

Konfliktberedskap - spørsmål og svar

1. Når har streikende arbeidstakere adgang til arbeidsplassen?

Arbeidstakere som omfattes av streik og streikevakter har ikke, uten arbeidsgivers samtykke, adgang til arbeidsplassen.

2. Arbeidsgivers utstyr. Hva må streikende arbeidstakere innlevere til arbeidsgiver?

Streikende arbeidstakere plikter å tilbakelevere nøkler til arbeidsplassen, redskap, biler og annet utstyr som tilhører arbeidsgiver. Dette gjøres ved arbeidstidens begynnelse første dag under streik. Streikende arbeidstakere skal ikke fjerne ting fra arbeidsplassen.

Grunnet korona-situasjonen og mulig smittefare kan arbeidsgiver, i stedet for innlevering av arbeidsgivers utstyr, pålegge streikende arbeidstakere ikke å benytte utstyret under streiken.

Streikende arbeidstakere kan ha plikt til å oppgi passord eller kodeord til PC, verdiskap mv. dersom arbeidsgiver ber om dette. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke uten saklig grunn gå inn i arbeidstakerens private område på mobiltelefon, nettbrett eller PC.

Se for øvrig Konfliktheftet side 15, pkt. 3 – Andre regler for streikende arbeidstakere.

3. Kan arbeidstaker streike for en del av arbeidsoppgavene eller for en del av arbeidstiden?

Det er ikke adgang til ensidig partiell arbeidsnedleggelse i Oslo kommunes tariffområde. Hele arbeidsforholdet opphører midlertidig for ansatte som er tatt ut i streik. Når en eventuell streik inntreffer, må arbeidstaker som er tatt ut i streik fratre. Det er ikke adgang til å streike for en del av arbeidsoppgavene eller for en del av arbeidstiden.

4. Hvilke møter kan gjennomføres under streik?

Partssammensatt arbeid

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. AMU-representanter 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.

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.

5. Kan arbeidstakere ta ut ferie, fleksitid og permisjon under streik?

Ferie kan ikke innvilges under streik. Det samme gjelder avspasering og uttak av fleksitid. Arbeidstakere bør imidlertid få avvikle ferie som er fastlagt på forhånd. I dette tilfelle skal det også utbetales feriepengene.

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

6. Hva gjelder for arbeidstakere som ikke er i streik?

Arbeidstakere som ikke er i streik, skal utføre sitt vanlige arbeid. Utgangspunktet for de som er i arbeid under streik er at streiken verken innskrenker eller utvider arbeidsplikten. Arbeidsgiver bør være tilbakeholden med å legge arbeidsoppgaver som skulle vært utført av de som er i streik til de ikke-streikende for å unngå at det blir reist spørsmål om dette kan oppfattes som streikebryteri.

Ledere

Virksomhetsleder/kommunaldirektør/det høyeste sjiktet i virksomheten kan utføre det arbeid som underordnede til daglig utfører.

Vår vurdering er at virksomhetsleders ledergruppe/neste ledernivå som rapporterer direkte til virksomhetsleder, seksjonsledere, direktører o.l. kan utføre de oppgaver som direkte underordnede, lenger nede i linjen, normalt utfører. En rettesnor kan være om det har vært vanlig i lederstillingen å ta seg av det aktuelle arbeidet i situasjoner hvor dette ikke utføres av underordnede, eksempelvis ved sykdom og ferie. Siden oppfatningen av hva som representerer streikebryteri kan være forskjellig mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, bør slikt arbeid bare pålegges når det anses for strengt nødvendig.

Delegasjonsvedtak står ved makt selv om den som har delegert fullmakten blir tatt ut i streik.

7. Når er det aktuelt å søke dispensasjon fra streik?

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, se Konfliktheftet side 11, pkt. 7 – Dispensasjon fra streiken

8. Skal arbeidsgiver utbetale sykepenger til streikende som er sykmeldt?

Nei. Arbeidsgiverens plikt til å betale sykepenger opphører under streik, jf. lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 8-31. De streikende utbetales heller ikke sykepenger etter tariffavtalen, se Konfliktheftet side 13, pkt. 1 – Stansing av lønn mv.

9. Hvordan håndtere fraværet til ansatte som ikke kommer på jobb fordi barnehage og skole er stengt?

Ansatte har ikke krav på fri med lønn for å passe på barna når skole/barnehage er rammet av streik. Den enkelte må selv prøve å finne praktiske løsninger, som f.eks. uttak av fleksitid, ferie eller søknad om permisjon uten lønn. De aktuelle ansatte bør ha dialog med sine nærmeste ledere for å finne gode løsninger.