

## Forholdsregler i en lovlig konfliktsituasjon

I. Det vil i denne oversikt bli gitt en kort redegjørelse for de viktigste spørsmål som reiser seg hvis det inntreffer en lovlig arbeidsstans i forbindelse med en tariffrevisjon.

II. Spørsmål i forbindelse med lovlig arbeidsstans/plassfratredelse i egen bedrift.

### 1. Arbeidsstansens omfang.

En eventuell arbeidsstans vil bare omfatte de organiserte arbeidstakere som går inn under de tariffavtaler som det er foretatt plassoppsigelser for. Dette innebærer at uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere organisert i annet forbund ikke omfattes av arbeidsstansen.

Arbeidsstansen kan imidlertid medføre at også arbeidstakere som ikke omfattes av plassoppsigelsen blir uten beskjeftigelse. Dette kan gjelde både organiserte og uorganiserte arbeidstakere, og det kan gjelde såvel arbeidere som funksjonærer. I den utstrekning slike arbeidstakere på grunn av en eventuell arbeidsstans ikke kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de permitteres. Dette blir omhandlet nærmere nedenfor under punkt III.

Det vil i det følgende bli redegjort for de forskjellige arbeidstakeres stilling i forbindelse med en lovlig arbeidsstans.

#### a) Uorganiserte arbeidstakere.

De uorganiserte arbeidstakere, som ikke omfattes av plassoppsigelsen, skal inntil eventuell permittering finner sted, fortsette sitt vanlige arbeid. Slike arbeidstakere har således normalt ikke plikt til å utføre arbeid som før konflikten ble utført av streikende arbeidere. Dersom de uorganiserte arbeidstakere ikke møter frem til arbeidet under en konflikt, har de ikke krav på lønn i den tiden de er borte fra arbeidet. Når det gjelder eventuell permittering av slike arbeidstakere, vises det særskilt til punkt III, 2.

#### b) Arbeidsledere.

Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestre og arbeidstakere i lignende stilling som er ansatt for på arbeidsgivers vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid som utføres av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning eller ikke har en særlig betrodd stilling som overordnet leder innen bedriften eller en selvstendig avdeling av den.

Arbeidende formenn er således ikke arbeidsledere og vil i alminnelighet være omfattet av samme tariffavtale som arbeiderne.

Når andre arbeidstakere i bedriften er i konflikt, plikter arbeidslederne både å utføre sitt vanlige arbeid, og de plikter dessuten å utføre annet arbeid som arbeidsgiveren anser nødvendig for å hindre at verdier går tapt, herunder også ordinært vaktmannsarbeid. Det er ikke noe i veien for at en arbeidsleder frivillig kan påta seg reparasjons- og vedlikeholdsarbeid for å utnytte arbeidstiden, selv om slikt arbeid hører til de streikende arbeidstakeres arbeidsområde. Arbeidslederne kan imidlertid normalt ikke pålegges slikt arbeid.

#### c) Øvrige arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten.

De arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten, har rett og plikt til å utføre sitt vanlige arbeid. De må imidlertid normalt ikke overføres til produksjonsarbeid i en konfliktsituasjon som omfatter vedkommende produksjonsavdeling. Dog kan imidlertid bedriftens innehaver selv og i andre ledende stillinger ved eget arbeid søke å avverge virkningene av konflikten.

#### d) Lærlinger.

Lærlinger omfattes ikke av plassoppsigelsen, med mindre de er uttrykkelig nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene, jfr. Hovedavtalens § 3-2 nr. 1. Lærlingene skal derfor fortsette sin opplæring under arbeidsstansen, og bedriften skal såvidt mulig fortsette opplæringen på vanlig måte, jfr. § 3-2 nr. 2, 1. ledd.

Lærlingene kan ikke påta seg arbeid som før konflikten ble utført av de streikende arbeidstakere. Hvis arbeidsstansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen av lærlingene på rasjonell måte, kan de permitteres med minst 7 dagers varsel for det tidsrom arbeidsstansen varer, jfr. Hovedavtalens § 3-2 nr. 2, 2. ledd.

e) Reparasjonsarbeid m.v.

Arbeidstakere fra andre bedrifter som utfører f.eks. reparasjons- og vedlikeholdsarbeid eller foretar transport til og fra bedriften, skal fortsette sitt arbeid under konflikten når arbeidet hører til deres ordinære virksomhet og ikke skjer til erstatning for arbeid som de streikende ellers ville utført.

f) Kunders arbeid m.v.

Kunder og andre forretningsforbindelser har anledning til å opprettholde sin kontakt med bedriften ved personlig besøk eller bestillinger.

I den utstrekning de betjenes av bedriftens folk, gjelder imidlertid det som foran er nevnt vedrør-ende arbeidsplikten til de forskjellige grupper arbeidstakere.

De streikende kan således ikke hindre at kunder og andre forretningsforbindelser får adgang til bedriften under en konflikt, og de kan heller ikke hindre at en entreprenør utfører det oppdrag han har i bedriften.

g) Arbeid i forbindelse med konflikt. Vi gjør

oppmærksom på Hovedavtalens § 3-3, som er sålydende: "Arbeid i forbindelse med konflikt.

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.

2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

3. Avtaler som nevnt under punkt 2, gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft."

Bakgrunnen for denne bestemmelsen er den situasjon man møter innenfor enkelte bransjer hvor de tekniske forhold ligger slik an at stans i bedriften kan medføre store tekniske problemer, betydelig materiell skade eller direkte fare for menneskeliv dersom nedkjøringen ikke skjer på riktig måte. Den nedkjøring som er nødvendig av driftsmessige og produksjonsmessige forhold, har gjerne vært ordnet ved at de enkelte forbund eller deres avdelinger har gitt tillatelse til at arbeidet har fortsatt en tid utover den fastsatte dato for en arbeidsnedleggelse. De samme driftsmessige og produksjonsmessige forhold kan også føre til at bedrifter for å kunne igangsette arbeidet igjen etter konflikten innen rimelig tid, er nødt til å få enkelte arbeidere til å begynne før. I noen tilfeller kan det også bli spørsmål om å arbeide under hele konflikten. Dette vil spesielt være tilfelle dersom det er nødvendig for å avverge fare for menneskelig eller større materiell skade.

Etter Hovedavtalen består det ikke noen rettsplikt for partene til å inngå avtale om arbeid i forbindelse med en konflikt, men det forutsettes allikevel at slik avtale inngås gjennom forhandlinger dersom det er behov for det.

Vi vil anbefale at bedriftene tar kontakt med NHO eller vedkommende landsforening når det gjelder utforming av slike avtaler.

Forøvrig må arbeidstakere som omfattes av en plassoppsigelse, ikke overføres til annet arbeid i bedriften som ikke omfattes av arbeidsstansen. Bedriften må heller ikke under noen omstendighet ansette streikende arbeidstakere. Dette vil det bli redegjort nærmere for i punkt IV.

## **2. Lønnsutbetaling, feriepenger, helligdagsbetaling m.v.**

Når arbeidsstansen inntreer, bortfaller bedriftens lønnsforpliktelser. Imidlertid vil spørsmål vedrørende utbetaling av opptjent lønn, feriepenger m.v. til streikende arbeidstakere straks melde seg, og man må da være oppmerksom på følgende:

a) Lønnsutbetaling.

Siste lønnsdag før en eventuell arbeidsstans utbetales som vanlig opptjent lønn. Opptjent lønn i den lønnsperiode hvori arbeidsstansen inntreer, utbetales snarest mulig, dog senest lønnsdagen i neste lønnsperiode.

b) Feriepenger.

I ferieloven av 29. april 1988, heter det følgende i § 9:

"(4) (Ferieavvikling under arbeidskamp)

Under lovlig arbeidskamp (streik eller lockout) kan ferie fastsettes og kreves avviklet i samsvar med reglene i §§ 6 og 7. Arbeidsgiver kan ikke endre tiden for fastsatt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Unnlater arbeidsgiver å utbetale feriepenger i samsvar med § 11 nr. 4, kan fastsatt ferie ikke anses som avviklet under fraværet."

Dette innebærer at bestemmelsene om feriefastsettelse og ferieavvikling i §§ 6 og 7 ikke endres som følge av en lovlig arbeidskamp. Arbeidsgiver kan altså ikke ensidig endre tiden for fastlagt ferie.

c) Helligdagsgodtgjørelse.

Hvis det skulle falle hellig- eller høytidsdager under en eventuell arbeidsstans, skal det ikke utbetales lønn eller helligdagsgodtgjørelse for slike dager.

d) Kost- og losjigodtgjørelse.

Arbeidstakere som ved eventuell inntreden av arbeidsstans er i arbeid utenfor bedriften, har fra tidspunktet for arbeidsstansens inntreden ikke krav på kost- og losjigodtgjørelse, og de har heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet.

e) Sykepenger.

Under streik eller lockout faller arbeidsgiverens plikt til å yte sykepenger i arbeidsgiverperioden bort. Hvis arbeidstakeren fortsatt er syk når arbeidsstansen opphører, gjeninntreer arbeidsgiverens forpliktelse og arbeidsgiverperioden fra den dag arbeidet blir gjenopptatt. Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere p.g.a. arbeidsstansen, opphører arbeidsgiverens sykepengeansvar fra permitteringsdatoen under forutsetning av at lovlig varsel er gitt.

Trygdekontorene gir nærmere opplysning om hvilke rettigheter arbeidstakerne har i.h.t. folketryktdloven.

### 3. Sluttattest.

De arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, skal ikke ha sluttattest.

### 4. Individuell oppsigelse.

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

## III Permittering av arbeidstakere på grunn av arbeidsstans.

1. Arbeidstakere som omfattes av Hovedavtalen mellom LO og NHO.

a) Arbeidsstans i egen bedrift.

Hvis arbeidstakere som ikke omfattes av en eventuell arbeidsstans i egen bedrift, ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de etter Hovedavtalens § 8-1 permitteres. Ved permittering skal det i henhold til Hovedavtalens § 8-3 nr.1, gis 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere, med mindre tillitsmennene og bedriftslederne blir enige en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften. Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med arbeidstakernes tillitsmenn, jfr. Hovedavtalens § 8-2.

Fra konferansen må det settes opp protokoll, og vi gjør oppmerksom på at varselfristen først begynner å løpe fra den dag protokollen er undertegnet og permitteringsvarselet er meddelt de ansatte som nevnt ovenfor.

Hvis det er uklart hvor lenge bedriften kan beskjeftige arbeidstakerne etter at arbeidsstans er varslet eller inntrådt, må bedriften følge reglene i Hovedavtalens § 8-5. Etter disse regler kan bedriften med det forannevnte 14 dagers varsel, gi beskjed om at arbeidstakerne vil bli permittert etter hvert som det ikke lenger er mulig å beskjeftige dem på rasjonell måte. Dette første betingede permitteringsvarsel må deretter suppleres med en skriftlig underretning til de enkelte arbeidstakere om tidspunktet for når vedkommende skal fratruke. Denne endelige underretning behøver man ikke gi med 14 dagers varsel, men bedriften plikter å si fra så lang tid forut for permitteringsens iverksettelse som mulig. Arbeidstakerne har, hvis de ønsker det, krav på skriftlig bevis for at de er permittert, jfr. Hovedavtalens § 8-4 nr. 4 og 5.

Eksempler på forskjellige typer permitteringsvarsler fremgår av bilag 1.

#### b) Arbeidsstans i annen bedrift.

Dersom arbeidsstans i annen bedrift, f.eks. stopp i leveranse av råmaterialer, skaper slike vanskeligheter at arbeidstakere ved en bedrift som ikke selv er i konflikt, ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan disse arbeidstakere permitteres. Etter hovedavtalens § 8-3 nr. 4. er det i så fall ikke påkrevet å gi 14 dagers permitteringsvarsel. Bedriften skal imidlertid også i disse tilfelle gi det varsel som er mulig. Så snart bedriften har rimelig oversikt over i hvilken utstrekning permittering måtte bli nødvendig, skal det derfor varsles. Bortsett fra varselfristens lengde, gjelder de regler som er nevnt ovenfor også ved permittering på grunn av arbeidsstans i annen bedrift.

#### 2. Arbeidstakere som ikke omfattes av Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Arbeidstakere som ikke går inn under Hovedavtalen mellom LO og NHO og som enten har tariffavtale med en organisasjon utenfor LO, eller som er uorganiserte, kan allikevel permitteres dersom det ikke lenger er mulig å beskjeftige dem på rasjonell måte.

Frister og fremgangsmåte ved permittering av slike arbeidstakere tilsvare det som er nevnt foran under punkt 1 a) og b).

#### 3. Lærlinger.

Lærlinger kan permitteres med minst 7 dagers varsel, dersom arbeidsstansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæring på en rasjonell måte, jfr. Hovedavtalens § 3-2 nr. 2.

#### 4. Underretning til den lokale arbeidsformidling.

Hvis permitteringen omfatter minst 10 arbeidstakere, må arbeidsgiveren i henhold til sysselsettingslovens § 14 straks gi melding til arbeidsformidlingen i det distrikt der virksomheten ligger.

### **IV. Forbud mot ansettelse av streikende eller lockoutede arbeidstakere**

I henhold til § 12-4 i NHOs lover, kan NHO forby at streikende eller lockoutede arbeidstakere sysselsettes hos medlemmer av NHO. Et slikt forbud vil normalt bli meddelt, og intet medlem av NHO må derfor innta arbeidere som deltar i en eventuell arbeidsstans. Arbeidstakere som omfattes av stansen, vil normalt ikke få utlevert sluttattest. Ved inntakelse av nye arbeidstakere må derfor medlemsbedriftene så lenge en eventuell arbeidsstans varer, i hvert enkelt tilfelle kreve fremvist sluttattest fra mulige arbeidssøkere. Hvis en sluttattest som fremvises ikke er av ny dato, må man undersøke hvilket arbeid vedkommende har utført i tiden etter utstedelsen av sluttattesten, slik at man kan forvise seg om at vedkommende ikke omfattes av arbeidsstansen. Forbudet mot å innta arbeidstakere som er med i en arbeidsstans, må snarest mulig gjøres kjent for alle i bedriften som har ansvaret for ansettelse av nye arbeidstakere. Overtredelse av et slikt forbud som her er nevnt, vil rammes av straffebestemmelsen i § 14-4 i NH Os lover, se bilag 2.

### **V. Lojalitetsplikt overfor medlemmer som er i konflikt.**

Ved en konflikt hos medlemmer av NHO, må ingen av de øvrige medlemmer direkte eller indirekte handle mot hovedorganisasjonens eller de konfliktrammede bedrifters interesser, f.eks. ved å påta seg utførelsen av arbeider, levering av materialer eller utføre andre oppdrag som er påbegynt eller kontrahert av den streikerammede bedrift. De nærmere bestemmelser om medlemmenes lojalitetsplikt overfor de streikerammede bedrifter finnes i § 12-4 i NHOs lover. Overtredelse av disse bestemmelser rammes av straffebestemmelsen i lovens § 14-4, se bilag 2.

#### **VI. Spørsmål i forbindelse med konflikt blant bedriftens funksjonærer.**

De bestemmelser vi foran har redegjort for, vil også komme til anvendelse dersom arbeidsstansen omfatter bedriftens funksjonærer. Vi vil imidlertid spesielt peke på at det for funksjonærene ikke er uvanlig med flere tariffavtaler for samme gruppe funksjonærer, og at arbeidsstansen derfor bare gjelder de funksjonærer som er medlemmer av den streikende organisasjon og som er omfattet av den tariffavtale det er foretatt plassoppsigelse for, jfr. punkt II nr. 1 vedrørende arbeidsstansens omfang.

#### **VII. Lockout.**

NHO bygger på solidaritet og gjensidig støtte mellom medlemmene i en vanskelig situasjon. Hvis NHOs medlemmer rammes av streik, vil det på arbeidsgiversiden derfor kunne bli spørsmål om å iverksette lockout blant ikke-streikerammede bedrifter til støtte for de bedrifter som direkte rammes av streiken. I en slik situasjon vil medlemsbedriftene i de bransjene som lockouten omfatter, få melding om den plassoppsigelse NHO har meddelt den annen part. Plassoppsigelsen omfatter bare de arbeidstakere som står tilsluttet vedkommende forbund som mottar plassoppsigelsen, og vi vil i et slikt tilfelle anbefale bedriften å orientere disse arbeidstakeres tillitsmenn om situasjonen.

Plassoppsigelsen vil ikke omfatte de uorganiserte arbeidstakere som er beskjeftiget innenfor vedkommende forbunds organisasjonsområde. De som ikke omfattes av plassoppsigelsen må derfor permitteres, og varsel om permittering av uorganiserte arbeidstakere må i henhold til gjeldende rett gis med 14 dagers varsel, slik det er redegjort for under punkt III. Eksempel på slikt permitteringsvarsel er inntatt i bilag 1.

Når man i en lockoutsituasjon også rammer uorganiserte arbeidstakere som er nevnt ovenfor, har dette sammenheng med at NHO ønsker å stille medlemmene mest mulig likt og dessuten gjøre lockouten så effektiv som mulig. De forhold som det er redegjort for foran i punkt-ene II-VI for såvidt gjelder streikerammede bedrifter, vil gjelde tilsvarende for de bedrifter som omfattes av lock-outen.

Dette dokumentet er laget av Reiselivsbedriftenes Landsforenings  
juridiske avdeling, som en service for RBLs medlemmer

