

LØNNSOPPGJØR OG ARBEIDSKONFLIKTER

FORHOLDSREGLER FOR ARBEIDSGIVERE



Mars 2018

Forord

Virke går alltid til forhandlingsbordet med et klart mål: Gjennom forhandlinger å komme frem til omforente løsninger. Noen ganger blir avstanden mellom partene for stor og oppgjøret går til mekling, samtidig som arbeidstakerorganisasjonene foretar plassoppsigelse av sine medlemmer. Ved forhandlinger er det alltid risiko for konflikt (arbeidskamp).

Det er viktig for oss å understreke at vår forhandlingsstyrke både i starten av forhandlingene og under en eventuell konflikt henger nøye sammen med at medlemmene lojalt støtter opp om den linje som fellesskapet har valgt.

Virke ga ut dette heftet første gang i mars 2000. Heftet, som senere er revidert, tar sikte på å gi en kortfattet innføring i mange av de spørsmål som kommer opp i forbindelse med forhandlinger og arbeidskamp. Vi oppfordrer medlemmene som direkte eller indirekte kan bli berørt, å lese heftet. Virke vil under en eventuell arbeidskamp etablere en forsterket og utvidet rådgivningstjeneste.

Mars, 2018

Inger Lise Blyverket (sign.)
direktør Politikk og Forhandlinger, Hovedorganisasjonen Virke

INNHold

Innhold	3
1 Forberedelse	5
1.1 Om heftet	5
1.2 Informasjon fra Virke	5
2 Tariffavtalene i Virke	5
3 Tariffoppgjør	6
3.1 Revisjon av overenskomstene	6
3.2 Mekling	6
3.3 Aksept av forhandlings- og meklingsforslag	6
3.4 Arbeidskamp	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.5 Rikslønnsnemnd	7
4 Arbeidskamp og varslingsregler	7
4.1 Kampmidler	7
4.2 Plassoppgivelse	7
4.3 Plassfratredelse	8
5 Virksomheten forbereder en konflikt	8
6 Arbeidet i virksomheten under streik	9
6.1 Drift under streik	9
6.2 Hvem kan streike	9
6.3 Arbeidsplikt under streiken	9
6.4 Ledere	10
6.5 Eiere	10
7 Forholdet til tillitsvalgte	11
7.1 Utvalgsarbeid, partssammensatt arbeid og drøftinger under arbeidskamp	11
7.2 Kontakt og drøftinger om aktuelle forhold knyttet til arbeidskamp	11
8 Fritak fra streik	11
8.1 Bakgrunn for forhåndsavtaler og dispensasjoner	11
8.2 Forhåndsavtale	12
8.3 Dispensasjoner under streiken	12
9 Praktiske konsekvenser av arbeidskamp	13
9.1 Arbeidsforholdet under arbeidskamp	13
9.2 Lønn	13
9.3 Ferie	13
9.4 Tjenestereise	14
9.5 Sykepenger, fødselspenger mv.	14
9.6 Yrkesskade	14
9.7 Sluttattest	14
9.8 Oppsigelse	15
9.9 Dagpenger	15
9.10 Adgang til arbeidsplassen mv.	15
10 Streik i annen bedrift	15

10.1	Streik hos underleverandører	15
10.2	Arbeid eller oppdrag som overføres fra en bedrift i streik	16
10.3	Arbeid eller oppdrag for en bedrift i streik	16
11	Permittering.....	16
11.1	Behov for permittering?.....	16
11.2	Betinget permitteringsvarsel.....	17
11.3	Ubetinget permitteringsvarsel.....	17
11.4	Lønnsplikt under permittering.....	18
11.5	Varsling til NAV	18
11.6	Permitteringsbevis	18
11.7	Andre ordninger for permitterte	18
11.8	Utvelgelse ved permittering	18
12	Lojalitet.....	18
13	Ulovligheter	19
13.1	Brudd på spillereglene	19
13.2	Politi.....	19
13.3	Boikott	19
13.4	Bevis.....	19
14	Forholdet til mediene	20
15	Etter konflikten.....	20
16	Erstatning i forbindelse med arbeidskonflikter.....	21
17	Kontakt med Virke	21
	Gangen i tariffrevisjonen	22
	Betinget Permitteringsvarsel	23
	Eksempel permittering ved arbeidsmangel i egen virksomhet.....	24
	Eksempel permittering ved arbeidsmangel på grunn av arbeidskamp i Annen bedrift.....	25
	Avtale om avvikling av fritid i forbindelse med permittering.....	26
	Forhåndsavtale om avslutning og gjenopptakelse av driften i forbindelse med streik.....	27
	Mal for søknad om dispensasjon fra streik med veiledning til arbeidsgiver	28

1 FORBEREDELSE

1.1 Om heftet

Virkes utgangspunkt ved tariffrevisjoner er at partene skal bli enige. Slike forhandlinger innebærer imidlertid alltid en risiko for at det kan bli konflikt. Det er derfor viktig at medlemsvirksomhetene er forberedt. Det er flere grep som må tas før en eventuell streik foreligger. Det er i seneste laget å finne gode løsninger når streikevaktene dukker opp.

Dette heftet gjelder i første rekke de virksomheter som er tariffbundne, men vi tar også opp situasjoner som kan berøre medlemsvirksomheter som ikke er bundet av tariffavtale.

Dette heftet er en oppfordring til ledere om å gjøre seg kjent med «rytmen» og spillereglene for sentrale oppgjør i Virke, og for meklinger Virke kan bli involvert i. Vedlegg 1 viser faser og fremdrift i tariffoppgjøret, med muligheter og alternativ.

1.2 Informasjon fra Virke

Når oppgjøret kommer i gang anbefaler vi at virksomheten holder seg orientert om forhandlingens utvikling. Informasjon om lønnsoppgjøret ligger på Virkes nettsider, www.virke.no, under menypunktet [Tariff og lønn – Tariffoppgjøret 2018](#). Her vil det bli lagt ut løpende informasjon om årets oppgjør. Merk gjerne av denne adressen blant dine favoritter på nettet. Virke vil også orientere om resultatet av forhandlingene, og om eventuell meklings og streik i Tariffnytt. Tariffnytt sendes til den som er registrert som bedriftens hovedkontakt i Virke. Det er derfor viktig at virksomhetene sørger for å oppdatere informasjon om hovedkontakten.

Ved eventuell meklings og etterfølgende arbeidskamp vil Virke etablere forsterket og utvidet rådgivningstjeneste.

2 TARIFFAVTALENE I VIRKE

Tariffbundne virksomheter har to sett avtaler som blir til gjennom forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene

- hovedavtaler (omhandler samhandlingsregler)
- overenskomster (omhandler lønns- og arbeidsvilkår)

Hovedavtalene revideres hvert fjerde år, mens overenskomstene normalt revideres hvert andre år. I de årene overenskomstene ikke revideres, de såkalte mellomoppgjør, gjennomføres det forhandlinger om eventuelle økonomiske tillegg.

Spillereglene for hvordan mulige arbeidskamper gjennomføres er regulert i hovedavtalene og i [lov om arbeidstvist av 27. januar 2012](#) (arbeidstvistloven).

Virke har flere hovedavtaler og en lang rekke overenskomster. Dersom du er usikker på hvilke av disse som gjelder i din virksomhet, og dermed hvilke forhandlinger du er omfattet av, ta kontakt med Virke eller logg inn på medlemssidene våre via www.virke.no.

3 TARIFFOPPGJØR

3.1 Revisjon av overenskomstene

Tariffrevisjoner skjer enten samordnet (med LO på vegne av sine forbund og med YS på vegne av sine forbund) eller forbundsvist. Forhandlingene for overenskomster med utløp 31. mars, starter normalt i mars eller april måned.

Overenskomster for virksomheter innen helse, utdanning, kultur samt frivillig sektor som er omtalt som HUK-området, har utløp 30. april. De forhandles etter at offentlig sektor er ferdig med sine forhandlinger i mai/juni.

Forhandlingsstart avtales fra gang til gang mellom Virke og de aktuelle forhandlingsmotpartene. Opplysninger om datoer for årets forhandlinger vil bli lagt på våre hjemmesider.

Dersom partene ikke blir enige gjennom forhandlinger, skal Riksmekleren varsles. Riksmekleren vil som hovedregel legge ned midlertidig forbud mot å gjennomføre arbeidskamp og samtidig innkalle partene til mekling.

3.2 Mekling

Når oppgjøret går til mekling er det Riksmekleren, eller en mekler som Riksmekler utpeker, som overtar styringen av det videre arbeidet med å oppnå enighet. Forbudet mot arbeidskamp skal nedlegges innen to dager etter at mekleren har fått melding om at partene ikke er blitt enige under forhandlingene.

Etter at det er nedlagt forbud, plikter partene å mekle i minst 14 dager. Når meklingen har vart i 10 dager, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet. Da vil mekleren ha fire dager til å avslutte meklingen. Fristen utløper klokken 24.00 den fjerde dagen, men fristen kan forlenges dersom partene er enige om at dette kan forsvares. En eventuell streik etter mislykket mekling starter ved arbeidstidens begynnelse den påfølgende dag med mindre annet blir sagt.

Meklerens oppgave er å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik. Mekleren vil under meklingen løpende vurdere om det er grunnlag for å legge fram et meklingsforslag (ofte kalt skisse) som begge parter kan akseptere. Et slikt forslag vil bare bli lagt fram dersom mekleren anser avstanden mellom partene for å være slik at det er mulighet for enighet.

Under hele meklingen vil mekleren legge et sterkt press på alle parter for å få enighet. Normalt vil mekleren lykkes i sitt arbeid.

Så lenge mekling pågår, skal ingen av partene uttale seg verken om problemstillinger eller om fremdriften. Ansvar for dette påhviler mekleren.

3.3 Aksept av forhandlings- og meklingsforslag

Dersom partene blir enige under forhandling eller i løpet av meklingen, sender arbeidstakerorganisasjonen normalt forhandlings- eller meklingsforslagene i hovedoppgjør på uravstemning. Det skyldes at arbeidstakerorganisasjonene gjerne har vedtekter som krever at alle medlemmer i hovedoppgjør skal få anledning til å si sin mening før forslagene blir gjeldende tariffavtaler.

I mellomoppgjør er det vanligvis ikke uravstemning. Resultatet vedtas som regel av arbeidstakerorganisasjonenes administrasjoner/sekretariater.

Virkes forhandlingsutvalg har både i hovedoppgjør og i mellomoppgjør fullmakt til å akseptere eller forkaste forhandlings- eller meklingsforslag.

3.4 Streik

Dersom partene ikke blir enige under mekling, har arbeidstakerorganisasjonene rett til å ta sine medlemmer ut i streik. Streiken kan tidligst settes i verk etter at overenskomstens utløpsdato er passert og meklingsfristene er utløpt. Streik innebærer at arbeidstakere etter plassoppsigelse og varsel om plassfratredelse fratrer sine stillinger. Se nærmere om dette i punkt 4.

3.5 Rikslønnsnemnd

Dersom partene ikke blir enige under en tariffrevisjon eller den etterfølgende mekling, kan de frivillig henvise tvisten til Rikslønnsnemnda. Det er en ordning som er lite brukt.

Det er mer vanlig at Regjeringen - etter at en arbeidskamp er et faktum - legger fram et lovforslag for Stortinget om at tvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Før dette skjer, innkalles partene til ansvarlig statsråd som formaner til å søke frivillig løsning. Det er tradisjon for at partene avslutter streiken når Regjeringen legger fram sitt lovforslag uten å avvente Stortingets behandling.

Grunnlaget for et slikt lovforslag vil normalt være at myndighetene anser at arbeidskampen fører til fare for liv og helse eller andre alvorlige skader for samfunnet.

Rikslønnsnemnda har en nøytral leder og fire nøytrale medlemmer. Nemnda vil i tillegg ha et medlem som representerer arbeidsgiverinteresser og et medlem som representerer arbeidstakerinteresser. Rikslønnsnemnda hører partenes syn på grunnlaget for konflikten og fatter så en avgjørelse som binder partene og får virkning som tariffavtale.

4 ARBEIDSKAMP OG VARSLINGSREGLER

4.1 Kampmidler

Både arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til å bruke kampmidler for å nå sine mål. Arbeidsnedleggelse (streik) iverksettes av arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidsstengning (lockout) er når arbeidsgiverfelleskapet stenger arbeidstakerne ute fra sine arbeidsplasser.

Det er i første rekke arbeidstakerorganisasjonene som bruker kampmidler (streik). Arbeidsgiverorganisasjonene har ikke tradisjon for aktivt å bruke kampmidler (lockout). Det kan imidlertid bli aktuelt å bruke såkalt passiv lockout. Passiv lockout innebærer at arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen stenges ute fra arbeidsplassen for å hindre at et streikeuttak i urimelig grad rammer konkurranseforholdet mellom virksomheter som omfattes av den aktuelle overenskomsten som er grunnlag for konflikten.

4.2 Plassoppsigelse

Arbeidstakerorganisasjonene varsler rutinemessig plassoppsigelse idet oppgjøret går til mekling. Plassoppsigelse er oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å kunne iverksette streik.

Hensikten med dette første varselet - plassoppsigelsen - er å angi i hvilke virksomheter organisasjonene kan ta ut medlemmer i streik. Plassoppsigelsen angir det maksimale antall streikende ved bedriften, men angir ikke hvor mange og hvem som faktisk blir tatt ut dersom det blir streik.

Plassoppsigelsen skal gis minst 14 dager på forhånd. Fristen regnes i kalenderdager. Når Virke har mottatt plassoppsigelsen, vil alle virksomheter som kan bli berørt av en eventuell konflikt bli informert via e-post. Virksomhetene dette gjelder må da være forberedt på mulig streik.

Plassoppsigelsen innebærer ikke at det nødvendigvis faktisk blir streik.

4.3 Plassfratredelse

I neste varsel – plassfratredelsen – oppgir organisasjonene hvor mange og hvem som faktisk vil bli tatt ut i streik, dersom meklingen ikke fører til enighet. Varsel om plassfratredelse skal gis med minst fire dagers frist, og senest samtidig med at arbeidstakerorganisasjonene ber om at meklingen avsluttes. Dersom vedkommende organisasjon senere vil utvide en evt. streik gjelder en ny frist på fire dager. Fristen regnes i kalenderdager.

Plassfratredelsen vil angi hvilke medlemmer som omfattes av streikeuttaket. Varselet skal i tillegg til navn inneholde bl.a. virksomhetens navn og arbeidsstedets adresse.

Når Virke mottar varsel om plassfratredelse, vil de berørte virksomheter bli underrettet umiddelbart via e-post.

5 VIRKSOMHETEN FORBEREDER EN KONFLIKT

Virke anbefaler medlemmene å holde seg orientert om utviklingen av forhandlingene og eventuell mekling og senere eventuell streik på sine tariffområder. Vi minner om vår internettside www.virke.no.

Virke oppfordrer medlemmene om å klarlegge

- hvilke konsekvenser en streik i egen virksomhet kan få for virksomheten: Det den driver med, kunder/klienter/pasienter og forretningsforbindelser mv.
- om det er behov for forhåndsavtaler, se pkt. 8.2
- konsekvensene av hva en streik i andre virksomheter kan få for virksomheten: Det den driver med, kunder/klienter/pasienter og forretningsforbindelser mv. Se pkt. 10.
- hvem som skal være virksomhetens kontaktperson overfor hhv. Virke, media og de streikende, eventuelt helsemyndighetene
- hvem som kan arbeide under en konflikt, herunder hvordan driften kan legges opp
- behovet for permitteringer, betydningen av reglene om permittering, herunder å legge en plan relatert til saksbehandling og varslingsfrister
- om og hvordan driften kan fortsette eventuelt delvis eller helt stenge
- nødvendig informasjon til ansatte, tillitsvalgte, kunder, forretningsforbindelser og andre som bør være informert

6 ARBEIDET I VIRKSOMHETEN UNDER STREIK

6.1 Drift under streik

Det er legitimt under en streik å opprettholde driften så langt dette er mulig. Dersom virksomheten ikke kan sysselsette arbeidstakere som ikke er i streik, kan permittering bli nødvendig. Se pkt. 11 nedenfor. Dersom det blir spørsmål om permittering kan Virkes rådgivningstjeneste kontaktes.

Virksomheten kan under streiken fortsatt bruke leverandører til reparasjons- og vedlikeholdsarbeid, transport eller andre leveranser. Det er ikke mulig å bruke leverandører til å utføre arbeid som normalt utføres av streikende. Streik hos leverandører og andre bedrifter er nærmere omtalt under pkt. 10.

Generelt er det viktig å huske på at arbeidskamp er midlertidig, og at partene skal tilbake til normale forhold etter konflikten. Det er derfor viktig å opptre på slik måte under konflikten at det er mulig.

6.2 Hvem kan streike

Det er bare ansatte som er medlem av den arbeidstakerorganisasjonen som streiker og som tilhører det aktuelle tariffområdet, som kan tas ut i streik. Det er ansatte som er medlemmer når plassoppsigelsen kommer, som kan tas ut i streik. For ansatte som melder seg inn senere, må det sendes ny plassoppsigelse.

Det kan i noen tilfeller oppstå spørsmål om hvem som er organisert. I slike tilfeller kan lister over trekk av medlemskontingent være et utgangspunkt for å avklare medlemskapet. Virksomheten bør også søke å avklare dette i samarbeid med den tillitsvalgte for den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen. Virke kan kontaktes for ytterligere rådgivning.

Ansatte som tas ut i streik, plikter å fratrukke hele stillingen, også selv om den ansatte selv ikke ønsker å streike.

6.3 Ansattes arbeidsplikt under streiken

Ansatte som er medlem i den arbeidstakerorganisasjon som streiker, men som selv ikke er tatt ut i streik, har plikt til å utføre det arbeid som arbeidsavtalen forutsetter. Disse kan senere tas ut i streik etter nytt varsel med fire-dagers frist.

Arbeidstakere i andre arbeidstakerorganisasjoner som ikke streiker, har plikt til å utføre det arbeid som arbeidsavtalen forutsetter. Det samme gjelder uorganiserte arbeidstakere.

Vikarer som allerede arbeider i virksomheten når konflikten oppstår, fortsetter som vanlig. Vikarer som er ansatt og organisert når plassoppsigelsen kommer, vil normalt være omfattet av denne. Vikariater som er avtalt før konflikten inntreffer, f.eks. sommervikariater, går også som vanlig.

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan la andre ansatte overta arbeid eller ansvarsoppgaver som skulle vært utført av vedkommende som er tatt ut i streik.

Virksomheten kan imidlertid i en viss utstrekning omdisponere de gjenværende arbeidstakere innenfor de oppgavene de til vanlig har utført. Arbeidsgiver kan under en streik ikke kreve at en arbeidstaker skal arbeide i større utstrekning enn ellers, og det er heller ikke adgang til å kreve at de utfører andre oppgaver enn arbeidstakeren kunne ha blitt satt til før arbeidskampen. Dette har også betydning for adgangen til å pålegge overtid.

Dersom arbeidstaker mener at en omlegging av arbeidsoppgavene innebærer at han/hun blir streikebryter, er et alternativ at arbeidstakeren settes til opprinnelige eller andre oppgaver inntil partene blir enige eller det kommer en rettslig avgjørelse. Dersom en rettslig avgjørelse ikke gir arbeidstakerne medhold, kan vedkommende bli erstatningsansvarlig for tap som er påført virksomheten ved en urettmessig arbeidsvegring.

Under en streik er det viktig å opptre ryddig og ansvarlig. Dersom virksomheten er i tvil om hva arbeidstakere kan arbeide med under streiken, kan rådgivningstjenesten i Virke kontaktes.

6.4 Lærlinger

Lærlinger omfattes i utgangspunktet ikke av en streik, med mindre de er navngitt i varselet om plassfratredelse.

Lærlinger fortsetter opplæringen som vanlig under arbeidskamp så langt det er mulig. Dersom arbeidskonflikten fører til at det ikke er mulig å drive opplæring på rasjonell måte, kan lærlingene permitteres med minst 7 dagers varsel.

6.5 Innleide og oppdragstakere

Innleide er ikke ansatte i virksomheten, og har derfor i utgangspunktet rett og plikt til å levere den ytelsen som er avtalt med utleievirksomheten eller bemanningsforetaket før konflikten bryter ut. Det gjelder også selv om tjenesten skal leveres etter at konflikten er et faktum. Det kan imidlertid være fastsatt i avtalen mellom innleier og utleier at partenes forpliktelser bortfaller ved arbeidskamp, forutsatt at dette varsles uten ugrunnet opphold.

Oppdragstakere er heller ikke ansatte i virksomheten, og har derfor rett og plikt til å levere den ytelsen som er avtalt før konflikten bryter ut. Det gjelder også selv om ytelsen skal leveres etter at konflikten har startet.

6.6 Ledere

Virksomhetens leder kan utføre alle oppgaver som ellers utføres i virksomheten. Avdelingsledere og ledere av deler av avdeling (seksjon/gruppe/eller annen enhet) kan utføre de oppgaver som til vanlig gjøres i den avdeling mv. som hun eller han ellers leder. Hvor langt dette gjelder, må vurderes konkret. Virkes rådgivningstjeneste kan på forespørsel veilede slik at virksomheten unngår å trå feil.

6.7 Eiere

Virksomhetens eier og hennes/hans nærmeste familie kan utføre alt arbeid som utføres i virksomheten. Eier i denne sammenheng er bare privatpersoner og ikke den/de som representerer eiere som er juridiske personer (for eksempel selskap/foreninger/stiftelser). Det innebærer at styremedlemmer ikke kan gå inn med mindre de på forhånd har en arbeidende funksjon i virksomheten som omfattes av konflikten.

6.8 Bruk av leverandører

Under en arbeidskamp kan virksomheten fortsette bruk av leverandører av tjenester, f.eks. renhold, kantine, transport, vedlikehold eller andre leveranser. Virksomheten kan imidlertid ikke bruke leverandører til å utføre de streikendes arbeid, det vil være streikebryteri.

7 FORHOLDET TIL TILLITSVALGTE

7.1 Utvalgsarbeid, partssammensatt arbeid og drøftinger under arbeidskamp

Mens arbeidskamp pågår, er det normalt slik at alt partssammensatt arbeid, utvalgsarbeid og drøftinger stanses. Det betyr at tillitsvalgte i et forbund som er i konflikt, ikke deltar i møter og drøftinger med arbeidsgiver på det tariffområdet arbeidskampen gjelder.

7.2 Kontakt og drøftinger om aktuelle forhold knyttet til arbeidskamp

Hovedavtalene forutsetter at virksomhetene og de tillitsvalgte før arbeidskamp drøfter forhold som kan bli aktuelle under en streik. Det gjelder i første rekke spørsmålet om hvem som eventuelt skal unntas fra streik, samt prosedyrer for senere dispensasjoner. Under en arbeidskamp opphører vervet som tillitsvalgt midlertidig. De valgte representanter skifter "ham" dvs. de er ikke lenger tillitsvalgt, men velges evt. av sin organisasjon som medlem av streikekomité.

Virke vil også tilrå at partene før en streik søker å komme fram til enighet om forholdet mellom de streikende og virksomheten under streiken.

Drøftingene kan gjelde de streikendes:

- Plassering av streikevakter. Det naturlige er ved personalinngangen
- Opptreden overfor de som fortsatt har arbeidsplikt
- Opptreden overfor kunder og leverandører

I tillegg bør drøftingene omfatte praktiske spørsmål rundt streiken, så som tilbakelevering av arbeidsgivers utstyr, tilgang til arbeidsplassen, situasjonen for ansatte som tas ut i streik mens de er på tjenestereise mv.

Virke forutsetter at virksomheten orienterer ansatte og tillitsvalgte for forbund/foreninger som ikke omfattes av streiken, om hvorvidt – og i hvilket omfang – virksomheten skal søkes drevet under streiken.

8 FRITAK FRA STREIK

8.1 Bakgrunn for forhåndsavtaler og dispensasjoner

Virksomheten skal gå for fullt frem til streiken starter og på tilsvarende måte for fullt fra streiken er slutt. Etter at streiken er iverksatt kan det bli nødvendig å beholde arbeidstakere for å trappe ned driften og på tilsvarende måte nødvendig etter at streiken er slutt, raskt å starte opp igjen. Derfor kan det være behov for forhåndsavtaler.

Forutsetningen for slike forhåndsavtaler er at avslutning/gjenopptakelse skal skje på en teknisk og vernemessig forsvarlig måte. Slike avtaler er regulert i de respektive hovedavtaler og vil bli nærmere omtalt nedenfor under punkt. 8.2.

Hovedavtalene åpner også for at det kan inngås forhåndsavtaler for arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Normalt inngås det ikke forhåndsavtaler for slike situasjoner. I stedet søkes det om dispensasjon fra streik, se nærmere i punkt 8.3.

Det er arbeidstakerorganisasjonene som har det siste ordet når det gjelder forhåndsavtale eller dispensasjon. Selv om organisasjonene også i en konfliktsituasjon vil vise stor ansvarlighet, må virksomheten/arbeidsgiver regne med at det kan være stor avstand i hvordan arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene vurderer de interesser som står på spill.

8.2 Forhåndsavtale

En forhåndsavtale for bestemte arbeidstakere i forbindelse med nedtrapping/opptrapping, vil unntaksvis kunne omfatte alt arbeid som vedkommende skulle utført. Det er imidlertid mer vanlig at avtalen avgrenser seg til de funksjoner som er nødvendig for en forsvarlig nedtrapping /igangsetting.

Vilkåret for avtale om nedtrapping etter at streik er et faktum eller igangsetting før streiken er avsluttet, er at dette skal skje på en teknisk og vernemessig forsvarlig måte. Alle våre virksomheter har behov for å ta vare på materielle verdier som ligger i bygninger, utstyr og varer. Forhåndsavtale kan derfor være aktuelt for alt fra maskiner og utstyr som trenger nedkjøring/løpende vedlikehold, varer underveis, til varer og medikamenter som må lagres under bestemte forhold. Virksomheten bør vurdere behovet for forhåndsavtaler som en del av sin forberedelse til konflikt, se punkt 5.

En eventuell forhåndsavtale som er inngått med tillitsvalgte eller den stedlige klubben, sendes av virksomheten til Virke og av klubben til fagforeningen/forbundet for godkjenning. Dersom virksomheten/arbeidsgiver ønsker avtale, men tillitsvalgte/klubben ikke ønsker å medvirke, er arbeidsgiver henvist til eventuelt å søke dispensasjon dersom heller ikke sentrale parter blir enige.

8.3 Dispensasjoner under streiken

Kriteriene i hovedavtalen er strenge. Det som kan begrunne dispensasjon, er fare for liv og helse hos mennesker eller dyr, eller fare for skade på eller tap av betydelig materielle verdier. Det vil være et skjønn i det enkelte tilfellet om disse vilkår er oppfylt.

Det er ikke tradisjon for å begrunne dispensasjonssøknad med at det vil oppstå konkurransevridning mellom virksomheter eller med økonomiske forhold som følge av streiken. Selv om vilkårene er oppfylt, har ingen krav på at Virke eller vedkommende fagforening/forbund samtykker i at dispensasjon blir gitt.

Søknad om dispensasjon må ikke under noen omstendigheter omfatte flere enn det som etter en streng vurdering faller innenfor liv-/helsekriteriet eller kriteriet for betydelig materiell skade. Søknaden skal navngi den eller de den gjelder, arbeidssted og arbeidsoppgaver som vedkommende utfører. Det kan søkes hel eller delvis dispensasjon fra streiken.

Arbeider flere med det samme, må en vurdere om det skal søkes for alle, med mindre det er grunnlag for midlertidig omorganisering. Søknaden skal opplyse om overenskomsten/-e som gjelder for virksomheten.

Det er arbeidstakerorganisasjonene som er ansvarlig for streikeuttaket. Organisasjonene må ved utvelgelsen, på selvstendig grunnlag, ha vurdert om kriteriene etter hovedavtalen er oppfylt. Arbeidsgiver har ikke ansvar for å «rette opp situasjonen» ved å søke dispensasjon ved «feil» streikeuttak.

En streik vil ikke nødvendigvis omfatte alle organisasjonene i virksomheten. Det kan være hensiktsmessig å drøfte spørsmålet om behov for dispensasjoner med tillitsvalgt/klubben i de organisasjonene som ikke er i streik. En slik drøfting bør primært gjelde behovet for bemanning og eventuelt det å søke dispensasjon som alternativ til permittering og/eller nedstenging av driften.

Virksomheten skal sende en eventuell dispensasjonssøknad til Virke med mindre Virke bestemmer annen fremgangsmåte. I vedlegg 7 er det tatt inn mal for dispensasjonssøknad med veiledning til arbeidsgiver.

Det blir opprettet et dispensasjonsutvalg i Virke som har fullmakt til selv å behandle søknader eller til å delegere denne myndigheten til andre. Dersom en søknad anbefales, sender Virke eller den/de som har fått fullmakt, søknaden videre til vedkommende arbeidstakerorganisasjon for avgjørelse. Søknad som ikke anbefales skal arkiveres.

Det er arbeidstakerorganisasjonene som tar endelig stilling til om en dispensasjon skal innvilges eller ikke.

9 PRAKTISKE KONSEKVENSER AV ARBEIDSKAMP

9.1 Arbeidsforholdet under arbeidskamp

Streik eller lockout innebærer at de rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen suspenderes eller midlertidig faller bort. Arbeidstakerne har ikke arbeidsplikt, og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn. Konflikten får også betydning for arbeidstakernes rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder.

9.2 Lønn

Arbeidsgiver har ikke plikt til å betale lønn under streik eller lockout. Opptjent lønn i perioden før arbeidsstans inntreffer, skal utbetales snarest mulig, og senest første lønningsdag etter at konflikten er avsluttet. Virke anbefaler at utbetalingen finner sted på første ordinære lønningsdag. Dette gjelder selv om lønningsdagen er fastsatt til en dag i streikeperioden. Dersom det ikke har vært praktisk mulig å stanse lønnen i forkant av en arbeidskamp, kan arbeidsgiver gjennomføre lønnstrekk i ettertid i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav f.

9.3 Ferie

Under en lovlig streik eller lockout kan ferie fastsettes og kreves avvirket på vanlig måte. Arbeidsgiver kan ikke endre tidspunktet for fastsatt ferie på grunn av en lovlig arbeidskamp. Dette følger av bestemmelsen i [ferieloven § 9 \(4\)](#).

Ferie som er fastsatt før plassoppsigelsen eller før streik bryter ut, skal avvikles etter oppsatt plan, og feriepengene utbetales. Det er en forutsetning for å avvikle ferie at feriepengene blir utbetalt.

Arbeidstaker som er tatt ut i streik plikter å avvikle fastsatt ferie med mindre annet blir avtalt. Dersom streiken fortsatt pågår når ferien er avviklet, går arbeidstakeren ut i streik.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre fastlagt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Dette gjelder både organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Arbeidsgiver må utvise varsomhet med å avtale endringer for de som ikke er i streik av hensyn til å unngå beskyldninger om streikebryteri.

Er ferie ikke fastsatt, kan arbeidsgiver fastsette denne i henhold til ferielovens regler, jf. [§§ 6 og 7](#). Arbeidsgiver må så vidt mulig overholde varslingsfristen på to måneder før ferien tar til. Lovlig arbeidskamp fraviker ikke kravet om varslingsfrist. Ferien må så vidt mulig fastsettes og legges til hovedferieperioden.

9.4 Tjenestereise

Arbeidstaker på tjenestereise har ikke krav på at arbeidsgiver dekker kostnader som påløper etter det tidspunkt arbeidstakere er streikeuttatt.

9.5 Sykepenger, fødselspenger mv.

NAV dekker sykepengerne dersom vedkommende allerede var sykmeldt på tidspunktet hvor vedkommende tas ut i streik. Regelen innebærer at en eventuell arbeidsgiverperiode avbrytes og begynner å løpe igjen om vedkommende fortsatt er sykmeldt når streiken opphører.

Arbeidstaker som blir syk etter at vedkommende er tatt ut i streik, har ikke krav på sykepenger etter folketrygdlovens bestemmelser og selvsagt heller ikke sykelønn fra arbeidsgiver. Dette følger av [folketrygdloven av 28. februar 1997 nr. 19 \(ftrl.\) §§ 8-17 og 8-31](#).

Dersom en har avtalebestemmelser om å betale lønn under sykdom stopper selvfølgelig lønnsplikten fra det tidspunkt vedkommende tas ut i streik, og trygden betaler sykepenger direkte til arbeidstaker hvis vilkårene for øvrig er tilstede.

Arbeidstakere som er permittert har ikke krav på sykepenger fra arbeidsgiver. Her opphører arbeidsgivers ansvar fra permitteringsdato. Arbeidstaker kan likevel ha krav på sykepenger fra NAV. Slike sykepenger skal imidlertid ikke forskutteres av arbeidsgiver under arbeidskonflikten, selv om dette normalt gjøres.

Arbeidstaker opptjener ikke rett til foreldrepenger under streik eller lockout. Arbeidstakeren anses ikke for å være i arbeid etter bestemmelsene i folketrygdloven kapittel 14. Rett til foreldrepenger forutsetter pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før stønadperioden tar til.

9.6 Yrkesskade

En arbeidstaker som er i streik og blir skadet, har ikke rett til yrkesskadedekning etter folketrygdloven. Dersom en arbeidstaker har fått dispensasjon for å utføre arbeid under streiken, vil retten til yrkesskadedekning følge av folketrygdloven § 13-6.

9.7 Sluttattest

Plassoppsigelse fra en arbeidstakerorganisasjon i forbindelse med en arbeidskamp, utløser ikke krav om sluttattest.

9.8 Oppsigelse

De alminnelige reglene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven gjelder også dersom virksomheten er omfattet av streik eller lockout.

Oppsigelsesfristene vil løpe på vanlig måte dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker før en mottok varsel om plassoppsigelse, har sagt opp arbeidsavtalen.

Dersom det blir spørsmål om oppsigelse av arbeidstakere etter at streik er et faktum, må en påse at oppsigelsen ikke er en reaksjon på den pågående streiken i virksomheten. I slike tilfeller anbefaler vi at Virkes rådgivningstjeneste blir kontaktet før oppsigelse gis.

9.9 Dagpenger

Arbeidstakere som er omfattet av streik eller lockout har ikke rett til dagpenger fra NAV. Det samme gjelder ansatte som blir permittert på grunn av streiken, dersom det må antas at arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår påvirkes av utfallet av konflikten.

9.10 Adgang til arbeidsplassen, bruk av arbeidsgivers utstyr mv.

Streikende ansatte har ikke adgang til virksomhetenes område eller lokaler, og kan ikke uten arbeidsgivers samtykke benytte arbeidsgivers utstyr, parkering, garderobe eller toalettfasiliteter. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver på arbeidsplassen har stilt kontor til disposisjon for "klubben".

Streik innebærer også at ansattes rett til å bruke tjenestetelefon, firmabil eller andre frynsegoder suspenderes. Dette gjelder også jobb-PC, nøkler, tilgang til virksomhetens datasystem, e-post mv. Arbeidsgiver kan kreve at utstyr leveres inn på konfliktenes første dag, og stenge tilganger til e-post mv.

Virke mener at den enkelte virksomhet bør vurdere om det kan være praktisk og/eller hensiktsmessig å lempe noe på dette. Det bør i så fall drøftes på forhånd med de tillitsvalgte, se punkt 7.2 over. Ved vurderingen bør en også vektlegge at streik eller annen arbeidskamp er en forbigående situasjon.

Det er vanlig at arbeidstakere i streik står streikevakt utenfor arbeidsstedet. De er da gjerne ikledd refleksester eller annet som signaliserer at de er i streik og deler ut løpesedler eller annet materiell. Streikevaktene skal ikke hindre adgang til arbeidsplassen for de ikke-streikende. Streikevaktene skal heller ikke fysisk hindre at virksomheten drives normalt, se nærmere om boikott nedenfor i punkt 13.3.

10 STREIK I ANNEN BEDRIFT

10.1 Streik hos underleverandører

Dersom streiken er hos en leverandør, er hovedregelen at virksomheten står fritt til å plassere «ordren» hos en annen leverandør. Det kan gjelde leveranser av råstoff, vaktjenester, mat, transporttjenester med mer. Virksomhetene kan også bruke egne ansatte til å utføre arbeidet dersom innleide transportører er i streik.

Endringen kan bare gjøres for å ivareta interessene til egen virksomhet. Hvis endringen gjøres for å hjelpe den konfliktrammede virksomheten blir endringen lett sett på som en uakseptabel påvirkning av den pågående streiken.

Det er også viktig å vurdere de langsiktige forretningsmessige konsekvensene av å la andre utføre arbeidet som den streikerammede leverandøren skulle ha utført. Det er spesielt viktig hvis det er aktuelt å bytte til en annen leverandør på grunn av streik.

10.2 Arbeid eller oppdrag som overføres fra en bedrift i streik

Det er antatt at ansatte i en bedrift som ikke er i streik, lovlig kan motsette seg å utføre arbeid som er overført fra en bedrift i streik, og som kan anses som streikebryteri. Det avgjørende er om arbeidet overføres for å hjelpe den konfliktrammede bedriften, eller om overføringen skjer for å ivareta egen bedrifts interesser. Ansatte kan ikke motsette seg å utføre arbeid som er i egen virksomhets interesser.

Vi minner om at det i Virkes vedtekter er fastsatt egne regler om lojalitetsplikt, se punkt 12.

10.3 Arbeid eller oppdrag for en bedrift i streik

En bedrift som ikke er i streik, kan på vanlig måte påta seg arbeid eller oppdrag for en bedrift som er i streik, men bare så lenge det ikke dreier seg om å hjelpe den konfliktrammede bedriften ved å utføre arbeidet til ansatte i streik.

11 PERMITTERING

11.1 Behov for permittering?

Arbeidskonflikten kan føre til at arbeidsgiver ikke klarer å sysselsette arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten. Det er derfor viktig at arbeidsgiver så tidlig som mulig og fortløpende vurderer om og hvem som eventuelt kan permitteres. Det er nødvendig å overholde de prosedyrer og varslingsregler som gjelder ved permittering.

Varslingsfristen er 14 dager ved permittering på grunn av arbeidsmangel i den virksomheten som er streikeuttatt.

Dersom arbeidsmangelen skyldes streik i en annen virksomhet gjelder det derimot ingen varslingsfrist. Av hensyn til de berørte arbeidstakere, anbefales det likevel at en varsler så tidlig som mulig.

Dersom en ikke har full oversikt over streikeuttaket, og konsekvensen av streiken er usikker, er det åpnet for såkalt betinget permitteringsvarsel. Et slikt varsel kan tidligst sendes etter at virksomheten har mottatt underretning fra Virke om plassoppsigelsen, se pkt. 11.2.

Dersom permittering vurderes etter at streiken er et faktum, må varselet være konkret i forhold til den enkelte berørte arbeidstaker; ubetinget permitteringsvarsel. Reglene for dette samt nærmere om iverksettelsen av permitteringen, se pkt. 11.3.

Det må være et saklig grunnlag for alle permitteringer. Arbeidsgiver som vurderer å permittere, må redegjøre for grunnlaget for sine vurderinger, og må være innstilt på å drøfte sine standpunkt.

Grunnlaget for permittering drøftes med tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra drøftingene. Varsel Fristen begynner å løpe fra utløpet av den dag protokollen er undertegnet og varselet er meddelt de ansatte.

Ved permittering av uorganiserte arbeidstakere er det ingen drøftingsplikt. Virke anbefaler at det likevel gjennomføres drøftinger. Slike drøftinger bør også gjennomføres i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Arbeidstakere i virksomheter uten tariffavtale må varsles individuelt med mindre annet er avtalt i forbindelse med betinget permitteringsvarsel.

Permitteringer i forbindelse med arbeidskonflikt er omhandlet i de respektive hovedavtalene.

I vedleggene 2 til 5 er det tatt inn eksempler på permitteringsvarsel for ulike situasjoner.

11.2 Betinget permitteringsvarsel

Virksomheten har ikke alltid oversikt over hvilke arbeidstakere som hensiktsmessig kan sysselsettes under en eventuell streik. Når virksomheten mottar varsel om plassoppsigelse anbefaler Virke at en bruker betinget permitteringsvarsel. Poenget med betinget varsel er at varslingsfristen på 14 dager begynner å løpe, slik at det kan reageres raskt når det er klarlagt hvordan en streik vil påvirke muligheten til fortsatt drift, og hvem som sysselsettes på rasjonell måte under streiken.

Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale parter er blitt enige om noe annet, for eksempel ved oppslag i virksomheten. Det kan være praktisk å sende permitteringsvarselet ut som felles e-post, og/eller at det legges på virksomhetens intranett. Varselet skal så langt det er mulig angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert.

Dersom det er gitt betinget permitteringsvarsel, må det senere treffes beslutning om hvilke av arbeidstakerne som faktisk blir permittert. Det betingede varselet må derfor suppleres med en skriftlig melding til den enkelte arbeidstaker om når fratreden skal skje. Dette endelige varsel behøver ikke være gitt med 14 dagers frist, men virksomheten plikter å si fra så tidlig som mulig.

11.3 Ubetinget permitteringsvarsel

Dersom virksomheten ikke har benyttet seg av mulighetene for betinget permitteringsvarsel, kan det under konflikten bli spørsmål om å permittere. I slike tilfeller skal permitteringsvarselet gis til den enkelte arbeidstaker som permitteres. Også i disse tilfeller gjelder en varslingsfrist på minst 14 dager.

Det må foreligge et saklig grunnlag for permitteringen. Grunnlaget for permitteringen og utvelgelsen drøftes etter samme regler som for det betingede permitteringsvarselet, se pkt. 11.2 og 11.8.

Et ubetinget permitteringsvarsel må angi tidspunkt for fratreden.

Dersom det er streik i en annen virksomhet, og denne streiken medfører behov for permittering i egen virksomhet, gjelder som nevnt ingen varslingsplikt.

11.4 Lønnsplikt under permittering

Virksomhetene har ikke plikt til å betale lønn til de permitterte når bakgrunnen er arbeidskamp, se [Lov om lønnsplikt under permittering, § 3 \(3\)](#). Arbeidsgiverperioden (10 dager) bortfaller. Dette gjelder både ved permittering på grunn av konflikt i egen virksomhet og i andre virksomheter.

11.5 Varsling til NAV

Virksomheten skal varsle NAV dersom minst 10 ansatte blir permittert, se [arbeidsmarkedsloven § 8](#). Meldingen skal gis så snart en forutser at permittering vil kunne bli en realitet. Meldingen gis til NAV i det distrikt der virksomheten ligger, på skjema fastsatt av NAV (skjema: NAV 76-0803 – Arbeidsgivers meldeplikt til NAV ved masseoppsigelser, permitteringer uten lønn og innskrenking i arbeidstiden).

11.6 Permitteringsbevis

Arbeidstaker som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og permitteringstidens antatte lengde. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel, gjelder dette også som permitteringsbevis.

11.7 Andre ordninger for permitterte

Arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik, men som blir permittert på grunn av streiken, har ikke rett til dagpenger dersom det må antas at arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår påvirkes av utfallet av konflikten. For å dempe skadevirkningen for dem som permitteres, kan det være aktuelt å avtale at de tar ut ferie og annen fritid. I vedlegg 5 er det tatt inn et eksempel på slik avtale.

11.8 Utvelgelse ved permittering

Hvem som må permitteres skjer etter en saklig vurdering. Det er virksomhetens driftsmessige behov som legges til grunn.

I tariffbundne virksomheter må ansiennitetsprinsippet medtas i helhetsvurderingen. Selv om hovedregelen er at ansiennitetsprinsippet skal følges, kan dette fravikes dersom det foreligger saklig grunn. Andre kriterier som kan anses saklige, er kompetanse, personlig egnethet og sosiale forhold.

Virksomheten kan benytte rullerende permittering. Det innebærer at en fordeler belastningen på flere arbeidstakere som dermed kan være permittert i kortere perioder hver.

12 LOJALITET

Det er viktig å understreke at Virkes forhandlingsstyrke både i starten på forhandlingene og under en eventuell konflikt, henger nøye sammen med at medlemmene lojalt støtter opp om den linje som Virkes sentralstyre og forhandlingsutvalg har besluttet å legge til grunn for gjennomføringen av oppgjøret.

I [vedtektene for Virke](#) er det egne bestemmelser som gjelder for tariffbundne medlemmer og bestemmelser om lojalitetsplikt som gjelder for alle medlemmer. Disse bestemmelsene vil stå sentralt ved en eventuell konflikt. Vi minner om dette fordi vi vet at en arbeidskamp kan være en

stor påkjenning for den enkelte virksomhet, og vi kan ikke se bort fra at noen arbeidsgivere ut fra sin situasjon ikke fullt ut deler den linje som Virke har valgt i konflikten.

Medlemmer må heller ikke under en konflikt hos andre medlemmer av Virke søke fordeler på bekostning av dem som er utsatt for streik. Det er i tråd med dette ikke anledning til å bruke arbeidstakere som er i streik hos andre medlemmer av Virke.

Virksomheter som setter seg ut over disse bestemmelser kan ilegges mulkt eller ekskluderes fra Virke.

13 ULOVLIGHETER

13.1 Brudd på spillereglene

Arbeidskamper kan skape sterke følelser, og arbeidsgivere vil lett kunne oppfatte at streikende til tider kan gå over streken for å fremme sine interesser. Spørsmålet om eventuelt brudd på «spillereglene» må tas opp med Virke for å avklare hva en kan og bør gjøre. Det er viktig å tenke strategisk. Konfrontasjoner blir fort en sak for media.

13.2 Politi

Dersom arbeidsgiver mener at de streikende bryter straffebestemmelser kan politiet varsles eller forholdet anmeldes.

Politiet vil trolig være forsiktig med å gripe inn av frykt for å bli anklaget for å ta parti i en lønnskonflikt.

Dersom arbeidsgiver vurderer å tilkalle politi, anbefales det å først ta kontakt med Virke.

13.3 Boikott

I en konfliktsituasjon kan streikende fysisk søke å hindre normal virksomhet. Dette kan gå ut over kunder/klienter/pasienter, leverandører og arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten. Arbeidstakerorganisasjoner plikter å sørge for at slike aksjoner opphører. De virksomheter som mener seg utsatt for slike aksjoner må snarest ta kontakt med Virke.

13.4 Bevis

De som mener at ulovligheter skjer må kunne føre bevis. Bevis kan være vitneforklaringer, e-post, sms, skype-meldinger, løpesedler, plakater eller oppslag.

Konflikter vil gjerne bli omtalt i mediene. Avisartikler og bilder bør oppbevares, radio- og fjernsynsreportasjer bør tas opp. Husk også å sikre informasjon som blir lagt ut på internett/web.

Dersom virksomheten forventer ulovligheter bør den vurdere å filme og/eller fotografere hendelsene. Hvis arbeidsgiver filmer/ fotografere streikende, vil dette øke temperaturen blant de streikende. Arbeidsgiver bør varsle om at det kan bli aktuelt å sikre bevis på denne måten. Personopplysningslovens regler, bl.a. om kameraovervåkning, gjelder også under streik.

14 FORHOLDET TIL MEDIENE

En arbeidskonflikt handler ikke bare om hvordan lønns- og arbeidsvilkår skal være, det er også en kamp om oppmerksomhet og det bildet som skapes av konflikten i de ulike nyhets- og informasjonsmediene. Det er viktig å håndtere informasjonsarbeidet på en god måte.

En del av pressen vil trolig ha oppslag som krisemaksimerer en streikesituasjon. En må ikke la seg provosere av slike oppslag.

Virkes argumentasjon vil være rettet mot motpartens krav. Virke har bestemt at ansvarlig forhandlingsleder eller kommunikasjonsansvarlig er de eneste som kan uttale seg på vegne av Virke.

I en streikesituasjon vil media kunne tenkes å ta kontakt med ulike arbeidsgivere for kommentarer. Vårt råd er å be om kontaktinfo slik at en kan få rådført seg før det svares. Husk at media har en egen agenda som ikke nødvendigvis samsvarer med virksomhetens agenda.

Det finnes journalister som kan tenke seg å prøve samholdet mellom arbeidsgiverne eller kanskje provosere fram andre konflikter. Det er derfor viktig at en verken lar seg provosere eller fristes til å gi kommentar. Stå fast på den argumentasjon som er gitt fra arbeidsgiversiden. Ikke la deg drive med i et mediespill, der ulike arbeidsgivere settes opp mot hverandre og/eller mot Virke.

Virke anbefaler virksomheter som er rammet av streik henviser mediehenvendelser til Virke.

Dersom virksomheten likevel selv ønsker å møte pressen, må den forberede seg godt. Noen av våre virksomheter har en slik posisjon at de kan regne med å komme i søkelyset, men alle virksomheter kan risikere å bli innblandet i hendinger som gjør at media møter opp. Derfor bør alle forberede seg på møte med pressen. Virksomheten må i god tid:

- Avgjøre hvem som skal uttale seg til pressen. Det bør være virksomhetens toppleder og en må ikke endre talsperson underveis.
- Utpeke én person som får som sin hovedoppgave å legge til rette for mediene under konflikten. Denne personen må være tilgjengelig hele tiden.
- Lage en liste over argumenter for og imot en konflikt i virksomheten. Toppleder/talsperson bør drilles i å behandle argumentene.

Kommunikasjonsansvarlig i Virke vil i slike situasjoner være i beredskap/kunne gi råd.

15 ETTER KONFLIKTEN

Virksomheten og de streikende har ulike mål under en konflikt. Men begge parter må huske at streikesituasjonen er forbigående. Det er derfor viktig at partene under konflikten opptrer på en slik måte at en så raskt som mulig kommer tilbake til normale forhold.

Mulige ulovlige forhold som kan ha oppstått under streiken bør virksomheten ta opp med Virke.

16 ERSTATNING I FORBINDELSE MED ARBEIDSKONFLIKTER

Medlemsvirksomheter i Virke som er bundet av tariffavtaler, kan få erstatning fra konfliktfondet i Virke for driftstap som følge av lovlige og ulovlige arbeidskonflikter. Erstatningen utgjør som hovedregel 1 ‰ per dag av årslønnen til de ansatte som er tatt ut i konflikt eller som er permitterte som følge av konflikten.

Vilkår for erstatning er:

- At virksomheten er bundet av tariffavtale
- At virksomheten har vært medlem i Virke i minst ett år
- At medlemmet har betalt årskontingent i rett tid og levert obligatoriske opplysninger til Virke
- At arbeidskonflikten som erstatningen gjelder ikke kan legges vedkommende medlem til last
- At krav om erstatning er fremmet innen 3 måneder etter konfliktens opphør

Søknadsskjema og vedtektene for fondet kan fås ved henvendelse til Virke.

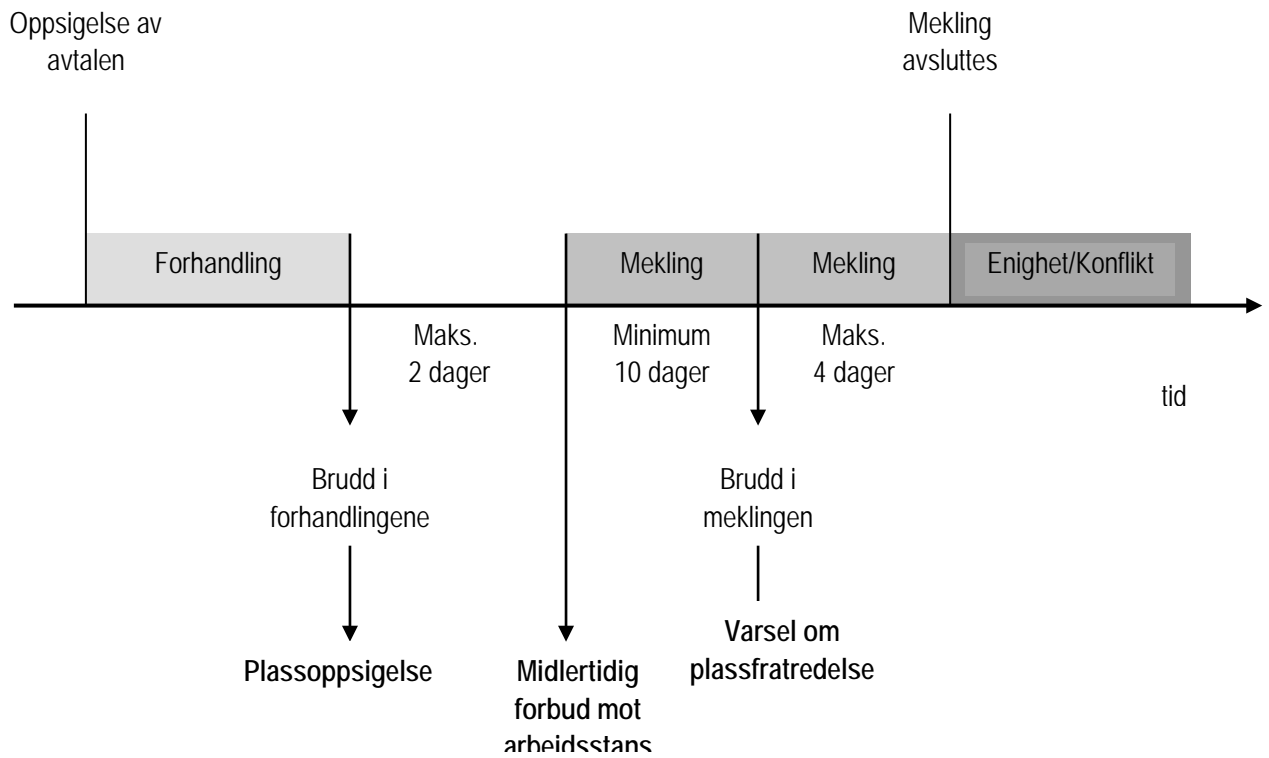
17 KONTAKT MED VIRKE

Internett er den enkleste måte å holde seg orientert om og oppdatert på status i forhandling og mekling – se Virkes nettsider (www.virke.no): Virke hjelper deg – tariff – nyheter om tariffoppgjøret. Du kan også finne mye nyttig informasjon under [Konfliktberedskap](#) (Startsiden – Tariff og lønn – konfliktberedskap).

Virke vil under en arbeidskamp etablere forsterket og utvidet rådgivningstjeneste:
Telefon: 22 54 17 00 eller per e-post: arbeidsrett@virke.no

Vedlegg 1

GANGEN I TARIFFREVISJONEN



Vedlegg 2

BETINGET PERMITTERINGSVARSEL

Sted/dato ...

Forhandlingene om revisjon av overenskomsten mellom ... (*arbeidsgiverforening*) og ... (*fagforbund*) har ikke ført frem, og vil derfor fortsette hos Riksmekleren den ... (*dato*). Dersom enighet ikke oppnås, vil de som er omfattet bli tatt ut i streik fra ...(*dato*).

Dersom det blir streik, vil virksomheten forsøke å holde driften i gang så lenge som mulig.

Det varsles derfor om at samtlige eller en del av våre ansatte kan bli permittert etter den ... (*dato*). Så snart virksomheten får oversikt over konfliktens utvikling, vil det bli gitt nærmere beskjed om det endelige tidspunkt for permitterings iverksettelse, og den enkelte arbeidstaker som eventuelt vil bli permittert, får individuell underretning i så god tid som mulig.

Med hilsen

(*virksomhetens underskrift*)

Vedlegg 3

EKSEMPEL PERMITTERING VED ARBEIDSMANGEL I EGEN VIRKSOMHET.

PERMITTERINGSVARSEL

Virksomhetens navn: ...

Sted/dato: ...

Til den ansatte: ... (*navn*)

Det vises til konferanse med de tillitsvalgte/orienteringsmøte av: ... (*dato*)

På grunn av arbeidsmangel permitteres du med virkning fra 14 dager fra dags dato.

Du innehar en ... % stilling hos oss som ..., med ukentlig arbeidstid ... timer. Permitteringen gjelder ... % av din stilling. Ukentlig arbeidstid reduseres dermed til ... timer i permitteringsperioden.

Permitteringens sannsynlige lengde er ... / inntil videre.

Dette brev gjelder som bevis for permittering ovenfor NAV.

Med hilsen

(virksomhetens underskrift)

Vedlegg 4

EKSEMPEL PERMITTERING VED ARBEIDSMANGEL PÅ GRUNN AV ARBEIDSKAMP I ANNEN BEDRIFT.

PERMITTERINGSVARSEL

Virksomhetens navn: ...

Sted/dato: ...

Til den ansatte: ... (*navn*)

Det vises til konferanse med de tillitsvalgte/orienteringsmøte den: ... (*dato*)

Virksomheten har som følge av streik i annen virksomhet (*navn på virksomhet eller en kort beskrivelse av omstendighetene*) ikke mulighet til å sysselsette deg på rasjonell måte og har besluttet å gå til permittering av deg.

På grunn av arbeidsmangel permitteres du med virkning fra dags dato... (eller senere, det er ingen varslingsplikt, men den permitterte skal ha varsel så tidlig som mulig)

Du innehar en ... % stilling hos oss som ..., med ukentlig arbeidstid ... timer.

Permitteringen gjelder ... % av din stilling. Ukentlig arbeidstid reduseres dermed til ... timer i permitteringsperioden.

Permitterings sannsynlige lengde er ... / inntil videre.

Med hilsen

(*virksomhetens underskrift*)

Vedlegg 5

AVTALE OM AVVIKLING AV FRITID I FORBINDELSE MED PERMITTERING

"Jeg har mottatt permitteringsvarsel og ønsker følgende ordning for den periode jeg ikke kan være i arbeid pga. pågående konflikt i bedriften:

Tilgodehavende fridager for 20..., ... dager, ønsker avviklet.

Opparbeidet overtid ... timer ønskes avspasert time mot time.

Tilgodehavende ferie for inneværende ferieår, ... dager, avvikles i den utstrekning det er nødvendig.

Hvis ovennevnte ikke er tilstrekkelig, ønsker jeg å avvikle forskudd på min ferie for neste ferieår."

Vedlegg 6

FORHÅNDSAVTALE OM AVSLUTNING OG GJENOPPTAKELSE AV DRIFTEN I FORBINDELSE MED STREIK

Følgende mal kan brukes ved avtale om driftens avslutning og gjenopptagelse. Behov for slik avtale og innholdet i den må vurderes i det enkelte tilfelle.

Protokoll

Tid og sted:

Tilstede:

Hjemmel: (En eller flere av følgende)

Hovedavtale LO-Virke § 6-5

Hovedavtale YS-Virke § 6-5

Hovedavtale/Parallellhovedavtale § 3-2

Forhåndsavtale om avslutning og gjenopptakelse av driften i forbindelse med streik

Hvis streik skulle bli en realitet, er partene enige om følgende ordning for å sikre en teknisk og vernemessig forsvarlig avslutning og gjenopptakelse av driften.

Frem til det tidspunkt en eventuell streik er et faktum, skal driften gå som normalt.

Ved en eventuell streik er det behov for å trappe ned driften ved følgende avdelinger:

[List opp aktuelle avdelinger og angi hvilke oppgaver som skal utføres. Hvis dette arbeidet ikke krever full bemanning ved enheten, må det avklares hvordan bemanningsspørsmålet avgjøres.]

Tilsvarende bemannes de samme avdelinger umiddelbart etter at det er offentliggjort at en eventuell streik skal avslutte. Dette gjelder selv om det eventuelt er avtalt at arbeidet gjenopptas fra et senere tidspunkt.

Avtalen skal i henhold til Hovedavtalen godkjennes av overenskomstpartene. De lokale parter sender derfor protokollen til sine respektive organisasjoner for godkjenning.

[Sted, dato]

Signatur arbeidsgiver

Signatur tillitsvalgt

Vedlegg 7

MAL FOR SØKNAD OM DISPENSASJON FRA STREIK MED VEILEDNING TIL ARBEIDSGIVER

Det kan på visse vilkår gis dispensasjon for arbeidstakere som er tatt ut i streik.

Fare for liv eller helse (for dyr eller mennesker), samt fare for betydelige materielle skader kan unntaksvis og i helt spesielle tilfeller, gi grunnlag for hel eller delvis dispensasjon fra streik.

Det gis ikke dispensasjon begrunnet i økonomiske forhold eller på grunn av uheldig konkurranseforhold bedriftene i mellom.

Arbeidsgiversiden har ikke krav på å få innvilget en dispensasjonssøknad.

En søknad skal være skriftlig, grunnlig og minst inneholde opplysninger om:

- Hvilken tariffavtale det gjelder
- Arbeidssted
- Hvilke arbeidsoppgaver det søkes fritak for
- Hvilke navngitte arbeidstakere det søkes dispensasjon for og varigheten av dispensasjonen

Søknaden om dispensasjon fra streik skal sendes til Virke. Virke vurderer om søknaden skal fremmes ovenfor den aktuelle arbeidstakerorganisasjon. Arbeidsgiver får tilbakemelding fra Virke dersom søknaden ikke fremmes, og om utfallet av behandlingen hos den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen.

Vedlagt mal for dispensasjonssøknad.

Hovedorganisasjonen Virke
Pb. 2900 Solli
0230 OSLO

SØKNAD OM DISPENSASJON FRA STREIK

Søknad med hjemmel i Hovedavtalen LO-VIRKE 2018-2021/LO-YS 2018-2021/Forbund-Virke .

Virksomhetens navn:

Arbeidstakerorganisasjon:

Tariffavtale:

Søkes fritak for:

Navn:

Stilling:

Avdeling:

Søkes om fritak for enkelte dager:

eller

Enkelte arbeidsoppgaver – spesifiser:

Fritakets varighet:

Begrunnelse:

Sted/dato

Arbeidsgivers underskrift