbeidsgiverinteresser. Det kan bli nødvendig å vedta en rekke ulike tiltak, og byrådet og bystyret må også være forberedt på å kunne sammenkalles på kort varsel dersom det er behov for å ta prinsipielle avgjørelser og viktige direktiver.

Den som er valgt som medlem av kommunalt folkevalgt organ, plikter å delta i organets møter. Å unnlate å møte for å vise sympati med de streikende, vil være en overtredelse av pliktene som vedkommende har i henhold til lov av 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 40.

KAP. C

TILTAK ETTER ARBEIDSKONFLIKT

Etablere normal arbeidssituasjon

Når streiken er slutt, plikter arbeidstaker å møte på arbeidsplassen til fastsatt tid. Arbeidsgiver plikter å utbetale lønn fra det tidspunktet arbeidet tas opp igjen.

Det er viktig at normal arbeidssituasjon etableres så raskt som mulig og den lokale ledelse (virksomhetsleder) må påse at dette skjer. For å begrense skadevirkningene av streiken må ledelsen nøye vurdere hvilke arbeidsoppgaver som eventuelt bør prioriteres i den første fase etter at arbeidet er gjenopptatt.

Etterbetaling av for lite utbetalt lønn

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

Utbetaling av for mye utbetalt lønn

Arbeidstakere som har vært i streik, kan av ulike grunner ha fått for mye utbetalt lønn. Dette kan for eksempel ha skjedd fordi lønn for streikeperioden allerede er utbetalt når streiken inntreffer.

Arbeidsmiljøloven § 14-15 nr. 2 bokstav f gir anledning til å trekke for meget utbetalt lønn ved arbeidsnedleggelse, herunder demonstrasjonsaksjoner, og ved arbeidsstengning som ikke er tariffstridig eller ulovlig. Trekkadgangen gjelder både ved forskuddsvis og ved etterskuddsvis lønnsutbetaling. Et lønnstrekkvilkår er at det ikke har vært praktisk mulig å foreta korreksjon av lønnen i den lønnsavregningen dette skulle vært gjort.

Den lokale ledelse må umiddelbart sørge for at skritt blir tatt for å trekke inn for mye utbetalt lønn. Ledelsen må også sørge for at det blir tatt forholdsregler slik at lønn ikke blitt utbetalt rett før streik inntreffer hvis dette er mulig.

Forholdsregler

For å unngå særlige problemer knyttet til trekk av for mye utbetalt lønn, kan det være hensiktsmessig å ta enkelte forholdsregler:

- Det bør ikke utbetales lønn etter nye satser før disse er endelig fastlagt.

- Før lønn utbetales etter streiken kan det for eksempel tas forbehold om at lønnen er å anse som en a-konto-utbetaling, og at det derfor kan bli nødvendig å regulere lønnen senere.
- Før konflikten iverksettes, bør det fortrinnsvis ikke utbetales forskudd på lønn.
- Før utbetaling av ny lønn må det om mulig slutes avtale om lønnstrekk for det tilfellet at utbetalinger er feil.

Evaluering

Når streiken er over, bør erfaringene fra arbeidskonflikten gjennomgås. Beredskapsgruppen sentralt i kommunen bør – i samarbeid med den lokale ledelse - så snart som mulig etter streiken, drøfte de erfaringer man har fått. Målsettingen med dette er å få analysert de forskjellige faser av konflikten og hvordan tiltakene har virket på arbeidsgiversiden.

Det må også vurderes om retningslinjene for tiltak i forbindelse med arbeidskonflikter bør suppleres eller endres som følge av erfaringene fra streiken.

Hvis ledelsen lokalt mener det er iverksatt ulovlige aksjoner, bør det tas kontakt med Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse. Det vil eventuelt da bli tatt kontakt med forhandlingssammenslutningene.

KAP. D

ULOVLIG STREIK

Arbeidstvistloven

Det følger av arbeidstvistloven § 8 at konflikter i tariffperioden må løses uten bruk av kampmidler.

Twister som gjelder spørsmål om en tariffavtale er gyldig, hvorledes den skal tolkes, og om tariffavtale består, er rettstvister som skal løses på rettslig måte. Arbeidstvistloven § 8 første ledd forbyr bruk av streik, lockout eller annen arbeidskamp for å løse slike tvister. Tilsvarende gjelder for krav som grunner seg på en tariffavtale. Fredsplikten anses tradisjonelt å være uten unntak - absolutt, når det gjelder rettstvister.

Lovlig/ulovlig

Det er innledningsvis foran i heftet her gitt en oversikt over streik /ulovlige kampmidler i arbeidslivet. Kort oppsummert kan det sies at streik i utgangspunktet er et lovlig kampmiddel, men normalt bare i forbindelse med tariffrevisjoner (interessetvister).

Det er foran i heftet også vist til at politisk demonstrasjonsstreik også kan være lovlig. Det samme gjelder sympatistreik. Forutsetningen er at de ikke tar sikte på å endre arbeidstakernes egne lønns- og arbeidsvilkår, men har

som formål å være en politisk markering. Aksjoner som dette må være kortvarige.

Politisk streik er imidlertid ulovlig dersom den fremtrer som en kamuflert kampaksjon i anledning egne arbeids- og tarifforhold. Politisk streik er også ulovlig dersom den retter seg mot eller utgjør inngrep i arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsretten avgjør om en streik er lovlig eller ulovlig.

Når ulovlig streik inntreffer

I det øyeblikk en mulig ulovlig streik blir kjent, må den lokale ledelse (virksomhetsleder) og beredskapsgruppen sentralt gjøre følgende:

- Raskest mulig kartlegging av konflikten. Dette må skje i den streikerammede virksomhet, og må være den lokale ledelsens ansvar. Det må kreves streikevarsel og oversikt over hvem som tas ut i streik.
- Det må raskest mulig etableres en tilfredsstillende kommunikasjon mellom den lokale ledelse og Byrådsavdeling for finans ved seksjon for personalledelse/beredskapsgruppen sentralt i kommunen.
- Rask og presis informasjon til ansatte og til berørt tredjepart. Dette er den lokale ledelsens ansvar i samarbeid med beredskapsgruppen sentralt.
- Beredskapsgruppen sentralt bør satse på et aktivt forhold til media, slik at arbeidsgiver ikke kommer på "etterskudd" i forhold til de streikende.
- Beredskapsgruppen sentralt må be Kommuneadvokaten forberede arbeidsrettssak om streikens lovlighet.
- Det er nødvendig å innkalle vedkommende tariffpart for å fremheve alvoret i situasjonen, og anmode om å rydde opp internt. Dette har organisasjonene en tariffrettslig plikt til å etterkomme. Ulovlige konflikter er en belastning for samarbeidet og tilliten mellom partene i arbeidslivet.
- Beredskapsgruppen sentralt må gjennom slik kontakt med vedkommende hovedorganisasjon, eller ved hjelp av uformelle kontakter forsøke å finne løsninger slik at konflikten kan opphøre.

Arbeidsgiver må i tilfeller som dette aldri innlede direkte kontakt med de streikende eller deres representanter.

Mens streiken

Den lokale ledelse og beredskapsgruppen sentralt må følge de samme

pågår

retningslinjer som ved lovlige konflikter med hensyn til stansing av lønn, omdisponeringer av arbeidskraft, omlegging av virksomheten, permittering osv. Se omtale foran under Kap. B.

Beredskapsgruppen sentralt må i samarbeid med Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse nøye vurdere varsel om avskjed for arbeidstakere som fortsetter en streik etter at den er kjent ulovlig i Arbeidsretten. Ved forberedelse av avskjedsvedtak, må reglene i både arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven følges.

Spørsmål om avskjed legges frem for byrådet.

Fortsatt streik etter Arbeidsrettens kjennelse virker skadelig på Arbeidsrettens autoritet som domstol, og er i tillegg en sterk belastning på forholdet mellom de berørte parter.

Beredskapsgruppen sentralt må hele tiden søke å få konflikten løst via uformelle kontakter. Kontakt med de streikende direkte vil være et brudd med fast praksis i arbeidslivet, og vil gi inntrykk av at de streikende oppnår resultater ved ulovlig aksjon.

Dersom konflikten ikke kan løses og streiken fortsetter, må kommunen (beredskapsgruppen sentralt /Byrådsavdeling for finans ved seksjon for personalledelse) følge opp varslet om avskjed. Kontakten med media vil være særlig viktig i en slik fase av konflikten.

Etter streiken

Den lokale ledelse og beredskapsgruppen sentralt må følge de samme retningslinjer som nevnt foran i Kap. C med hensyn til å etablere en normal situasjon, lønnsutbetaling, etterbetaling av for lite utbetalt lønn, lønnstrekk ved for mye utbetalt lønn osv.

I tillegg må beredskapsgruppen sentralt/Kommuneadvokaten vurdere om det er grunnlag for erstatningssøksmål mot streikende arbeidstakere eller deres organisasjoner.

AVSLUTNING

Manglende kjennskap til gjeldende regler gjør det vanskelig å håndtere spørsmål i forhold til arbeidskonflikter. I dette heftet gjennomgås de sentrale lov- og avtalebestemmelsene om konflikter som gjelder i arbeidslivet generelt og Oslo kommune spesielt. Det gis også anvisning på forholdsregler som virksomhetene skal legge til grunn og som vil gjelde både før, under og etter arbeidskonflikter i Oslo kommunes tariffområde. Det er i retningslinjer som dette ikke mulig å besvare alle de spørsmål som kan oppstå i forbindelse med en arbeidskonflikt. For det tilfelle at det foreligger spørsmål som ikke er omtalt her, kan det tas kontakt med

Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse
(e-post: tariff@byr.oslo.kommune.no).