

Rundskriv 12/2022

Til Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for finans
Saksbeh.: Jane Nysted
Telefon: 976 84 797

Saksnr.: 22/1965- 2
Utsendt dato: 11.05.2022
Gjelder fra: d.d.
Gjelder til: Inntil videre
Erstatter: 12/2014

Rundskriv nr. 12/2022: Tiltak i forbindelse med streik/arbeidskonflikter i Oslo kommune

Tariffrevisjoner i Oslo kommune innebærer mulighet for konflikt og streik. Det kan også forekomme aksjoner i tariffperiodene.

Vedlagte retningslinjer gir anvisning på forholdsregler som virksomhetene skal legge til grunn og som gjelder både *før*, *under* og *etter* streik i Oslo kommunes tariffområde. Retningslinjene utkom siste gang i 2014 og er nå oppdatert. Virksomhetsledere og deres stedfortredere, samt medarbeidere som jobber med personalspørsmål, bør sette seg grundig inn i retningslinjene. Vi vil understreke viktigheten av tilfredsstillende kommunikasjon mellom virksomhetens lokale ledelse og Byrådsavdeling for finans når streik eller annen aksjon oppstår.

For det tilfellet at det foreligger spørsmål som ikke er omtalt her eller andre spørsmål til retningslinjene, kan det tas kontakt med Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse. Det er opprettet en egen e-postadresse i forbindelse med tariffoppgjøret: tariff@byr.oslo.kommune.no

1. Innledning

I tariffperioden er det fredsplikt mellom partene. Begrepet fredsplikt innebærer en plikt for tariffavtalens parter og deres medlemmer til å avstå fra og motvirke bruk av kampmidler mens tariffavtalene gjelder (tariffperioden), jf. lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven). Unntatt er sympatistreik og politisk demonstrasjonsstreik.

Streik må ikke tas i bruk før tariffavtalen er sagt opp og utløpt, plassoppsigelser er foretatt og riksmekleren har hatt anledning til å mekle.

2. Tiltak før streik

a. Plassoppsigelse

Organisasjonene har plikt til å melde fra til kommunen om hvilke arbeidstakere plassoppsigelsen og streikevarslet gjelder.

Oppsigelsene av de enkelte, individuelle arbeidsforhold skjer under ett gjennom såkalt kollektiv plassoppsigelse, jf. Hovedavtalen § 21 og arbeidsmiljøloven § 15-17.

b. Plassfratredelse (navnelister)

Etter Hovedavtalen § 21 tredje og femte ledd skal plassoppsigelsens endelige omfang (plassfratredelser/navnelister) gis med minst *fire dagers frist*. Tilsvarende gjelder ved eventuell opptrapping av streiken, jf. pkt. 3.

c. Kartlegging av konsekvensene av streiken

Virksomheten må, så tidlig som mulig etter å ha mottatt plassfratredelser (navnelister), skaffe seg oversikt over streikens *konsekvenser og omfang*. Så snart virksomheten har foretatt denne kartleggingen, må resultatet meddeles ansvarlig byrådsavdeling med kopi til Byrådsavdeling for finans, seksjon for personalledelse (e-post: tariff@byr.oslo.kommune.no).

d. Lokal beredskap

Byrådsavdeling for finans sender brev til virksomhetene første uken i mai om forhold i tilknytning til konfliktberedskap og eventuell streik. Brevet inneholder også informasjon om distribusjon av navnelister og virksomhetenes tilbakemelding om konsekvenser av streiken.

Virksomheten må være forberedt på at streik innebærer forstyrrelse i den daglige drift/virksomhet.

Før streiken inntreffer, må ledelsen ha utarbeidet planer for kommunikasjon, informasjon, drift og sikring av kommunens eiendom mv.

Planen bør blant annet inneholde følgende hovedpunkter:

- Hvilke funksjoner bør holdes i gang under streiken?
- Hvem er ansvarlig for drift av de enkelte funksjoner?
- Hvordan planlegges drift av nødvendige funksjoner?
- Hvem kan lovlig utføre de streikendes oppgaver?
- Hvem skal ha kontakt med kommunen sentralt?
- Hvem skal ha kontakt med de streikendes representanter, og hvordan skal kontakten formaliseres?

e. Unntak fra streiken

Arbeidstakere som *representerer kommunen som arbeidsgiver* og som er nevnt i Hovedavtalen § 22 første ledd, kan ikke tas ut i streik. Dette gjelder kommunaldirektørene (eller stedfortredere) i byrådsavdelingene, samt seksjon for personalledelse i Byrådsavdeling for finans. I virksomheten er det som hovedregel *virksomhetsleder* som ikke kan tas ut.

Etter at plassfratredelsen er varslet (navnelistene overlevert) må den lokale ledelse vurdere om det er grunn til å ta opp spørsmålet om å unnta *andre bestemte arbeidstakere* fra streiken. Det føres forhandlinger om unntak før streiken iverksettes eller trappes opp, jf. Hovedavtalen § 23. 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 eller trappes opp, å forhandle med virksomheten om unntak fra streiken. Det er arbeidsgiver som må ta initiativ til slike forhandlinger.

3. Tiltak under streiken

Etter Hovedavtalen § 21 tredje og femte ledd skal plassoppsigelsens endelige omfang (plassfratredelser/navnelister) gis med minst *fire dagers frist*. Tilsvarende gjelder ved eventuell opptrapping av streiken.

a. Dispensasjon

Det kan søkes dispensasjon når det er fare for *liv og helse* eller *andre vitale hensyn* dersom arbeidstaker ikke er til stede eller tas inn igjen i arbeid.

Arbeidstakerorganisasjonene stiller strenge krav for å innvilge eventuelle søknader om dispensasjon fra streiken. Virksomheten må nøye vurdere grunnlaget for å søke dispensasjon. Enhver streik vil nødvendigvis ha noen konsekvenser.

b. Fremgangsmåte

Forhandlingssammenslutningene/organisasjonene gir skriftlig informasjon om rutinene ved behandling av dispensasjonssøknader.

Byrådsavdeling for finans vil i noen tilfeller motta informasjon fra forhandlingssammenslutningene/organisasjonene om fremgangsmåte for dispensasjonssøknader. Denne vil bli videresendt til virksomhetene sammen med navnelistene.

Den *lokale* ledelse må eventuelt fremme dispensasjonssøknader vedrørende aktuelle arbeidstakere. Virkningenes *art, omfang og hvem de rammer* er relevant for organisasjonens vurdering av søknad om dispensasjon.

Det er organisasjonenes ansvar å sørge for at streikeuttaket er forsvarlig. En streik skal ikke basere seg på at arbeidsgiver søker dispensasjon. Arbeidsgiver har heller ikke plikt til å søke dispensasjon fra streiken.

c. Følgen av avslått dispensasjonssøknad

Det er ikke regulert noen ankeadgang i Hovedavtalen dersom det gis avslag på en søknad om dispensasjon. Følgen av en avslått dispensasjonssøknad vil være at de som omfattes av avslaget, betraktes som streikende. Det vil normalt ikke være anledning til fornyet behandling (anke) av avslag.

Kun unntaksvis og i de tilfeller det foreligger nye faktiske forhold eller organisasjonene har lagt feil faktum til grunn for avslag, vil det være adgang til å søke dispensasjon på nytt.

Dersom det er reell fare for *liv og helse*, vil myndighetene kunne gripe inn og avslutte streiken gjennom tvungen lønnsnemnd.

Rapportering på *liv og helse* fra den enkelte virksomhet må være kvalitetssikret og forankret i virksomhetens ledelse. Virksomheten må i etterkant kunne besvare eventuelle spørsmål i offentligheten om sin rapportering. Rapporteringen må være konkret og tydelig vedrørende risiko i forhold til liv og helse. HEI vil daglig koordinere denne rapporteringen.

Dersom manglende dispensasjon medfører fare for *liv og helse* eller *andre vitale hensyn*, må arbeidsgiver snarest mulig varsle Statsforvalteren.

4. Personalspørsmål og administrative forhold

a. Arbeidsforholdet suspenderes

Streik medfører at arbeidstakernes ansettelsesforhold 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.

b. Arbeidsgivers utstyr

Streikende arbeidstakere plikter å tilbakelevere nøkler/adgangskort, PC og nettbrett, 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. Vi anbefaler at man ikke krever mobiltelefonen innlevert, men pålegger ansatte å skru av synkronisering av e-post m.m.

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 arbeids-takerens private område på mobiltelefon, nettbrett eller PC.

c. Streikende arbeidstakeres adgang til arbeidsplassen

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

d. Opphør av lønn

De streikendes lønn skal stoppes så snart det er kjent hvem som tas ut i streik.

e. Foreldrepenger mv.

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

f. Sykepenger

Arbeidsgiverens plikt til å betale sykepenger opphører under streiken, jf. folketrygdloven § 8-31. De streikende utbetales heller ikke sykepenger etter tariffavtalen.

Arbeidstakere som blir syke og oppsøker lege før arbeidet stanser, har rett til sykepenger fra arbeidsgiver inntil arbeidet stanser. Deretter overtar NAV og betaler så lenge streiken pågår.

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

g. Ferie mv.

Ferie kan ikke innvilges under streik. Det samme gjelder avspasering og uttak av fleksitid. Arbeidstaker får avvikle ferie som er fastlagt på forhånd. I dette tilfellet skal det også utbetales feriepenger.

h. Pensjonsforhold

Den tid en arbeidstaker er fraværende på grunn av streik, medregnes ikke i pensjonsopptjeningen 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 (OPF).

i. Permisjon

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

j. Kurs

Kursdeltakelse omfattes normalt av arbeidsnedleggelsen til streikende arbeidstakere.

k. Partiell/delvis arbeidsnedleggelse

Det er ikke adgang til ensidig partiell arbeidsnedleggelse i Oslo kommunes tariffområde. Det er heller ikke adgang til å melde streikende tilbake i arbeid før streiken er avsluttet.

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.

l. Møter som 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 streik. AMU-representanter som er tatt ut i streik, skal ikke delta i AMU-møter. AMU eller arbeidsutvalget vurderer selv om en sak kan utsettes under streik. 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. Ansettelse 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 de frister som er angitt i bestemmelsen.

m. Arbeidstakere som ikke er i streik

Streiken gjelder kun de arbeidstakere som omfattes av plassfratredelsen (navnelisten).

Arbeidstakere som ikke er i streik, skal utføre sitt vanlige arbeid. Dette gjelder også uorganiserte arbeidstakere. 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.

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.

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.

5. Tiltak etter streiken

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 må påse at dette skjer. For å begrense skadevirkningene av streiken må ledelsen vurdere hvilke arbeidsoppgaver som eventuelt bør prioriteres i den første fasen etter at arbeidet er gjenopptatt.

De streikende skal trekkes i lønn for de dagene de har streiket. UKE utarbeider en felles prosedyre for gjennomføring av lønnstrekket.

For en mer omfattende gjennomgang av problemstillinger knyttet til streik/arbeidskamp, viser vi til vedlagte retningslinjer «*Tiltak i forbindelse med arbeidskonflikter i Oslo kommune*».

Vedlegg:

Tiltak i forbindelse med arbeidskonflikter i Oslo kommune