

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Fredspliktens rekkevidde ved førstegangssopprettelse av tariffavtale

Kandidatnummer: 657

Leveringsfrist: 25.04.2022

Antall ord: 17 949



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	Tema, bakgrunn og problemstilling .....	1
1.2	Strukturen i oppgaven .....	2
1.3	Rettskilder og metode .....	3
1.4	Avgrensninger og presisering .....	3
<b>2</b>	<b>ADGANG TIL ARBEIDSKAMP VED FØRSTEGANGSOPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE</b> .....	<b>6</b>
2.1	Utgangspunkter og struktur.....	6
2.2	Grunnleggende om fredsplikten.....	7
2.3	Arbeidskampbegrepet .....	9
2.3.1	Utgangspunkter.....	9
2.3.2	De objektive aksjonsformene .....	9
2.3.3	De subjektive forutsetningene .....	15
2.4	Vilkår for bruk av arbeidsstans .....	17
2.4.1	Utgangspunkter og problemstilling .....	17
2.4.2	Plassoppsigelseskravet.....	18
2.4.3	Krav om melding til riksmekleren.....	22
<b>3</b>	<b>FREDSPLIKTENS TIDSMESSIGE REKKEVIDDE VED «ANNEN ARBEIDSKAMP»</b> .....	<b>26</b>
3.1	Innledning .....	26
3.2	Tolkningsutfordringene ved den lovbestemte fredsplikten.....	26
3.3	Analyse av den lovbestemte fredsplikten innhold ved annen arbeidskamp .....	32
<b>4</b>	<b>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</b> .....	<b>40</b>
<b>5</b>	<b>KILDELISTE</b> .....	<b>42</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema, bakgrunn og problemstilling

Arbeidstakernes og arbeidsgivernes rett til kollektivt å gå til arbeidskamp ved forhandlinger om arbeids- og lønnsforhold, er et anerkjent rettslig middel som har fått forankring i nasjonal og internasjonal rett. Denne retten er imidlertid ikke ubegrenset, men reguleres av reglene om fredsplikt i arbeidstvistloven<sup>1</sup> § 8. Fredsplikten begrenser partenes rett til å gå til arbeidskamp, samtidig som den regulerer *når* og *på hvilke vilkår* de kan iverksette arbeidskampmidler, uten at de kommer i konflikt med sine arbeidsavtaler. Temaet for denne masteroppgaven, er fredspliktens grenser der det ikke foreligger noen tariffavtale mellom partene fra før.

Fredsplikten i arbeidstvistloven § 8 er generelt utformet. Den gjelder både for arbeidstakere og arbeidsgivere som ønsker å revidere en tariffavtale, og for de som ønsker å opprette en tariffavtale for første gang. I begge disse tilfellene kan det oppstå uenighet mellom partene om hva innholdet i en eventuell tariffavtale skal bli, eller om avtalen i det hele tatt skal opprettes eller revideres. Det kan dessuten oppstå spørsmål om hva partene har blitt enige om i etterkant (hvordan innholdet i tariffavtalen skal forstås), eller hvorvidt tariffavtalen er opprettet/revidert eller ugyldig. Partene kan derfor se seg nødt til å måtte løse konflikten ved å presse motparten til å akseptere deres syn, og dette har man til en viss grad akseptert for disse tvistene. Arbeidstvistloven regulerer denne adgangen på generell basis for begge typetilfellene – altså for både tariffrevisjon og førstegangsopprettelse av tariffavtale. Samtidig er det en kjensgjerning at arbeidstakerne er i to vidt forskjellige posisjoner ved disse typetilfellene – både faktisk og rettslig. Når det er tvist om tariffrevisjon, så har arbeidstakerne og arbeidsgiverne en tariffavtale fra før. Tariffavtalen skaper ytterligere plikter for partene, noe som kan tenkes å påvirke fredspliktens grenser ved tariffrevisjon på måter som skiller seg fra en tvist om tariffavtaleopprettelse. Særlig vil «tariffavtalens ettervirkning» etter § 8 (3), som viderefører tariffavtalens bestemmelser i en utvidet periode etter at avtalen er sagt opp, kunne ha en slik virkning. Denne ettervirkningen må ikke forveksles med tariffavtalens «individuelle ettervirkning», som innebærer at tariffavtalens normerende bestemmelser blir en del av arbeidsavtalen der en revisjon av avtalen ikke kommer i stand.<sup>2</sup> Ved førstegangsopprettelse av tariffavtale, trenger partene derimot bare å ta stilling til de individuelle arbeidsavtalene. Hvorvidt arbeidstvistloven § 8 tar hensyn til dette – eller burde gjøre det – er usikkert.

Den nyligste spørreundersøkelsen over tariffdekningen i Norge ble foretatt i siste kvartal av 2017, og avdekket at det i privat sektor bare var 52 prosent av arbeidstakeren som var omfattet av en tariffavtale, i motsetning til i offentlig sektor hvor det var tilnærmet 100 prosents

---

<sup>1</sup> Lov av 27. januar 2012 nr. 9.

<sup>2</sup> Se nærmere om tariffavtalens individuelle ettervirkning i HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet*.

dekning.<sup>3</sup> Tallene er ikke nødvendigvis helt korrekte, da enkelte kan svare feil eller være usikre, men undersøkelsen gir et estimat på hvor mange arbeidstakere som er bundet av en tariffavtale. Viktigere er det å påpeke at det for veldig mange arbeidstakere i privat sektor kan bli aktuelt å gå til arbeidskamp ved tvister om opprettelse av en tariffavtale. Jeg har på den annen side ikke funnet noe forskning eller lignende undersøkelser som konkret tar stilling til fredsplikten grenser, og dermed partenes adgang for å gå til arbeidskamp, ved førstegangsoppsettelse av tariffavtale. En gjennomgang av fredsplikten rekkevidde ved førstegangsoppsettelse av tariffavtale er derfor på sin plass.

Målet med oppgaven er å redegjøre for hvilket spillerom partene i arbeidslivet har for å gå til arbeidskamp når de ønsker å opprette en tariffavtale for første gang. Fredsplikten hviler i allminnelighet på et dobbelt grunnlag – lov og tariffavtale. I en tvist om tariffavtaleoppsettelse er det imidlertid kun den lovbestemte fredsplikten som vil regulere partenes adgang til å bruke kampmidler. Det betyr at en redegjørelse av partenes rettslige adgang til å iverksette arbeidskamp ved førstegangsoppsettelse av tariffavtale, nødvendigvis vil bero på en gjennomgang av den lovbestemte fredsplikten. Et spørsmål som aktualiseres er om det innebærer noen forskjell, med hensyn til adgangen for å gå til arbeidskamp, at partene ved tariffrevisjon i tillegg er bundet av den tariffrettslige fredsplikten. Det kan tenkes at dette må innebære at fredsplikten ved førstegangsoppsettelse av tariffavtale er *snevvrere* enn ved tariffrevisjon, fordi det ikke finnes noen tariffavtale som i tillegg til loven begrenser adgangen til arbeidskamp. Gjennom analysen nedenfor skal jeg forsøke å avdekke hvorvidt dette er tilfellet. En slik oppgave nødvendigvis gjør derfor også en viss sammenligning av den lovbestemte- og tariffrettslige fredsplikten.

## 1.2 Strukturen i oppgaven

Arbeidet vil bli presentert gjennom tre hovedkapitler. Det første som blir behandlet, er den lovbestemte fredsplikten rekkevidde (kap. 2). Den lovbestemte fredsplikten vil være utgangspunktet for partenes adgang til å iverksette arbeidskamp, både i forbindelse med tariffrevisjon og ved førstegangsoppsettelse av tariffavtale – men ved førstegangsoppsettelse vil denne som nevnt utelukkende regulere partenes adgang. En slik gjennomgang vil derfor muliggjøre to ting. For det første vil det belyse den lovbestemte fredsplikten innhold og grenser, samt vilkårene for å gå til lovlig arbeidskamp. Dette vil danne utgangspunktet for partenes muligheter til å iverksette arbeidskamp på generelt grunnlag etter gjeldende rett. Det foreligger imidlertid ikke konsensus om hvordan alle aspektene ved den lovbestemte fredsplikten skal forstås og anvendes. En slik gjennomgang vil derfor også muliggjøre en senere drøftelse av hvordan disse aspektene ved fredsplikten bør forstås og anvendes.

---

<sup>3</sup> Tallene er hentet fra Nergaard (2020), hvor det gjøres en nærmere analyse av tariffdekningen i Norge.

I kapittel 3 vil jeg trekke frem de aspektene ved den lovbestemte fredsplikten som det kan være tvil om hvordan skal forstås og anvendes. Basert på gjennomgangen i kapittel 2, vil jeg foreta en drøftelse av hvordan loven bør forstås og anvendes. Det vil i hovedsak innebære et spørsmål om prosedyrekravene og fristene som gjelder for streik og lockout, også må være oppfylt for at den lovbestemte fredsplikten skal opphøre ved annen arbeidskamp. Her vil det kunne innebære en forskjell hvorvidt partene er i en revisjonstvist eller en tvist om tariffavtaleopprettelse. Den tariffrettslige fredsplikten og tariffavtalens ettervirkning kan ha en påvirkning på hvordan loven må forstås.

Til slutt, i kapittel 4, vil jeg (basert på gjennomgangen i kap. 2 og analysen i kap. 3) foreta en sammenfatning av om det innebærer noen forskjell hvorvidt partene er i en revisjonstvist, eller en tvist om tariffavtaleopprettelse, med hensyn til fredspliktens rekkevidde.

### **1.3 Rettskilder og metode**

Avhandlingens perspektiv vil være rettsdogmatisk. Jeg kommer til å anvende lov, forarbeider, rettspraksis og juridisk litteratur for å fastlegge fredspliktens innhold og grenser i forbindelse med førstegangsopprettelse av en tariffavtale. Hensikten er å komme frem til hva som er gjeldende rett, da dette ikke nødvendigvis er selvsagt. Når det gjelder rettspraksisen, er det Arbeidsrettens dommer som er sentrale. Arbeidsretten er gitt domsmyndighet til å behandle «tvister om det foreligger brudd på § 8 om fredsplikt» i arbeidstvistloven, jf. lovens § 34. Der domstolen behandler fredspliktens grenser, vil den derfor kunne kaste et lys over problemstillingen

Rettskildematerialet om fredsplikten er omfattende, men materie rundt selve problemstillingen, dvs. hvorvidt fredsplikten strekker seg like langt ved tariffavtaleopprettelse som ved tariffrevisjon, er derimot knapp. Dette skyldes nok, som nevnt, at bestemmelsen i arbeidstvistloven § 8 er generelt utformet, og ikke skiller mellom disse situasjonene. Rettskildematerialet vil følgelig kunne åpne for tvil om hvordan fredsplikten skal forstås og anvendes, sett i lys av den konkrete problemstillingen i oppgaven. Der hvor kildene åpner for slik tvil, vil jeg argumentere for hva den riktige løsningen er *de sententia ferenda*, dvs. hvordan reglene bør forstås og anvendes.

### **1.4 Avgrensninger og presisering**

Oppgavens tema og problemstilling berører omfattende og sentrale aspekter ved den kollektive arbeidsretten. Av hensyn til oppgavens omfang og tematikk er det derfor nødvendig å foreta enkelte avgrensninger og presiseringer.

En sentral presisering omfatter arbeidslivets parter. Eksistensen av en tariffavtale forutsetter bl.a. at det er inngått en avtale mellom to eller flere arbeidstakere og minst én arbeidsgiver, jf. arbeidstvistloven § 1 litra e. Begge disse kan være organisert, og følgelig være underlagt en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon. Dersom både arbeidstakerne og arbeidsgiver er

organisert, vil de kunne være bundet av en felles hovedavtale, slik som f.eks. Hovedavtalen mellom LO–NHO. I slike tilfeller kan det gjelde egne tariffbestemmelser om vilkår for å opprette en tariffavtale, eller det kan gjelde utvidende regler om fredsplikt, som begge parter er bundet av. I LO–NHO området er det bl.a. de såkalte «gjøre gjeldende»-reglene i § 3–7 som avgjør hvilken avtale som skal legges til grunn. Disse reglene, samt de særlige problemstillingene rundt fredsplikten som kan være relevant her, vil ikke bli behandlet. Skulle arbeidsgiver og arbeidstakerne begge være organisert, forutsettes det derfor i den videre behandlingen at disse ikke er omfattet av noen felles hovedavtale.

For det andre avgrensers jeg mot å behandle sanksjonsreglene ved brudd på fredsplikten. Dette er et tilgrenset tema, men har for så vidt ikke noe med fredspliktens grenser å gjøre – bare virkningen av brudd på disse. Sanksjonsreglene vil dessuten være de samme for arbeidstakere med og uten tariffavtale, forutsatt at tariffavtalen ikke har andre regler, som jo vil avhenge av den enkelte tariffavtale.

Jeg kommer heller ikke til å sette meg inn i fredspliktens grenser for arbeidstakere i offentlig sektor. Bakgrunnen for dette er dels av hensyn til oppgavens omfang, og dels av praktiske hensyn. Undersøkelsen til Kristine Nergaard avdekket, som nevnt, at tilnærmet 100 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor var dekket av en tariffavtale.<sup>4</sup> For de aller fleste av disse arbeidstakerne vil det derfor være uinteressant å fastlegge fredspliktens grenser ved førstegangsoppsettelse av en tariffavtale. Det gjelder dessuten særlige regler for enkelte yrkesgrupper, bl.a. har ikke embetsmenn streikerett, og det samme er antatt å gjelde for militære tjenestemenn.<sup>5</sup> En grundig gjennomgang av de ulike offentlige arbeidstakers rettigheter, vil derfor både være tidskrevende og samfunnsmessig uinteressant.

Til sist må det presiseres at jeg heller ikke vil behandle de EØS-rettslige reglene om adgangen til å gå til arbeidskamp i grensekryssende situasjoner. EU- og EØS-retten har ved flere anledninger anerkjent at retten til å iverksette kollektive tiltak er en grunnrettighet, som også følger av EMK.<sup>6</sup> Denne retten er imidlertid undergitt en proporsjonalitetsbegrensning.<sup>7</sup> Det er særlig EØS-rettens regler om fri bevegelse av tjenester, jf. EØS-avtalen artikkel 36, og traktatens regler om etableringsretten etter EØS artikkel 31, som kan komme i konflikt med den grunnleggende fellesskapsrettslige retten til å iverksette kollektive tiltak. Ettersom hoveddelen i EØS-avtalen skal gjelde som norsk lov, jf. EØS-loven<sup>8</sup> § 1, og dessuten gå foran ved motstrid med

---

<sup>4</sup> Nergaard 2020.

<sup>5</sup> NOU 2001:14 s. 34.

<sup>6</sup> Se HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 112.

<sup>7</sup> Se HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 113.

<sup>8</sup> Lov av 27. november 1992 nr. 109.

andre bestemmelser som regulerer samme forhold, jf. EØS-loven § 2, vil disse bestemmelsene kunne sette betydelige skranker på arbeidstakernes muligheter til å gå til arbeidskamp ved førstegangsopprettelse av en tariffavtale. Et praktisk tilfelle vil være dersom et utenlandsk selskap etablerer en filial i Norge, og blir presset til å inngå en tariffavtale. Dersom disse kamptiltakene ikke er proporsjonale, vil det kunne innebære et brudd på etableringsretten etter EØS artikkel 31. De særlige problemstillinger dette reiser vil ikke bli behandlet i denne avhandlingen. På den annen side, ettersom fredsplikten selv begrenser retten til å gå til arbeidskamp, kan det også oppstå spørsmål om forholdet til de menneskerettslige reglene som verner organisasjonsfriheten. Organisasjonsfriheten er nedfelt i Grunnloven § 101 (1), samt i en rekke konvensjoner som er gjort til norsk lov med forrang foran annen lovgivning, jf. menneskerettsloven<sup>9</sup> §§ 2 og 3.<sup>10</sup> I tillegg er Norge dessuten folkerettslig bundet av ILO-konvensjonen nr. 87 og ILO-konvensjon 98 som også regulerer og verner organisasjonsfriheten. Fastleggelsen av organisasjonsfrihetens innhold vil kunne variere med disse beskyttelsesreglene. Jeg avgrenser imidlertid fra å behandle dette og forholdet til fredsplikten.

---

<sup>9</sup> Lov av 21. mai 1999 nr. 30.

<sup>10</sup> Se EMK artikkel 11, SP artikkel 22 og ØSK artikkel 8.

## 2 Adgang til arbeidskamp ved førstegangsopprettelse av tariffavtale

### 2.1 Utgangspunkter og struktur

Arbeidsavtaler består, som de fleste andre formuerettslige avtaler, av flere plikter og rettigheter. Arbeidstakerne har f.eks. plikt til å møte opp på jobb til en bestemt tid og utføre et bestemt arbeid eller prestere et resultat, mens arbeidsgiver bl.a. er forpliktet til å betale riktig lønn til riktig tid. Det som skiller arbeidsavtalen fra andre formuerettslige avtaler, er at partene kan gå til arbeidskamp for å presse motparten til å inngå en bedre avtale. Bakgrunnen for denne adgangen er de særlige aspektene ved arbeidsavtalen som skiller den fra andre kontrakter. For arbeidstakerne innebærer arbeidsavtalen at de underlegger seg arbeidsgivers styringsrett, og at arbeidsgiver dermed får en råderett over deres person – da arbeidskraften er selve kontrakts-gjenstanden.<sup>11</sup> For arbeidsgiver innebærer arbeidsavtalen en begrensning i vedkommende sin råderett over egne eiendeler og materialer. Selv om arbeidsgiver eier produksjonsmidlene som brukes i bedriften, er styringsretten over disse tingene ikke ubegrenset. For eksempel kan ikke arbeidsgiver vilkårlig si opp ansatte, og dermed hindre dem fra å ta i bruk arbeidslokalene. Disse aspektene og begrensningene ved arbeidsavtalen for hhv. arbeidsgiver og arbeidstakerne begrunner derfor retten til å gå til arbeidskamp.

Fredsplikten kjerne innebærer på den annen side et *forbud* mot bruk av arbeidskamp.<sup>12</sup> Den lovbestemte fredsplikten følger av arbeidstvistloven § 8, og er i utgangspunktet en todelt plikt. For det første innebærer den en plikt til å avstå fra å gå til arbeidskamp (den passive siden), og for det annet en plikt til å motarbeide bruk av arbeidskamp (den aktive siden).<sup>13</sup> Den aktive handleplikten er mest aktuell for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, som har en særlig plikt til å sørge for at alle ulovlige aksjoner som iverksettes av deres medlemmer opphører «med alle tilgjengelige midler».<sup>14</sup>

Hvordan disse, tilsynelatende motstridende utgangspunktene, lever i symbiose med hverandre, er temaet i det følgende. Jeg skal først gjennomgå *hva som omfattes* av forbudet. Dette beror dels på hva slags tvist partene strider om (se punkt 2.2), og dels på hva som omfattes av arbeidstakerbegrepet (se punkt 2.3). Deretter kommer jeg til å gjennomgå *hvor langt* forbudet rekker under punkt 2.4. Hovedfokuset vil basere seg på hvilke vilkår og formkrav som må være tilfredsstillt for at partene kan iverksette en lovlig arbeidskamp.

---

<sup>11</sup> Berg (1930) s. 6.

<sup>12</sup> Skjønberg (2019) s. 22.

<sup>13</sup> Stokke, Evju, Frøland, (2003) s. 129.

<sup>14</sup> ARD 2014 s. 435 avsnitt 74.



## 2.2 Grunnleggende om fredsplikten

Hva partene tvister om er et sentralt forhold for om en opptreden omfattes av fredsplikten. Reguleringen knytter seg til et grunnleggende skille mellom rettsvister og interessetvister. Enkelt sagt er dette de to tvistetyperne en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening kan tvistes om når de skal opprette og etterleve en tariffavtale, og fredsplikten er ikke den samme i disse tvistene.<sup>15</sup>

En rettsvist er en tvist mellom partene om «en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale», jf. definisjonen i arbeidstvistloven § 1 litra i. Man kan ikke skille skarpt mellom disse alternativene definisjonene av en rettsvist, da de vil gripe over i hverandre.<sup>16</sup> Det sentrale med rettsvister er at de er knyttet til *inngåtte* tariffavtaler.<sup>17</sup> En interessetvist er en tvist om «ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», som enten «ikke omfattes av en tariffavtale» eller som skal «avløse en tidligere tariffavtale», jf. definisjonen i arbeidstvistloven § 1 litra j. Dette er altså tvister som er knyttet til *inngåelse* av tariffavtaler.<sup>18</sup> I og med at denne oppgaven tar for seg fredspliktens grenser ved førstegangsopprettelse av en tariffavtale, er det tvist i forbindelse med ordningen av fremtidige arbeidsforhold «som ikke omfattes av en tariffavtale», som er det sentrale for denne avhandlingen.

Det er et absolutt forbud mot å gå til arbeidskamp for å løse rettsvister, jf. arbeidstvistloven § 8 (1). Disse spørsmålene skal altså ikke løses ved bruk av streik, lockout eller annen arbeidskamp, men er underlagt Arbeidsrettens eksklusive domsmyndighet, jf. arbeidstvistloven § 34 (1). Den absolutte fredsplikten i rettsvister må ses på bakgrunn av at tariffavtalen skal fungere som et reguleringsinstrument, som skal hindre de uheldige virkningene ved konkurranse, og samtidig skape stabilitet i rettsforholdet mellom partene.<sup>19</sup> Dersom en part når som helst kunne anvende kampmidler for å tvinge gjennom sin forståelse av tariffavtalen eller et annet rettslig spørsmål, ville avtalen miste sin funksjon som et reguleringsinstrument, og formålene om konkurranseregulering og stabilitet ville ikke kunne oppnås.<sup>20</sup> Dette gjelder ikke desto mindre når man tar i betraktning at tariffavtalen er ment å innebære et varig avtaleforhold. Formelt er det en avtale som skal vare i tre år, jf. arbeidstvistloven § 5, men reelt er formålet å skape et varig reguleringsinstrument. Etter opprettelsen av Arbeidsretten er det dessuten heller ikke behov for å gå til arbeidskamp for å løse rettsvister. Med opprettelsen av Arbeidsretten etablerte man en rettsinstans som kan løse tvister raskere enn det som er tilfellet med de alminnelige domstolene,

---

<sup>15</sup> Skjønberg (2019) s. 25.

<sup>16</sup> Jakhelln, Gisle, Aune, (2012) s. 42.

<sup>17</sup> Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 144.

<sup>18</sup> Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 144.

<sup>19</sup> Skjønberg (2019) s. 77–78.

<sup>20</sup> Skjønberg (2019) s. 92.

og rettens sammensetning sikrer dessuten at det er personer med særlig innsikt i og faglig sakkyndighet, om både jussen og praksisen, på det kollektive arbeidslivet som avgjør sakene.<sup>21</sup>

I interessetvistene er det en relativ adgang for å gå til arbeidskamp. Rettslig sett har adgangen karakter av å være en frihet, i betydningen av at partene fritt kan gå til arbeidskamp for å tvinge gjennom sine ønsker av fremtidige arbeidsforhold.<sup>22</sup> Dette er en sannhet med modifikasjoner. I realiteten er retten begrenset og regulert. Arbeidstvistloven § 8 (2) oppstiller visse vilkår som må være oppfylt, og frister som må være utløpt, før fredsplikten opphører og partene kan iverksette en eventuell arbeidskamp. Partene må kort sagt følge reglene om plassoppsigelse og melding til riksmekleren. Rekkevidden av disse prosessuelle reglene skal jeg gjennomgå under punkt 2.4. Inntil videre er det tilstrekkelig å vite at fredsplikten etter § 8 (2) er tidsbegrenset i enhver interessetvist, uavhengig av om det foreligger en tariffavtale fra før eller ikke.<sup>23</sup>

Når de prosessuelle kravene først er tilfredsstilt, er det på den annen side i praksis ingen begrensninger for adgangen til å iverksette arbeidskamp i en interessetvist. En begrensning kan ligge i hvilke konkrete handlinger og unnlaterse partene kan foreta seg i forbindelse med en arbeidskamp. Disse reglene har imidlertid en side til arbeidskampbegrepet, og vil bli behandlet under punkt 2.3. Arbeidstvistloven § 8 (2) stiller derimot ikke noe krav til proporsjonalitet mellom mål og middel. Det er mulig slik proporsjonalitetskrav kan følge av tariffavtaler, og således innebære at den tariffrettslige fredsplikten rekker lenger enn den lovbaserte. Dette vil imidlertid måtte avhenge av den konkrete tariffavtalen. Ved førstegangsopprettelse av tariffavtale, er det derimot bare den lovbaserte fredsplikten som vil regulere fredspliktens grenser i interessetvistene – det gjelder ikke her noen tariffavtalebasert fredsplikt enda. Dette innebærer at en arbeidskamp kan strekke seg langt i både tid og omfang, og kanskje lenger enn det er grunnlag for baserte på de konkrete kravene partene tvister om. Det eneste som kan begrense partenes rett til arbeidskamp etter § 8 (2), vil i disse tilfellene være reglene om tvungen lønnsnemnd. Jeg avgrensner fra å behandle disse reglene i detalj. For mitt formål med avhandlingen er det tilstrekkelig å peke på de sentrale aspektene ved disse reglene. Dersom en arbeidskamp blir så omfattende at den påvirker andre enn partene på en måte som fører til fare for liv, helse eller sikkerhet, eller arbeidskampen truer helt vitale samfunnsinteresser, vil staten kunne gripe inn med tvungen lønnsnemnd.<sup>24</sup> I praksis vil det si at Stortinget vedtar en særlov som forbyr fortsatt arbeidskamp, og Rikslønnsnemnda treffer en kjennelse i tvisten som får virkning som en tariffavtale mellom partene.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 145.

<sup>22</sup> Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 144.

<sup>23</sup> Skjønberg (2019) s. 126.

<sup>24</sup> For en oversikt over reglene om tvungen lønnsnemnd se Arbeids- og sosialdepartementet (2018).

<sup>25</sup> For en nærmere oversikt se Arbeids- og sosialdepartementet (2018).

## **2.3 Arbeidskampbegrepet**

### **2.3.1 Utgangspunkter**

Hvorvidt en opptreden omfattes av den lovbestemte fredsplikten beror, som nevnt, på to sentrale forhold. Det første er, som nevnt, skillet mellom retts- og interesselvister. Felles for fredsplikten i disse tvistene, er at den forbyr konkrete «arbeidskamper», se § 8 (1) og (2). Det andre forholdet knytter seg derfor til hva som omfattes av arbeidskampbegrepet. Hva som omfattes av arbeidskampbegrepet beror dels på hvilke handlinger og unnlatelser som foretas (de objektive vilkårene), dels på formålet med aksjonen og hvorvidt det foreligger en kollektiv opptreden (de subjektive vilkårene). De subjektive og objektive vilkårene er kumulative. En aksjon som ikke oppfyller et av disse vilkårene, vil ikke være en «arbeidskamp» som reguleres av fredsplikten, og følgelig vil den heller ikke være forbudt etter reglene i arbeidstvistloven § 8 (1) og (2).

Under punkt 2.3.2 skal jeg først redegjøre for hvilke aksjoner som objektivt sett faller inn under arbeidskampbegrepet. Etter arbeidstvistloven § 8 går det et skille mellom streik, lockout og annen arbeidskamp. Streik og lockout er legaldefinert og korresponderer i hovedsak med hverandre. Disse aksjonsformene kan derfor klassifiseres som «arbeidsstans», og vil bli behandlet samlet. Blokade skal ifølge arbeidstvistloven behandles på samme måte som arbeidsstans, men begrepet vil også kunne omfattes av boikottbegrepet. Ettersom boikott i tillegg reguleres av boikottloven<sup>26</sup>, som kan ha andre og strengere regler for lovligheten, vil det være sentralt å fastlegge skillet mellom blokade og boikott. Annen arbeidskamp er en restkategori uten noen legaldefinisjon. Som vi skal se, vil det kunne ha betydning for fredspliktens rekkevidde hvorvidt en opptreden klassifiseres som arbeidsstans, blokade eller annen arbeidskamp. En mer inngående redegjørelse av skillet mellom disse aksjonsformene, er derfor nødvendig.

Under punkt 2.3.3 skal jeg redegjøre for de subjektive forutsetningene som må foreligge for at de nevnte aksjonsformene skal falle inn under arbeidskampbegrepet. Dette beror på hva som er formålet med aksjonen og om det foreligger en kollektiv opptreden. De subjektive vilkårene er kumulative og felles for alle aksjonsformene. En aksjon som ikke oppfyller et av kravene, vil ikke omfattes av fredspliktens arbeidskampbegrep. Som vi skal se, er det de subjektive forutsetningene som vil være avgjørende for om en aksjon vil omfattes av fredsplikten.

### **2.3.2 De objektive aksjonsformene**

#### **2.3.2.1 Arbeidsstans**

Spørsmålet i det følgende er hva som objektivt sett faller inn under arbeidstvistlovens arbeidsstansbegrep. Dette er, som nevnt, en fellesbetegnelse for både streik og lockout.

---

<sup>26</sup> Lov av 5. desember 1947 nr. 1.

Med streik menes en «hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening», jf. arbeidstvistloven § 1 litra f første punktum. Arbeidstvistloven § 1 litra g har en parallell bestemmelse for definisjonen av lockout, hvor det er arbeidsgiver som iverksetter arbeidsstansen. Det er altså fire krav som må oppfylles for at en aksjon skal falle inn under begrepet. For det første må det være snakk om en hel eller delvis arbeidsstans. Denne stansen må videre være iverksatt. Dernest må arbeidstakerne iverksette stansen i forståelse med hverandre, for å tvinge frem en løsning av en tvist. De siste to vilkårene er knyttet til hva som er formålet med aksjonen, og hvorvidt det foreligger en kollektiv opptreden. Dette er elementer av de subjektive siden ved arbeidskampbegrepet, og vil bli behandlet under punkt 2.3.3. I det følgende skal jeg derfor bare redegjøre for de første to vilkårene.

Det første som må redegjøres er hva som omfattes av begrepet «hel eller delvis arbeidsstans». Det er på det rene at en fullstendig stansing av alle arbeidsoppgaver for den eller dem tiltaket gjelder, omfattes av begrepet. Det kan enten være i form av at arbeidstakernes selv nekter å utføre arbeidsoppgavene, og følgelig nedlegger arbeidet (streik), eller ved at arbeidstakerne stenges ute fra arbeidet eller blir forhindret i å utføre arbeidsoppgavene (lockout).<sup>27</sup> Likeledes er det på det rene at dersom arbeidstakerne fortsetter å utføre arbeidsoppgavene, men med redusert tempo, faller vi utenfor begrepet. Dette medfører ikke noen *stans* i arbeidet. Spørsmålet er om en delvis arbeidsvegring, hvor arbeidstakerne fortsetter å utføre noen av arbeidsoppgavene, men fullstendig avstår fra å gjøre andre, omfattes av begrepet. Dette vil medføre en stans for enkelte deler av arbeidet.

Ordlyden er ikke helt klar, men ordet «delvis» åpner for at en slik form for arbeidsvegring kan være omfattet av begrepet «arbeidsstans». Det finnes ingen dom som konkret tar stilling til spørsmålet, men ARD 1924–25 s. 18 kan til en viss grad kaste lys over problemstillingen. I denne saken hadde noen transportarbeidere blitt pålagt av sin fagforening om å ikke kjøre til og fra noen brygger som var i arbeidskamp. For øvrig skulle de utføre sitt arbeid som vanlig. Hensikten var å blokkere det enkelte firma fra å gjøre streiken i hovedkonflikten virkningsløs, ved at de hindret dem fra å få andre enn de ordinære arbeiderne til å laste og losse bilene.

Spørsmålet for Arbeidsretten var om dette pålegget fra fagforeningen var tariffstridig. Transportarbeiderne hadde ikke selv noen konflikt med sine arbeidsgivere, og de hadde en tariffavtale som sto ved makt. Tariffavtalene hjemlet imidlertid en sympatistreikbestemmelse som ga bedriften og arbeidstakerne en «rett til uten forutgående forhandling å delta i en arbeidsstans som [var] besluttet eller godkjent av Norsk Arbeidsgiverforening eller Arbeidernes faglige Landsorganisation» (s. 21). Denne arbeidsvegringen var godkjent av Landsorganisasjonen, slik at

---

<sup>27</sup> Se Stokke, Nergaard, Evju (2013) s. 152 og Skjønberg (2019) s. 163.

transportarbeiderne i utgangspunktet kunne foreta aksjonen. Til dette anførte arbeidsgiversiden at slik arbeidsvegring ikke kunne godkjennes, da det ikke kunne anses som en «arbeidsstans». De fikk ikke medhold av Arbeidsretten, noe som kunne tyde på at slik begrenset arbeidsvegring var omfattet av arbeidsstansbegrepet. Retten kom imidlertid fram til konklusjonen etter en tolkning av tariffavtalens sympatistreikbestemmelse. I denne forbindelse uttalte rettens formann, i et obiter dictum, at slik begrenset arbeidsvegring «ikke kan regnes som en arbeidsnedleggelse – en streik – i arbeidstvistlovens forstand», men at dette var «en sak for sig» og kunne «ikke tillegges nogen avgjørende vekt for fortolkningen av tariffavtalenes sympatistrikebestemmelse» (s. 21-22). En tariffavtale kan ha andre fortolkninger av «arbeidsstans» som er *videre* enn lovens, og det var tilfellet i denne konkrete saken.

I juridisk teori er det tatt til orde for at uttalelsene i dommen må anses å gi uttrykk for gjeldende rett for alle typer av begrensede arbeidsvegringer, uansett om vegringen kommer fra arbeidstakerne eller arbeidsgiveren.<sup>28</sup> En begrenset arbeidsvegring, hvor arbeidstakerne utfører visse, men ikke alle arbeidsoppgaver, vil altså ikke omfattes av lovens arbeidsstansbegrep.<sup>29</sup>

I nyere tid har Jakhelln fremmet en alternativ forståelse. Han skiller mellom hvorvidt en nedsettelse av arbeidsytelsen skjer etter art eller omfang. Etter hans mening omfattes «nektelse av å utføre bestemte arbeidsoppgaver» av lovens arbeidsstansbegrep.<sup>30</sup> Det faller imidlertid utenfor denne oppgaven å problematisere dette nærmere. Dersom nedsettelsen av arbeidsytelsen bare skjer etter omfang, typisk gjennom en temponedsettelse, konkludere også Jakhelln med at dette ikke er en arbeidsstans.<sup>31</sup>

Det er ikke et krav om at det skal være full driftsstans i virksomheten for at det skal være omfattet av arbeidsstansbegrepet.<sup>32</sup> I ordet «delvis» ligger det en forutsetning om at det er tilstrekkelig at bare en del av arbeidsflokken legger ned arbeidet fullstendig. Det er heller ikke nødvendig at *selve* driften stansen.<sup>33</sup> Skulle bedriften klare å holde driften i gang som tidligere mens streiken/lockouten pågår, typisk ved bruk av andre arbeidstakere, vil det like fullt være en arbeidsstans i lovens forstand. Begrepet knytter seg til hvorvidt de *ordinære* arbeidstakerne har lagt fra seg arbeidet fullstendig.

Det neste vilkåret som må redegjøres, er hva som menes med at arbeidstakerne/arbeidsgiver må «iverksette» arbeidsstansen. For det første innebærer det at arbeidstakerne faktisk må ha lagt fra seg arbeidet frivillig, eller faktisk blitt forhindret fra å utføre arbeidsoppgavene av

---

<sup>28</sup> Thorkildsen (1990) s. 8.

<sup>29</sup> Se Berg (1930) s. 242, Skjønberg (2019) s. 165 og Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 152.

<sup>30</sup> Jakhelln, Gisle, Aune (2012) s. 37.

<sup>31</sup> Jakhelln, Gisle, Aune (2012) s. 37.

<sup>32</sup> Skjønberg (2019) s. 165.

<sup>33</sup> Berg (1930) s. 243.

arbeidsgiver. En trussel om arbeidsstans, er ikke tilstrekkelig. For det annet er det ikke noe krav om at arbeidsstansen må være lovlig. Dersom partene ikke følger de formelle kravene som må være oppfylt for at de kan gå til lovlig arbeidsstans (se punkt. 2.4), før de iverksetter en streik eller lockout, vil det like fullt være en arbeidsstans.<sup>34</sup>

### 2.3.2.2 *Blokade*

Blokade er en aksjonsform som er omfattet av boikottdefinisjonen i boikottloven § 1, men som faller utenfor lovens virkefelt. Denne aksjonsformen skal helt ut bedømmes etter arbeidstvistlovens regler, såfremt vilkårene for at det er en blokada er oppfylt (se under). Det følger både av legaldefinisjonene til streik og lockout i arbeidstvistloven, og av forarbeidene til boikottloven.<sup>35</sup> Bakgrunnen for dette er den nære sammenhengen mellom streik/lockout og blokada. Hverken en streik eller en lockout ville være effektive arbeidskampmidler, dersom de ikke ble fulgt opp av en blokada.<sup>36</sup>

En blokada kan ta to former, avhengig av om det er arbeidstakerne eller arbeidsgiver som iverksetter blokaden. Kjernen er imidlertid den samme, og handler om å hindre motparten i å gjøre streiken eller lockouten virkningsløs. Poenget med en streik er å hindre arbeidsgiver i å få arbeidskraft, og tilsvarende er poenget med en lockout å hindre arbeidstakerne i å få arbeid. Det følger derfor av definisjonen til streik at «[s]om ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft».<sup>37</sup> Motsvarende følger det av definisjonen til lockout at «[s]om ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid».<sup>38</sup> Legaldefinisjonene bruker altså ikke termen «blokada» selv, men det er disse to formene for boikott vi sikter til når vi snakker om blokada. En blokada er altså en integrert del av streik og lockout, og vil ikke kunne iverksettes på selvstendig grunnlag eller som det eneste kampmiddelet i en arbeidskonflikt.<sup>39</sup>

Det er fire vilkår som må være tilfredsstilt for at vi skal ha med en blokada å gjøre. Dersom ett av vilkårene ikke er oppfylt, er det ikke en blokada, men en boikott, og aksjonen vil reguleres av boikottlovens bestemmelser. Det første vilkåret er at blokaden må skje «som ledd i» en streik eller lockout. Dette innebærer at selve streiken eller lockouten må være iverksatt. For det annet må blokaden foretas overfor noen som er omfattet av arbeidskampen. Det er «vedkommende bedrift» som er i streik, som må sperres for arbeidskraft, eller «de utestengte arbeidstakerne» (i forbindelse med lockout) som må hindres i å få annet arbeid. Dersom en blokada er rettet mot

---

<sup>34</sup> Se f.eks. ARD 1933 s. 135.

<sup>35</sup> Se Ot.prp. nr. 73 (1947) s. 6–7.

<sup>36</sup> Weltzien (2017) s. 129.

<sup>37</sup> Jf. arbtvl. § 1 litra f siste pkt.

<sup>38</sup> Jf. arbtvl. § 1 litra g siste pkt.

<sup>39</sup> Weltzien (2017) s. 130.

en utenforstående tredjemann, faller den inn under boikottloven.<sup>40</sup> Det tredje vilkåret innebærer at den iverksatte streiken eller lockouten må være lovlig.<sup>41</sup> Poenget er at dersom selve arbeidsstansen ikke er lovlig, fordi formkravene f.eks. ikke er fulgt, så vil heller ikke blokaden være lovlig – og følgelig vil den omfattes av boikottlovens regler. Det siste vilkåret er at selve blokaden som sådan må gjennomføres med lovlige midler.<sup>42</sup> Oppfordringer til andre arbeidstakere om å ikke ta streikerammet arbeid, eller oppfordringer fra arbeidsgiversiden, som går ut på å hindre de utestengte arbeidstakeren i å få annet arbeid, samt orienteringer til allmennheten om streiken eller lockouten, er eksempler på lovlige former for blokade. Fysiske hindringer mot lovlig ferdsel, arbeid eller annen lovlig virksomhet, er derimot ulovlige former for blokade.<sup>43</sup>

### 2.3.2.3 *Annen arbeidskamp*

«Annen arbeidskamp» er betegnelsen på arbeidskamp som faller utenfor definisjonene av streik eller lockout. Det er en såkalt restkategori uten noen legaldefinisjon. I juridisk teori er det lagt til grunn at «alle tiltak som etter sin art er egnet til å være et pressmiddel», kan være annen arbeidskamp.<sup>44</sup> Nyere rettspraksis bruker også lignende tolkninger av begrepet annen arbeidskamp, bl.a. uttalte rettens forman i ARD 2014 s. 25 at annen arbeidskamp «omfatter ethvert tiltak eller enhver opptreden som er egnet til å virke som et press på motparten for å løse en tvist» (avsnitt 160). Det er imidlertid ikke noe krav om at selve tiltaket er egnet til å være et pressmiddel – det er tilstrekkelig at det er en handling eller en unnlattelse som en organisasjon, arbeidstaker eller arbeidsgiver foretar.<sup>45</sup> Det er derfor i praksis vanskelig å tenke seg en aksjon som ikke objektivt sett vil kunne være annen arbeidskamp.

Hvorvidt aksjonen er omfattet av fredsplikten vil derfor – som for alle arbeidskamper, men særlig for annen arbeidskamp – avhenge av hva som er formålet med arbeidskampen, og om det foreligger en kollektiv opptreden bak aksjonen. Dette er, som nevnt, de subjektive sidene ved arbeidskampbegrepet, og vil bli behandlet under punkt 2.3.3. I det følgende skal jeg redegjøre for noen av de vanligste formene for annen arbeidskamp. Redegjørelsen vil ta utgangspunkt i det som allerede er sagt om de andre arbeidskampmetodene.

Over konkluderte jeg med at ingen former for *delvis arbeidsvegring* var omfattet av arbeidsstansbegrepet (se pkt. 2.3.2.1). Arbeidstakerne må legge fra seg alle arbeidsoppgavene *fullstendig* for at aksjonen skal klassifiseres som en streik eller lockout. En delvis arbeidsvegring vil derimot kunne være annen arbeidskamp. Delvis arbeidsvegring kan ta mange former, men

---

<sup>40</sup> Weltzien (2017) s. 142.

<sup>41</sup> Skjønberg (2019) s. 169.

<sup>42</sup> Weltzien (2017) s. 136–138.

<sup>43</sup> Aagaard (2014) s. 26.

<sup>44</sup> Thorkildsen (2002) s. 44

<sup>45</sup> Skjønberg (2019) s. 172.

fellesnevneren er at arbeidstakerne fortsetter å arbeide. Det er mengden eller kvaliteten av det utførte arbeidet som blir redusert.<sup>46</sup> Eksempler på slike aksjoner er temponedsettelse (hvor arbeidstakerne reduserer ytelsesevnen), nektelse av å arbeide en del av arbeidstiden eller til en viss tid, eller nektelse av å utføre visse arbeidsoppgaver.<sup>47</sup> Nektelse av å utføre arbeidsoppgaver trenger ikke relatere seg til handlinger som arbeidstakerne plikter å gjøre i kraft av sine arbeidsavtaler – også unnlatelse av å foreta handlinger som arbeidstakerne ikke plikter å utføre, kan være annen arbeidskamp.<sup>48</sup> Det følger dessuten av ARD 1958 s. 125 at unnlatelse av å foreta handlinger som kan være ulovlige, vil kunne være annen arbeidskamp (s. 134).

Hvor langt dommen i ARD 1958 s. 125 er overførbar til andre situasjoner, er vanskelig å si. Saken gjaldt en gruppe bussjåførere, som i protest mot endringer i skiftplanen, annonserte at de kun ville ta med det antall passasjerer som bussene var innregistrert for. Inntak av flere passasjerer enn det bussene er registrert for ligger derimot i en gråsoner av hva som er lovlig og straffbart etter loven. Førstvoterende uttaler dessuten selv at det forelå «særegne omstendigheter» i denne saken som stilte sjåførenes opptreden i et annet lys (s. 134).

En annen gruppe av aksjoner som kan være annen arbeidskamp, er de ulike formene for *boikott*. Som jeg allerede har gjort rede for, er det fire vilkår som må være tilfredsstillende for at en aksjon skal betraktes som en blokkade (se pkt. 2.3.2.2). Dersom et av disse vilkårene ikke er oppfylt, er det ikke lenger en blokkade, men en boikott, som reguleres av boikottlovens bestemmelser. Dersom de subjektive forutsetningene bak aksjonen er tilfredsstillende, vil boikotten imidlertid *også* være annen arbeidskamp. I disse tilfellene vil lovligheten av aksjonen derfor følge et dobbelt spor – boikotten vil både måtte være lovlig etter boikottlovens bestemmelser og etter arbeidstvistloven.<sup>49</sup>

Et felles vilkår for både streik, lockout og blokkade, er at selve streiken eller lockouten må være iverksatt. Dette følger, som nevnt, direkte av definisjonene i arbeidstvistloven §§ 1 litra f og g for streik og lockout, og av begrepet «som ledd i [streik eller lockout]», for blokkade. En *trussel* om å gå til slik arbeidskamp omfattes ikke av disse aksjonsformene, men vil kunne være annen arbeidskamp. Dette gjelder uansett hvilken konkret arbeidskamp trusselen referer seg til, da en trussel om å gå til arbeidskamp er et psykologisk pressmiddel, som kan ha en minst like stor effekt på motparten som en iverksatt arbeidskamp. Det samme gjelder for andre psykologiske pressmidler, slik som *oppfordringer*, *beslutninger* eller lignende om et tiltak – alt dette kan i seg selv være annen arbeidskamp.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Thorkildsen (1990) s. 7.

<sup>47</sup> Thorkildsen (1990) s. 7. Se f.eks. ARD 1982 s. 134, ARD 2014 s. 25 og AR-2019-8.

<sup>48</sup> Se ARD 1994 s. 246.

<sup>49</sup> Se f.eks. ARD 2016 s. 34 avsnitt 40–42.

<sup>50</sup> Skjønberg (2019) s. 175.



### 2.3.3 De subjektive forutsetningene

Gjennomgangen over viser at selve aksjonsformene som objektivt sett vil kunne omfattes av arbeidskampbegrepet, ikke er annet enn en kategorisering av ulike opptreden som partene kan foreta seg. Denne kategoriseringen vil imidlertid kunne ha selvstendig betydning i en annen retning, da det ikke nødvendigvis er slik at den lovbestemte fredsplikten i interesselvister strekker seg like langt ved alle disse formene for kamptiltak. Derfor er det nødvendig å skille mellom disse aksjonsformene. Det avgjørende for om en aksjon omfattes av arbeidskampbegrepet, beror imidlertid på to subjektive forutsetninger. Dersom disse ikke foreligger, vil ikke en aksjon klassifiseres som en arbeidskamp, og følgelig vil den heller ikke være omfattet av fredsplikten.

Det første subjektive vilkåret innebærer at *formålet* med aksjonen må være å få gjennomslag for et syn på et retts- eller interesselvsspørsmål. Formålkravet følger direkte av arbeidstvistloven §§ 1 litra f og g for streik og lockout, og er «gitt tilsvarende anvendelse for forbudet mot bruk av annen arbeidskamp».<sup>51</sup> Dette gjør fredsplikten relativ. Dersom formålet reelt sett er noe annet, vil aksjonen falle utenfor arbeidskampbegrepet, og følgelig utenfor fredspliktens rekkevidde, selv om den objektivt sett synes å fremtvinge en løsning av en retts- eller interesselvist.<sup>52</sup> Hva som er formålet med aksjonen vil bero på en bevisvurdering. Ettersom formålsvurderingen må vurderes konkret i ethvert tilfelle, er det vanskelig å si noe generelt om denne vurderingen når den aktuelle arbeidskampen klassifiseres som «annen arbeidskamp». Når det gjelder streik og lockout, er det derimot to grupper av aksjoner som omfattes av begrepet «arbeidsstans», men som likevel faller utenfor fredspliktens saklige område, fordi formålkravet ikke er oppfylt. Dette gjelder *sympatiaksjoner* og *politiske aksjoner*.

En sympatiaksjon er en arbeidsstans (streik eller lockout) som iverksettes for å støtte en part i en annen konflikt.<sup>53</sup> Selve aksjonsmiddelet er rettet mot motparten i eget tarifforhold, men formålet er å yte støtte til en annens tvist (ikke for å løse en tvist i eget tarifforhold). Målet er å få motparten i eget tarifforhold til å øve press på den bedrift eller de arbeidere som er ute i arbeidskamp.<sup>54</sup> Ved førstegangsopprettelse av en tariffavtale vil en fagforening kunne tenkes å forgrene seg ut til organiserte arbeidstakere i andre bedrifter, som dermed iverksetter streik i egen bedrift, med mål om å få sin arbeidsgiver til å øve press på arbeidsgiveren der tvisten om tariffavtaleopprettelsen foregår. En politisk aksjon, såkalt demonstrasjonsstreik, innebærer også en arbeidsstans, men her er hensikten å yte støtte til ulike politiske- og samfunnsmessige saker. Aksjonen kan altså dreie seg om mange forskjellige formål, men sentralt er at streiken ikke har til hensikt å «fremtvinge en løsning av en retts- eller interesselvist eller for øvrig søke å

---

<sup>51</sup> ARD 2016 s. 34 avsnitt 38.

<sup>52</sup> Stokke, Nergaard Evju, (2015) s. 154.

<sup>53</sup> Aagaard (2014) s. 67.

<sup>54</sup> Berg (1930) s. 201.

fremtvinge en endring av de tariffmessig ordnede forhold».<sup>55</sup> Grensedragningen mellom sympatiaksjoner og politiske aksjoner på den ene siden, og aksjoner som omfattes av fredsplikten på den andre, er derimot bare relevant i bedrifter med en gjeldende tariffavtale. Ved første-gangsopprettelse av tariffavtale, foreligger det ingen tariffavtale som partene er bundet av, og følgelig har de heller ingen foranledning til å ville omgå fredsplikten.

Det andre subjektive vilkåret som må være oppfylt for at en aksjon kan klassifiseres som en arbeidskamp, og dermed omfattes av fredsplikten, er kravet om en *kollektiv opptreden*. Dette vilkåret er sammensatt, og innebærer at det må være et fellesskap bak den aktuelle aksjonen som iverksettes, samt at de involverte aktørene må ha en felles intensjon om å faktisk opptre i fellesskap for å løse en retts- eller interesselvstvist.

For streik følger dette kravet direkte av ordlyden i arbeidstvstloven § 1 litra f. Der står det at «arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre» må iverksette aksjonen for at den skal defineres som en streik. Dette innebærer at individualrettslige beføyelser ikke omfattes av fredsplikten. Én enkelt arbeidstaker kan derfor fritt si opp sin stilling uten at fredsplikten er til hinder for dette – uansett om hensikten med oppsigelsen er å løse en retts- eller interesselvstvist. Her ligger det ikke noen fellesskap bak aksjonen. Dersom flere arbeidstakere sier opp sine stillinger mer eller mindre samtidig, vil det være et fellesskap bak aksjonen, men heller ikke dette vil omfattes av fredsplikten, dersom det ikke foreligger en felles intensjon om å opptre i fellesskap for å tvinge gjennom et krav mot arbeidsgiver.<sup>56</sup> Det er derimot ikke noe krav om at arbeidstakerne må legge ned arbeidet samtidig for at det skal være en streik, så lenge de gjør det «i forståelse med hverandre».<sup>57</sup> Kravet til kollektiv opptreden følger ikke av definisjonen til lockout, men også denne aksjonen er et massekampmiddel.<sup>58</sup> Forskjellen er at én enkelt arbeidsgiver kan gå til lockout uten å ha med seg noen andre, men selve aksjonen må være rettet mot *flere* arbeidstakere for å betraktes som en lockout.<sup>59</sup> Dersom en arbeidsgiver sier opp, avskjediger eller permitterer én enkelt arbeidstaker, vil det ikke være en lockout. På den annen side, dersom oppsigelsen av én enkelt arbeidstaker vil medføre arbeidsstans for flere, og arbeidsgiver er klar over dette, kan aksjonen bli karakterisert som en lockout.<sup>60</sup> I rettspraksis er det lagt til grunn at kravet om kollektiv opptreden også gjelder for annen arbeidskamp.<sup>61</sup> Dette innebærer at annen arbeidskamp som iverksettes av arbeidsgiveren, må være rettet mot flere arbeidstakere,

---

<sup>55</sup> ARD 2016 s. 1 avsnitt 44.

<sup>56</sup> Se f.eks. ARD 1998 s. 148.

<sup>57</sup> Skjønberg (2019) s. 187.

<sup>58</sup> Berg (1930) s. 247.

<sup>59</sup> Berg (1930) s. 248.

<sup>60</sup> Berg (1930) s. 248.

<sup>61</sup> Se f.eks. ARD 2014 s. 435 (avsnitt 46).

mens arbeidskampen må være foretatt av flere arbeidstakere i en felles forståelse med hverandre dersom den iverksettes av arbeidstakerne, for at kravet skal være oppfylt.

For både streik og annen arbeidskamp kan det bli spørsmål om aksjonene omfattes av fredsplikten når bare én enkelt arbeidstaker iverksetter aksjonen, men etter instruks fra en fagforening. I juridisk litteratur er det lagt til grunn at dette omfattes av fredsplikten.<sup>62</sup> I disse tilfellene opptrer nettopp arbeidstakerorganisasjonen og den enkelte arbeidstakeren «i fellesskap».<sup>63</sup>

Hvorvidt det er tale om en felles opptreden, beror på en bevisvurdering. Det har imidlertid ikke vært stilt særlig strenge krav i rettspraksis for å fastslå at slik fellesopptreden foreligger, dersom kravet om et rettsstridig formål først er funnet bevist.<sup>64</sup>

## **2.4 Vilkår for bruk av arbeidsstans**

### **2.4.1 Utgangspunkter og problemstilling**

Fredspliktenes kjerne er, som nevnt, et forbud mot bruk av arbeidskamp. Frem til nå har jeg redegjort for hva som omfattes av dette forbudet. Bruk av arbeidskamp for å løse interessedvister er imidlertid et legitimt middel, og det er grenser for hvor langt forbudet kan opprettholdes i disse tvistene. Fokuset i dette delkapittelet vil være å redegjøre for fredspliktenes rekkevidde i tid, dvs. *når* fredsplikten opphører og partene kan iverksette arbeidskamp.

Den tidsmessige rekkevidden er ulik for henholdsvis *den tariffbestemte fredsplikten* og *den lovbestemte fredsplikten*.<sup>65</sup> Den tariffbestemte fredsplikten følger som en rettsvirkning av at partene inngår en tariffavtale, og vil løpe parallelt med den lovbestemte fredsplikten fra tariffavtalen trer i kraft, og inntil den opphører.<sup>66</sup> Den sentrale forskjellen ligger i tariffavtalens behov for å være et reguleringsinstrument. Som nevnt, er formålet med tariffavtalen å skape en varig relasjon mellom parter i arbeidslivet som ikke kan være hverandre foruten (se pkt. 2.2.2). Tariffavtalen skal i utgangspunktet aldri utløpe, men stadig revideres. For at avtalen skal kunne fungere etter sin hensikt, følger det derfor av arbeidstvistloven § 8 (3) at tariffavtalen som sådan skal bestå i en utvidet periode etter utløpstidspunktet. Bestemmelsen gir tariffavtalen en *ettervirkning*, som innebærer at de lønns- og arbeidsvilkår, samt alle andre tariffbestemmelser og forutsetninger, som gjaldt ved tvistens utbrudd, fortsatt er bindende i en ettervirkningsperiode.<sup>67</sup> Viktigere i vår sammenheng er at også den tariffbestemte fredsplikten fortsatt består i denne

---

<sup>62</sup> Skjønberg (2019) s. 187.

<sup>63</sup> Skjønberg (2019) s. 188.

<sup>64</sup> Stokke, Nergaard, Evju, (2013) s. 155. Se eksempelvis ARD 1949 s. 76 og ARD 1966 s. 71.

<sup>65</sup> Skjønberg (2019) s. 404.

<sup>66</sup> Skjønberg (2019) s. 404.

<sup>67</sup> Se Evju (2019) s. 43 og Skjønberg (2019) s. 141–143.

perioden.<sup>68</sup> Perioden for ettervirkning varer så lenge «streik, lockout eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes etter annet ledd», jf. arbeidstvistloven § 8 (3). Henvisningen til annet ledd innebærer at det er først når en arbeidskamp kan iverksettes *lovlig*, at ettervirkningen – og dermed også fredsplikten – opphører. Det er imidlertid ikke nødvendig at en arbeidskamp faktisk blir iverksatt – det er tilstrekkelig at det foreligger en lovlig mulighet for det.<sup>69</sup> Denne rettsvirkningen av en tariffavtale utgjør en sentral forskjell fra alminnelig avtalerett, som forutsetter at avtalen og dens bestemmelser faller bort når avtaletiden utløper. Ideelt sett blir partene enige om en revidert tariffavtale før de når dette punktet og iverksetter arbeidskamp. I disse tilfellene vil bestemmelsen fungere etter sin hensikt, da partene vil få i stand en «ny» avtale, uten at den gamle egentlig opphørte. Skulle en revisjon ikke komme i stand, vil tariffavtalen dessuten ha såkalt «individuell ettervirkning» (se pkt. 1.1). Dette skal ikke kommenteres videre, da det er den førstnevnte formen for ettervirkning som er det sentrale i fredsplikstens sammenheng.

I forbindelse med førstegangsopprettelse av tariffavtale, er det bare den lovbestemte fredsplikten som vil regulere partenes adgang for å gå til arbeidskamp. Arbeidstvistloven § 8 (3) er ikke en del av *lovens* fredspliktregler.<sup>70</sup> Den lovbestemte fredsplikten i interesselvister følger utelukkende av arbeidstvistloven § 8 (2), og oppstiller visse krav til prosedyre som må være fulgt, samt krav til frister som må være utløpt, før partene kan gå til lovlig arbeidskamp. De sentrale prosedyrekravene følger av arbeidstvistloven § 18, og innebærer at partene må gi plassoppsigelse og melding til riksmekleren, jf. arbeidstvistloven § 8 (2) første punktum. Disse prosedyrekravene kan dessuten utløse ytterligere mekanismer som forlenger fredsplikten etter arbeidstvistloven § 25. Det følger derfor av § 8 (2) at også disse eventuelle fristene må være utløpt. Jeg skal redegjøre for disse kravene i detalj i de neste delkapitlene.

Prosedyrereglene som arbeidstvistloven § 8 (2) henviser til, gjelder for både streik og lockout. Derimot er det, som vi skal se, usikkert hvorvidt disse reglene må følges før partene kan gå til annen arbeidskamp. I de følgende delkapitlene vil gjennomgangen av reglene derfor kun fokusere på partenes adgang til å iverksette arbeidsstans. Dette vil danne utgangspunktet for en grundigere analyse av hvorvidt kravene også gjelder for annen arbeidskamp, som jeg skal foreta i kapittel 3.

#### 2.4.2 Plassoppsigelseskravet

Av arbeidstvistloven § 18 (1) følger det at partene ikke må iverksette streik eller lockout «før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt». Henvisningen i arbeidstvistloven § 8 (2), om at arbeidskamp ikke kan iverksettes før «vilkårene i §§ 18 [...]

---

<sup>68</sup> Aagaard (2014) s. 90.

<sup>69</sup> Aagaard (2014) s. 91.

<sup>70</sup> Evju (2019) s. 43–44.

er oppfylt», innebærer at fredsplikten gjelder frem til partene har oppfylt plassoppsigelseskravet. En plassoppsigelse er en «oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout», jf. definisjonen i arbeidstvistloven § 1 litra h. Formelt innebærer det altså det samme som en ordinær oppsigelse av de individuelle arbeidsavtalene, hvor forskjellen ligger i at oppsigelsen blir foretatt i kamphensikt.<sup>71</sup> Reelt er imidlertid også rettsvirkningene av en plassoppsigelse ulike, ettersom den ikke medfører et endelig opphør av arbeidsforholdet slik en normal oppsigelse gjør. Arbeidsgivere og arbeidstakere er både berettiget og forpliktet til å gjenoppta arbeidet når den lovlige arbeidskampen er avsluttet.<sup>72</sup> Det er derfor mer treffende å kalle det en slags suspensjon av arbeidsforholdet, framfor en oppsigelse.<sup>73</sup>

Bakgrunnen for kravet om plassoppsigelse bygger på et privatrettslig (kontraktsrettslig) utgangspunkt.<sup>74</sup> Partene har i medhold av arbeidsavtalen en rekke rettigheter og plikter overfor hverandre. En arbeidsstans innebærer derimot en total tilsidesettelse av disse rettighetene og pliktene. Streik går ut over arbeidstakernes plikt til å utføre arbeidsoppgaver som arbeidsgiveren har rett til å kreve, og tilsvarende går lockout ut over arbeidstakernes rett til å utføre arbeidsoppgavene som arbeidsgiver plikter å tilby. For at partene ikke skal komme i konflikt med sine plikter etter arbeidsavtalen, må disse derfor suspenderes i en periode. Ved at partene gir plassoppsigelse før de iverksetter arbeidsstansen, kommer de ikke i konflikt med sine plikter etter arbeidsavtalen.

Plassoppsigelse må gis skriftlig, jf. arbeidstvistloven § 15 (1) første punktum, og den må formidles av den enkelte arbeidstaker eller arbeidsgiver overfor motparten, jf. lovens § 15 (2). For arbeidstakere som er organisert, følger det imidlertid av § 15 (2) at de alminnelige fullmaktsreglene kommer til anvendelse, slik at fagforeninger kan gi plassoppsigelse på vegne av sine medlemmer.<sup>75</sup> Dersom en slik plassoppsigelse skal være gyldig, må arbeidstakerne imidlertid kunne individualiseres.<sup>76</sup> Dette kravet innebærer at fagforeningen må avgi en navneliste som spesifiserer hvilke konkrete arbeidstakere som er omfattet av oppsigelsen, se f.eks. ARD 1992 s. 90. En generell plassoppsigelse «på vegne av medlemmene» eller lignende vil derfor ikke være tilstrekkelig for en gyldig plassoppsigelse, og følgelig vil fredsplikten fortsatt gjelde. Navnelisten må formidles til arbeidsgiveren, med mindre vedkommende er organisert og arbeidsgiverorganisasjonen har fullmakt til å motta oppsigelsen på vegne av arbeidsgiveren.<sup>77</sup>

---

<sup>71</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 28.

<sup>72</sup> Jakhelln, Gisle, Aune, (2012) s. 41.

<sup>73</sup> Aagaard (2014) s. 25.

<sup>74</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 28.

<sup>75</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 28.

<sup>76</sup> Skjønberg (2019) s. 412.

<sup>77</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 28.

I mange hovedavtaler er det regler om såkalt «kollektiv plassoppsigelse», som innebærer at organisasjonene har en – på forhånd avtalt – adgang om å kunne utveksle plassoppsigelse for sine medlemmer direkte med tariffmotparten.<sup>78</sup> Denne adgangen følger av § 15 (3), men i forbindelse med førstegangsopprettelse av tariffavtale, vil ikke dette være noe alternativ.

Plassoppsigelsen utløser en oppsigelsesfrist på 14 dager, hvis ikke annet følger av en skriftlig avtale mellom partene, jf. arbeidstvistloven § 15 (1) annet punktum. Dette innebærer at fredsplikten ikke opphører før utløpet av denne fristen, jf. arbeidstvistloven § 18, jf. § 8 (2). I forbindelse med førstegangsopprettelse av tariffavtale er det vanskelig å tenke seg at partene kan ha avtalt en annen frist på forhånd – i motsetning til ved tariffrevisjon, hvor en alternativ frist kan følge av selve tariffavtalen. Lovens utgangspunkt på 14 dager vil derfor være styrende for lengden av den tidsbegrensede fredsplikten ved tariffavtaleopprettelse. Oppsigelsesfristen er kortere enn det som følger av arbeidsmiljøloven<sup>79</sup> § 15-3 for arbeidsforhold som bringes til opphør. Noe annet ville gjort det vanskelig å organisere en samordnet og effektiv arbeidsstans, ettersom fristene som følger av arbeidsmiljøloven kan være svært langvarige (opptil 6 måneder etter § 15-3 tredje ledd), og dessuten vil være på forskjellige lengder for arbeidstakere i samme bedrift.<sup>80</sup> Plassoppsigelsesfristen har et todelt formål. For det første skal det gi partene en viss form for forutberegnelighet. Arbeidstakerne vil måtte forberede seg på å miste inntekt, mens arbeidsgiver må forberede seg på å miste arbeidskraft, og dermed indirekte mulig inntekt. Fristen skal gi partene tid til å finne alternative løsninger for å bøte på disse problemene. For det annet bidrar oppsigelsesfristen til å sette partene bedre i stand til å samarbeide om en mulig tariffavtale. Når det foreligger en reell mulighet for at streik eller lockout kan bli iverksatt innen kort tid, er det alminnelig å anta at partene blir mer villig til å samarbeide om kompromisser – spesielt ettersom begge står ved å tape dersom en arbeidsstans blir iverksatt.

I forarbeidene til arbeidstvistloven er det presisert at «den ordinære oppsigelsesfrist for arbeidsforholdet» på sjømannslovens område fortsatt er gjeldende, og må være utløpt før partene kan gå til arbeidsstans.<sup>81</sup> For arbeidsforhold som er omfattet av sjømannsloven, innebærer dette derfor at fredsplikten følger de individuelle oppsigelsesfristene.<sup>82</sup> Bakgrunnen for dette, er at den tidligere sjømannsloven ikke hadde noen særskilt oppsigelsesfrist for plassoppsigelse, noe som medførte at plassoppsigelser i sjømannsforhold, etter den eldre arbeidstvistloven, måtte følge oppsigelsesfristene for ordinære oppsigelser, jf. ARD 2004 s. 181.<sup>83</sup> Forarbeidenes uttalelser gjør det klart at man ikke ønsket å foreta materielle endringer i den nye arbeidstvistloven på dette punkt.

---

<sup>78</sup> Se f.eks. Hovedavtalen LO–NHO § 3-1.

<sup>79</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 62.

<sup>80</sup> Hansteen m.fl. (2015) s. 101.

<sup>81</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 76.

<sup>82</sup> Jakhelln, Gisle, Aune, (2012) s. 39.

<sup>83</sup> Hansteen m.fl. (2015) s. 101.

Det følger av rettspraksis at en plassoppsigelse må være ubetinget for å være gyldig, se f.eks. ARD 1985 s. 76 og ARD 1994 s. 182. Dette innebærer at en part som går til plassoppsigelse, ikke ensidig har rett til å begrense oppsigelsen med hensyn til «hvilke arbeidsoppgaver den skal omfatte eller dens omfang i tid».<sup>84</sup> En plassoppsigelse må ha til formål å medføre en *fullstendig arbeidsstans* for de arbeidstakerne som er omfattet av den (se punkt 2.3.2.1). Dette skaper utfordringer med hensyn til andre arbeidskampformer enn streik og lockout. Som nevnt, er det vanskelig å tenke seg et kamptiltak som ikke objektivt sett kan være annen arbeidskamp (se pkt. 2.3.2.3). Felles for alle disse kampformene er imidlertid at arbeidstakerne fortsetter å arbeide. Fredsplikten vil således fortsatt bestå dersom plassoppsigelseskravet gjelder for annen arbeidskamp, ettersom en betinget plassoppsigelse ikke vil være tilstrekkelig for å avbryte fredsplikten. Annen arbeidskamp enn streik og lockout vil derfor ikke ha noen selvstendig betydning som arbeidskampmiddel. Plassoppsigelsen setter med andre ord rammer for hvilke arbeidskampformer som er tillatelige. Hvorvidt et slikt krav gjelder for annen arbeidskamp, skal jeg gjennomgå i kapittel 3.

Arbeidstvistloven § 17 legger til grunn hovedregelen om at en part som gir plassoppsigelse, ikke senere kan nekte å gjennomføre arbeidsstansen eller bare iverksette en del av oppsigelsen.<sup>85</sup> En melding om plassoppsigelse er altså i formen og innholdet en ensidig viljeserklæring, som binder parten som har avgitt den.<sup>86</sup> Motparten, som påvirkes av plassoppsigelsen, må gi sitt samtykke for at en plassoppsigelse skal kunne trekkes tilbake helt eller delvis, jf. arbeidstvistloven § 17.<sup>87</sup> Dersom motparten ikke samtykker til dette, må «samtlige arbeidstakere som omfattes» av oppsigelsen gjennomføre arbeidsstansen når den lovlig kan settes i gang. Skjønberg åpner for at det kan tenkes unntak fra dette utgangspunktet, og altså slik at en part ensidig kan utsette iverksettelsen av plassoppsigelsen i situasjoner hvor den andre parten reiser dom om rettmessigheten av oppsigelsen.<sup>88</sup> På denne måten kan partene gardere seg mot å bli økonomisk erstatningsansvarlig, skulle oppsigelsen vise seg å være ulovlig, og man unngår at samfunnsfreden unødvendig blir forstyrret. Dersom dette legges til grunn, reiser det spørsmål om plassoppsigelsesfristen etter § 15 (1) begynner å løpe fra det første varselet, og fortsetter dersom plassoppsigelsen blir kjent lovlig, eller om en ny frist starter å løpe etter at dommens beslutning foreligger. Jeg skal ikke forfølge dette spørsmålet videre. For de arbeidstakerne som ikke er omfattet av plassoppsigelsen, følger det både en rett og en plikt til å fortsette å arbeide som tidligere. Dersom partene ønsker å utvide arbeidsstansen, slik at flere arbeidstakere varsles ut i streik eller lockout, må det sendes en ny plassoppsigelse for *disse* arbeidstakerne, og det vil

---

<sup>84</sup> Jf. ARD 1985 s. 76 (s. 79) og ARD 1994 s. 182 (s. 189).

<sup>85</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 34.

<sup>86</sup> Skjønberg (2019) s. 417.

<sup>87</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 34.

<sup>88</sup> Skjønberg (2019) s. 417–418.

følge en tilsvarende plassoppsigelsesfrist på 14 dager før de kan ta del i aksjonen, jf. § 15, jf. § 18.

### 2.4.3 Krav om melding til riksmekleren

Reglene om plassoppsigelse må ses i sammenheng med arbeidstvistloven § 16 (1). Bestemmelsen legger til grunn at dersom det gis plassoppsigelse, må den følges opp med en «skriftlig melding til riksmekleren». Dette er det andre formkravet som må være oppfylt for at den lovbestemte fredsplikten i interesselvstvist skal opphøre, jf. § 18 (1), jf. § 8 (2). Hva meldingen skal inneholde, følger av arbeidstvistloven § 16 (2), men har sekundær betydning for fredspliktens grenser. Jeg skal derfor ikke redegjøre for disse kravene. Det sentrale er at riksmekleren må få beskjed når den ene parten ønsker å gå til arbeidsstans. Meldingen til riksmekleren utløser en rekke frister og prosedyrer som får betydning for fredspliktens grenser.

I motsetning til kravet om plassoppsigelse, er ikke kravet om melding til riksmekleren bygget på et kontraktsrettslig utgangspunkt. Her er det derimot hensynet til samfunnet, og ønsket om å sikre arbeidsfreden, som er bakgrunnen for kravet.<sup>89</sup> Formålet med meldeplikten er å sikre at riksmekleren får «tilstrekkelig opplysninger om hva tvisten gjelder og aksjonens omfang», slik at mekleren kan ta stilling til om vedkommende skal gripe inn i tvisten med midlertidig arbeidsstansforbud og/eller mekling, før partene faktisk iverksetter aksjonen.<sup>90</sup> I tillegg fungerer meldeplikten som en sikkerhetsgaranti for motparten om at riksmekleren har fått de nødvendige opplysningene, og således kan foreta en saklig vurdering av om det er grunnlag for å gripe inn i tvisten.<sup>91</sup> I rettspraksis er det derfor lagt til grunn at det ikke er avgjørende om alle kravene til meldingens innhold, som følger av arbeidstvistloven § 16 (2), er oppfylt, men hvorvidt riksmekleren har fått tilstrekkelig informasjon til å kunne gjøre disse vurderingene.<sup>92</sup>

Partene kan ikke iverksette arbeidsstans «før fire virkedager har gått fra riksmekleren har mottatt meldingen» om at forhandlingene ikke er innledet eller er brutt, jf. arbeidstvistloven § 18 (1). Dette er en selvstendig frist, som løper uavhengig av plassoppsigelsesfristen etter § 15. Den *tidsbegrensede fredsplikten* kan altså tidligst opphøre når både plassoppsigelsesfristen og fire-dagersfristen har utløpt.<sup>93</sup> Henvisningen til virkedager innebærer at søndager og helligdager ikke regnes med i firedagersfristen.<sup>94</sup> Det finnes ingen unntak fra firedagersfristen, men den vil heller ikke ha praktisk betydning for fredspliktens grenser ved førstegangsopprettelse av tariffavtale. Fristen på fire dager begynner å løpe fra første virkedag etter at riksmekleren har mottatt

---

<sup>89</sup> Skjønberg (2019) s. 419.

<sup>90</sup> Jf. ARD 1982 s. 134 (s. 147).

<sup>91</sup> Jf. ARD 1982 s. 134 (s. 147).

<sup>92</sup> Skjønberg (2019) s. 420–421.

<sup>93</sup> Skjønberg (2019) s. 408.

<sup>94</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 77–78.



meldingen, jf. arbeidstvistloven § 18 (2), og vil løpe parallelt med plassoppsigelsesfristen etter § 15. Ettersom plassoppsigelsesfristen ved førstegangsopprettelse av tariffavtale vil være på 14 dager (se pkt. 2.4.2), vil fristen på fire dager løpe ut før plassoppsigelsesfristen har utløpt. Fire-dagersfristen har imidlertid en selvstendig betydning i en annen retning. Denne skal gi riksmekleren tilstrekkelig med tid til å ta stilling til tvisten og foreta de nødvendige vurderingene av om det er grunnlag for å gripe inn i konflikten.

Meldeplikten utløser, som nevnt, en rekke nye prosessuelle mekanismer som kan få betydning for fredspliktens grenser. For det første plikter mekleren å ta stilling til om det skal nedlegges et midlertidig arbeidsstansforbud, jf. arbeidstvistloven § 19 (1). Dette er en lovbunden kompetanse, hvilket betyr at riksmekleren ikke kan velge mellom å gripe inn eller ikke – vedkommende «skal» forby arbeidsstansen dersom den «kan medføre skade for allmenne interesser». Riksmekleren kan imidlertid overlate vurderingen, av om det foreligger grunnlag for å nedlegge et midlertidig forbud, til en annen oppnevnt mekler, jf. arbeidstvistloven § 19 (6).

Selve vurderingen av hvorvidt vilkårene er oppfylt vil være konkret og bero på et betydelig skjønn. Praksis viser imidlertid at det bare er i de tilfellene hvor tvisten gjelder en enkelt bedrift av en mindre størrelse eller betydning, hvor det som regel bare er partene som blir berørt, at det ikke nedlegges et forbud.<sup>95</sup> Beslutningen til mekleren er endelig, og kan ikke påklages, jf. arbeidstvistloven § 31.

Dersom beslutningen innebærer at det skal nedlegges et arbeidsstansforbud, vil det utløse ytterligere frister som vil utvide den tidsbegrensede fredsplikten – ettersom arbeidsstansforbudet vil vare inntil meklingen etter arbeidstvistloven kap. 3 er avsluttet, jf. arbeidstvistloven § 25, jf. § 19 (1). For å være et bindende forbud, må vedtaket være sendt fra riksmekleren «innen utløpet av to virkedager» fra mekleren mottok meldingen, men fristen starter ikke å løpe før første virkedag *etter* at riksmekleren mottok meldingen, jf. arbeidstvistloven § 19 (4). Søndager og helligdager regnes altså ikke med når man skal beregne starttidspunktet og lengden av fristen. Dette er likevel en relativt kort frist når man tar i betraktning det betydelige skjønnet vurderingen av vilkårene krever. Man kan spørre om ikke dette er grunnen til at forbudet mot arbeidsstans blir besluttet i de aller fleste tilfellene. Dette skal ikke forfølges nærmere. Det er også gode grunner bak en slik kort frist. Partene har bl.a. behov for en rask avklaring, og beslutningen får dessuten fart på det neste – og mer vesentlige – steget i prosessen, nemlig meklingsfasen.

Dersom det besluttes et midlertidig arbeidsstansforbud etter § 19 (1), skal den mekleren som tar avgjørelsen «straks iverksette mekling», jf. arbeidstvistloven § 20 (1). Forarbeidene er tause om hva som skal legges i ordet «straks», men etter en alminnelig tolkning av begrepet må det innebære at selve berømmelsen av tid og sted må gjøres uten unødvendig opphold. Partene

---

<sup>95</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 78.

plikter å møte til denne meklingen, men loven oppstiller ingen tvangsmidler mot en part som velger å utebli.<sup>96</sup> Derimot vil uteblivelse kunne få betydning for den *utvidede fredspliktperioden*. Det midlertidige forbudet mot arbeidsstans varer frem til en av partene krever meklingen avsluttet, men dette kan tidligst kreves når det har gått ti dager etter at forbudet mot arbeidsstans ble nedlagt, jf. arbeidstvistloven § 25 (1) første punktum, jf. § 19 (1). Dette gjelder imidlertid ikke dersom parten som krever meklingen avsluttet, var den som uteble fra møtet, eller som på annen måte unnlot å medvirke til meklingen, jf. arbeidstvistloven § 25 (1) annet punktum. En part må altså ha medvirket til meklingen i minst ti dager etter at forbudet mot arbeidsstans ble nedlagt, for at vedkommende skal ha rett til å kreve meklingen avsluttet. Når en part som har rett til å kreve meklingen avsluttet, begjærer dette, skal avviklingen gjennomføres «senest fire dager etter» at selve kravet om avslutning ble fremsatt, jf. arbeidstvistloven § 25 (2). Til sammen *utvides* altså fredspliktperioden med opptil 14 dager dersom det blir nedlagt et forbud mot arbeidsstansen (forutsatt at partene medvirker til den tvungne meklingen). Her regnes alle dager – også søndager og helligdager. Denne utvidede fredspliktperioden løper imidlertid parallelt med den tidsbegrensede fredspliktperioden. Etersom den tidsbegrensede fredsplikten tidligst opphører etter at plassoppsigelsesfristen og firedagersfristen har utløpt, og dette som nevnt vil utgjøre 14 dager fra plassoppsigelsen er meddelt motparten (jf. overfor), betyr det at den utvidede fredsplikten, ved førstegangsopprettelse av tariffavtale, i realiteten bare vil kunne strekke seg noen dager lenger enn den tidsbegrensede fredsplikten.

Dersom det ikke nedlegges et midlertidig arbeidsstansforbud, kan riksmekleren eller en kretsmekler «av eget tiltak eller etter begjæring fra en part» likevel beslutte å iverksette mekling, jf. arbeidstvistloven § 20 (2). I praksis foretas mekling alltid når det foreligger en plassoppsigelse.<sup>97</sup> Dette vil imidlertid ikke få noen betydning for fredspliktens grenser. I disse tilfellene vil bare den tidsbegrensede fredsplikten etter arbeidstvistloven § 15 (plassoppsigelsesfristen) og § 18 (firedagersfristen) være avgjørende for når fredsplikten opphører. Det er ingenting i veien for at partene mekler mens de er i arbeidskamp, og dette vil også ofte være nødvendig for å få en slutt på konflikten. Mekling etter arbeidstvistloven § 20 (2) er imidlertid frivillig for partene.

Skulle partene ønske å utvide plassoppsigelsen, må det gis en ny melding til riksmekleren. Det er en naturlig følge av at det også må gis en ny plassoppsigelse for de aktuelle arbeidstakerne. Dette medfører at riksmekleren «på tilsvarende vilkår» som etter § 19 (1), må nedlegge et forbud mot arbeidsstansen, dersom utvidelsen medfører at vilkårene for dette er oppfylt, jf. arbeidstvistloven § 19 (2). Situasjonen kan være at den opprinnelige plassoppsigelsen ikke berettiget et midlertidig arbeidsstansforbud, men at den senere utvidelsen nå oppfyller vilkårene.

---

<sup>96</sup> Jakhelln, Gisle, Aune, (2012) s. 101.

<sup>97</sup> Aagaard (2014) s. 125.

Forarbeidene og rettspraksis forutsetter imidlertid at den tidsbegrensede fredsplikten ikke kan utvides mer enn én gang i samme konflikt.<sup>98</sup> Det betyr at dersom det allerede har vært nedlagt et arbeidsstansforbud, og fristene etter det første forbudet har utløpt, kan det ikke nedlegges et nytt forbud. Dersom fristene etter det opprinnelige arbeidsstansforbudet ikke har utløpt, vil forbudet mot utvidelsen falle bort samtidig med det første forbudet.<sup>99</sup> Det er formålet med arbeidsstansforbudet som begrunner disse reglene. Formålet med bestemmelsen er å sikre fred i en periode mens man forsøker å løse tvisten med mekling.<sup>100</sup> En utvidelse av arbeidskampen endrer ikke på det faktum at man har forsøkt å mekle, men ikke lyktes i å komme til en enighet. Derfor er det heller ingen grunn til å iverksette en ny tvungen meklingsperiode. Når det er sagt, er det viktig å understreke at det er *utvidelsen* av den tidsbegrensede fredsplikten vi her snakker om – det løper fortsatt en tidsbegrenset fredspliktsperiode for hver plassoppsigelse som gis. På den annen side vil det heller ikke løpe en ny firedagersfrist ved utvidelse av samme arbeidskamp.<sup>101</sup> Det betyr at arbeidstakerne som er omfattet av en utvidet plassoppsigelse, bare må avvente til plassoppsigelsesfristen etter § 15 har utløpt. Dette vil ikke utgjøre noen forskjell ved førstegangsopprettelse av tariffavtale, da firedagersfristen, som nevnt, løper ut før plassoppsigelsesfristen på 14 dager.

---

<sup>98</sup> Jf. ARD 1985 s. 81 (s. 93).

<sup>99</sup> Skjønberg (2019) s. 410.

<sup>100</sup> Skjønberg (2019) s. 410.

<sup>101</sup> Jf. ARD 1995 s. 214 (s. 222).

### **3 Fredspliktens tidsmessige rekkevidde ved «annen arbeidskamp»**

#### **3.1 Innledning**

I dette kapitlet skal jeg ta stilling til hvorvidt prosedyrekravene, samt fristene, som er gjennomgått under punkt 2.4, også må være fulgt og utløpt før partene kan gå til annen arbeidskamp. Hvorvidt kravene også gjelder for annen arbeidskamp, vil ha avgjørende betydning for fredspliktens rekkevidde. Bakgrunnen for at jeg skiller ut spørsmålet som et eget kapittel, er at det er tvil i teorien om hva som er gjeldende rett på dette området. I punkt 3.2 skal jeg belyse tolkningsproblemene som lovens ordlyd åpner for, samt hvordan forarbeidene og rettspraksis ikke bidrar til å skape klarhet i hvordan loven skal forstås. Deretter vil jeg, på bakgrunn av gjennomgangen i kapittel 2 og redegjørelsen i punkt 3.2, foreta en samlet analyse av hvordan reglene bør forstås og anvendes under punkt 3.3.

Begrepet «annen arbeidskamp» ble for første gang introdusert med endringsloven av 10. juni 1966 nr. 8. Lovgiver ønsket med dette å samsvare den lovbestemte og tariffbestemte fredsplikten, med hensyn til hvilke aksjons- og tvisteformer som omfattes av fredspliktreglene.<sup>102</sup> Siktet målet var altså å samsvare fredspliktens omfang, ikke nødvendigvis rekkevidde. Spørsmålet i det følgende er om partene må gi plassoppsigelse og melding til riksmekleren ved annen arbeidskamp, for at den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2) skal opphøre.

#### **3.2 Tolkingsutfordringene ved den lovbestemte fredsplikten**

Tilsynelatende er ordlyden i § 8 (2) klar. Den sier ordrett at en interessetvist ikke må søkes løst ved «annen arbeidskamp før vilkårene i §§ 18 [...] er oppfylt». Bestemmelsen henviser til prosedyrekravene i § 18 i sin helhet, og forutsetter at både plassoppsigelseskravet og meldeplikten må være oppfylt, samt at fristene som følger av disse må være utløpt, for at fredsplikten skal kunne opphøre. Det som reiser tvil, er selve bestemmelsen i § 18 (1). Den nevner ikke annen arbeidskamp, men sier at det er «streik eller lockout» som ikke må iverksettes før disse prosedyrekravene og fristene er fulgt. Dette reiser tvil om plassoppsigelse og melding til riksmekleren er nødvendig for at man kan iverksette annen arbeidskamp. Når det gjelder spørsmålet om *plassoppsigelse* kreves i disse tilfellene, så forsterkes usikkerheten av selve definisjonen til plassoppsigelse. Arbeidstvistloven § 1 litra h definerer plassoppsigelse som en «oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout». Annen arbeidskamp er imidlertid et alternativ til streik og lockout, hvor formålet altså ikke er å iverksette arbeidsstans. Basert på definisjonen av plassoppsigelse, skulle det derfor ikke være nødvendig for partene å måtte gi plassoppsigelse for å gå til annen arbeidskamp.

---

<sup>102</sup> Jf. ARD 1994 s. 182 (s. 188).

Forarbeidene ser ikke ut til å problematisere at ordlyden i § 18 (1) ikke nevner annen arbeidskamp, eller at definisjonen til plassoppsigelse tilsier at plassoppsigelse ikke er nødvendig for å gå til annen arbeidskamp. Når det gjelder plassoppsigelseskravet, legges det bare til grunn at det er «et grunnleggende vilkår for å iverksette arbeidskamp i interessetvister at plassoppsigelse er gitt og at plassoppsigelsesfristen er utløpt».<sup>103</sup> Forarbeidene bruker her termen «arbeidskamp» når de skal legge til grunn plassoppsigelseskravets omfang, og ikke utelukkende «streik eller lockout». Dette tilsier at alle former for arbeidskamp er omfattet av plassoppsigelseskravet og plassoppsigelsesfristene, ikke bare de som har til formål å medføre en arbeidsstans (streik eller lockout). Det sentrale synes å være hvorvidt en aksjon foretas i kamphensikt, for at plassoppsigelseskravet skal bli aktuelt, ikke hvorvidt formålet er å iverksette en arbeidsstans. Dette kommer også til uttrykk i forarbeidene når de snakker om forskjellen mellom vanlig oppsigelse og plassoppsigelse, hvor de sier at «[d]et som først og fremst skiller de to oppsigelsesformer, er at *plassoppsigelsen foretas i kamphensikt*» [min utheving].<sup>104</sup> En slik forståelse av plassoppsigelseskravet ville imidlertid, som nevnt, føre til at annen arbeidskamp ikke har noen selvstendig plass som arbeidskampmiddel. En plassoppsigelse innebærer en oppsigelse av arbeidsavtaler. Et kjennetegn ved annen arbeidskamp er imidlertid at arbeidstakerne fortsetter å arbeide. Når det da ikke kan gis betinget plassoppsigelse, medfører dette at fredsplikten bare vil kunne opphøre ved streik eller lockout. Det at forarbeidene ikke problematiserer denne virkningen, eller i det minste tar opp spørsmålet, gjør at man må være forsiktig med å tillegge disse uttalelsene for mye vekt.

Når det gjelder kravet om melding til riksmekleren, forutsetter forarbeidene bare at plassoppsigelse må være gitt for at meldeplikten skal aktualiseres. Ettersom forarbeidene ikke problematiserer virkningen av plassoppsigelse, og således bare forutsetter at plassoppsigelse er et krav for at fredsplikten i § 8 (2) skal opphøre i alle situasjoner, må man også her være forsiktig med å legge for mye inn i forarbeidenes uttalelser. Det er ikke nødvendigvis slik at hensikten har vært å fravike meldeplikten der partene varsler om arbeidskamp på annen måte enn ved plassoppsigelse. Man kan derfor ikke slutte fra forarbeidenes uttalelser, at det bare er i de tilfellene hvor partene går til plassoppsigelse, at man må gi melding til riksmekleren.

Arbeidsretten har på den annen side anerkjent avviket mellom fredspliktbestemmelsen i arbeidstvistloven § 8 (2), som krever at partene må følge prosedyrekravene etter § 18 før de kan iverksette annen arbeidskamp, og selve bestemmelsen i § 18 (1), som ikke nevner annen arbeidskamp. I ARD 1982 s. 134 uttalte Arbeidsretten seg om forholdet mellom arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3 og § 29 nr. 1, som i dag tilsvarende henholdsvis arbeidstvistloven § 8 (2) og § 18 (1). Førstvoterende la til grunn at selv om bestemmelsen i § 29 nr. 1 etter sin ordlyd kun gjaldt

---

<sup>103</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 29.

<sup>104</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 28.

for «arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning», måtte den også «så langt den passer [...] gjelde ved spørsmål om bruk av "andre kampmidler"» (s. 146–147). Det sentrale i denne sammenheng, er at Arbeidsretten ikke slår fast at prosedyrekravene etter § 18 gjelder fullt ut for annen arbeidskamp – bestemmelsen gjelder kun *så langt den passer*. De åpner med andre ord for at ikke alle prosedyrekravene nødvendigvis må være fulgt for at fredsplikten skal opphøre ved annen arbeidskamp. Den nærmere presiseringen av bestemmelsens rekkevidde, og i hvilken grad de enkelte prosedyrekravene gjelder for annen arbeidskamp, gir Arbeidsretten derimot lite veiledning om.

For det første finnes det ingen dom som uttrykkelig tar stilling til om plassoppsigelse må være gitt, og plassoppsigelsesfristene utløpt, før partene kan iverksette annen arbeidskamp etter den lovbestemte fredsplikten. I ARD 1994 s. 182 måtte retten riktignok ta stilling til om plassoppsigelse var et krav for å iverksette annen arbeidskamp, men saken gjaldt en revisjonstvist, og domstolen avgjorde derfor tvisten på bakgrunn av ettervirkningsregelen i § 8 (3).<sup>105</sup> Ved tvist om førstegangsopprettelse av tariffavtale, vil ikke partene være bundet av en tariffavtale som det kan utledes ettervirkning og fredsplikt av. I disse situasjonene er det, som nevnt, kun den lovbestemte fredsplikten etter § 8 (2) som vil regulere partenes adgang for å gå til arbeidskamp. Dommen er likevel av interesse, da rettens konklusjon vil kunne kaste et lys over hvorvidt den lovbestemte og tariffbestemte fredsplikten rekker like langt ved annen arbeidskamp. Jeg skal derfor kort gjennomgå denne under.

Bakgrunnen for saken i ARD 1994 s. 182, var et brudd i revisjonsforhandlingene om tariffavtalen for Widerøes Flyveselskap A/S. Bruddet medførte at arbeidstakersiden, ved Norsk Flygerforbund (NF), varslet arbeidskamp i brev til arbeidsgivermotparten (NHO). I brevet opplyste de at NFs medlemmer ikke ville påta seg flygninger på spesielle fridager (F-dager). Dette var et varsel om annen arbeidskamp, idet medlemmene til vanlig fritt kunne nekte å påta seg disse flygningene. Arbeidskampen innebar m.a.o. at medlemmene nå skulle nekte å utføre ikke-plikt-messige oppgaver. Spørsmålet for Arbeidsretten var om dette brevet var et tilstrekkelig varsel for å avbryte den tariffrettslige fredsplikten, eller om NF var forpliktet til å gi plassoppsigelse på vegne av medlemmene sine. Arbeidsretten ga NHO medhold i at varselet til NF var tariffstridig og ulovlig, og påla NF om å straks trekke tilbake varselet. Det sentrale for Arbeidsrettens konklusjon, var at *tariffavtalens ettervirkning* medførte at tariffavtalen fortsatt besto «som sådan med full virkning, også for fredsplikten», i en periode etter at «tariffavtalen [var] rettidig sagt opp og den ordinære gyldighetstid [hadde] utløpt» (s. 187). Ettersom det ville være i strid med fredsplikten å varsle og anvende et kampmiddel i en interessetvist mens tariffavtalen fortsatt besto, måtte det være avgjørende hvorvidt ettervirkningen etter § 8 (3) hadde opphørt. Av § 8 (3) fulgte det at ettervirkningen gjaldt inntil reglene om plassoppsigelse og melding i

---

<sup>105</sup> Retten avgjorde saken på bakgrunn av arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3 annet ledd, som tilsvarer dagens § 8 (3).

samsvar med lovens § 18 og § 25, jf. § 16, var fulgt.<sup>106</sup> Den konkrete problemstillingen var derfor om lovens frister kunne utløses og utløpe «etter varsel om arbeidskamp i annen form enn ved plassoppsigelse» (s. 187). Domstolen besvarte dette benektende, og så bl.a. på forarbeidene til endringsloven av 10. juni 1966 nr. 8 (når «annen arbeidskamp» ble føyet inn i dagens § 8 for første gang), for å underbygge konklusjonen sin. Retten kunne ikke se «noen holdepunkter for å anta at det med endringene i [§ 8] ble tatt sikte på at *ettervirkningen*» skulle kunne «bringes til opphør på annen måte enn etter plassoppsigelse og melding i samsvar med [ §§ 18 og 25, jf. § 16]» [min utheving] (s. 188–189).

På dette punkt viderefører arbeidstvistloven av 2012 rettstilstanden fra tidligere.<sup>107</sup> Det følger derfor av § 8 (3), som viser til § 8 (2), som igjen viser til § 18, at *tariffavtalens ettervirkning* ikke vil kunne bringes til opphør på annen måte enn ved plassoppsigelse. Dette får direkte betydning for den tariffbestemte fredsplikten, da denne vil gjelde så lenge ettervirkningen ikke har opphørt, jf. § 8 (3). Dommen gir derimot, som nevnt, ingen veiledning for om den lovbestemte fredsplikten etter § 8 (2) krever at det må gis plassoppsigelse for annen arbeidskamp.

For det annet gir rettspraksis også lite veiledning for om meldeplikten etter § 18 er et prosedyrekrav som må følges ved annen arbeidskamp etter § 8 (2). En sentral dom som behandler spørsmålet, er dommen i ARD 1982 s. 134. Her måtte retten ta stilling til to forskjellige tvister, men i begge tvistene var Norsk Styrmandsforening (heretter «NS») saksøkt for brudd på fredsplikten. NS hadde iverksatt annen arbeidskamp i to ulike interesstevister, i forbindelse med revisjon av to forskjellige overenskomster, men hadde ikke gitt plassoppsigelse eller særskilt melding til riksmekleren (slik loven foreskrev) i noen av tvistene. Domstolen avgjorde begge sakene på bakgrunn av om NS hadde oppfylt sin meldeplikt etter arbeidstvistloven § 16.<sup>108</sup> Dommens premisser åpner imidlertid for tvil om Arbeidsretten avgjorde sakene på bakgrunn av den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2) eller på bakgrunn av tariffavtalens ettervirkning i § 8 (3). Retten legger til grunn at «[u]tgangspunktet for vurderingen av aksjonenes lovligheit ligger [...] i arbeidstvistlovens § 6 nr. 3» (s. 146). Arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3 består imidlertid av to ledd, hvoretter første ledd tilsvare dagens § 8 annet ledd (den lovbestemte fredsplikten), mens andre ledd tilsvare dagens § 8 tredje ledd (tariffavtalens ettervirkning). Retten presiserer aldri hvilket av disse leddene de anvender for å avgjøre sakene. De uttaler seg riktignok om den lovbestemte fredsplikten etter § 8 (2), når de sier at «en interesstevist ikke må søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp før de i lovens [ §§ 18 og 25] bestemte frister er utløpet».<sup>109</sup> Men disse fristene må også følges for at tariffavtalens

---

<sup>106</sup> Retten viste til bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 § 29, § 36 og § 28. Disse reglene tilsvare hhv. dagens § 18, § 25 og § 16.

<sup>107</sup> Hansteen m.fl. (2015) s. 191.

<sup>108</sup> Retten avgjorde sakene etter arbeidstvistloven 1927 § 28, men bestemmelsen tilsvare dagens § 16.

<sup>109</sup> Retten henviste til fristene i arbeidstvistloven 1927 §§ 29 og 36, som i dag tilsvare §§ 18 og 25.

ettervirkning etter § 8 (3) skal opphøre. Vi må derfor analysere sakenes bakgrunn for å kunne avgjøre om det er på bakgrunn av tariffavtalens ettervirkning, eller den lovbestemte fredsplikten, at domstolen kommer til konklusjonene sine.

I den første tvisten var sakens bakgrunn at Troms Fylkes Dampskipsselskap (heretter «Selskapet») hadde utlyst ledige stillinger som skipsfører og styrmann på hurtigbåten M/S «Gapøy». Båten var imidlertid ikke utstyrt med lugarbekvemmeligheter, og selskapet tok derfor forbehold om at søkerne selv måtte skaffe seg bopel i Skjervøy (hurtigbåtens stasjoneringssted). NS påsto at dette forbeholdet var i strid med både «protokolltilførsel 6 og § 12 Avansement i overenskomsten for skipsførere i lokalfart» (s. 139). Selskapet hevdet på sin side at det ikke fantes bestemmelser i overenskomsten som kunne avskjære rederiets adgang til å ta dette forbehold. De var altså opprinnelig av den oppfatning at det var en tvist om hvordan overenskomsten skulle forstås – en rettstvist. Uenigheten resulterte i at NS oppfordret medlemmene sine til å boikotte stillingene om bord på hurtigbåten, og de opplyste selskapet i brev at boikotten ville vare inntil det ble «sørget for tilfredsstillende underbringelse av besetningen uten utgift for de ansatte» (s. 136). I tillegg sendte de riksmekleren en gjenpart av et brev som de hadde sendt til Redernes Arbeidsgiverforening.

Da saken kom for Arbeidsretten erkjente partene at tvisten var «et ledd i de kommende forhandlinger om revisjon av tariffavtalen», og var derfor enige om at det dreide seg om en interesseløstvist (s. 142). Retten tok imidlertid aldri stilling til om selskapets adgang til å ta forbeholdet var regulert av overenskomsten. Det sentrale for Arbeidsretten, var at gjenparten av brevet ikke tilfredsstilte «de krav til opplysninger» som riksmekleren skulle ha etter dagens § 16 (2). Dermed oppfylte ikke NS sin meldeplikt til riksmekleren, og arbeidskampen ble kjent ulovlig og tariffstridig. Domstolen legger med dette tilsynelatende til grunn at meldeplikten (etter § 18) også gjelder for annen arbeidskamp, og at denne meldingen må tilfredsstille kravene etter § 16 (2) for at fredsplikten etter § 8 (2) skal kunne opphøre. Spørsmålet er imidlertid om retten kommer til denne konklusjonen fordi det er et vilkår for at *ettervirkningen* skal opphøre etter § 8 (3), eller fordi det er et alminnelig vilkår for at *den lovbestemte fredsplikten* etter § 8 (2) skal opphøre. Problemet stammer av at retten aldri tar stilling til om adgangen til å ta forbeholdet var tariffregulert eller ikke. Dersom denne adgangen var tariffregulert, ville tariffavtalen ha ettervirkning etter § 8 (3), og rettens begrunnelse ville måtte ses på bakgrunn av at meldeplikten er et vilkår for at ettervirkningen – og dermed fredsplikten – skal opphøre. Dersom adgangen til å ta forbeholdet ikke var regulert av overenskomsten, ville den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2) utelukkende regulere fredspliktens rekkevidde i den konkrete tvisten, og rettens konklusjon ville måtte ses på bakgrunn av dette. Ettersom retten aldri presiserer hvorvidt de snakker om § 8 (2) eller (3), og de heller ikke tar stilling til hvorvidt adgangen til å ta forbeholdet var tariffregulert i overenskomsten, reiser det tvil ved dommens prejudikatverdi for den lovbestemte fredspliktens rekkevidde ved annen arbeidskamp.



Den andre saken i ARD 1982 s. 134, gjaldt tvist om hvilken godtgjørelse styrmennene skulle ha for arbeidet de gjorde med post på hurtigrutene. NS hadde ved flere tariffrevisjoner med Redernes Arbeidsgiverforening fremsatt krav om en forhøyelse av de satsene som var gjeldende etter overenskomsten, uten at partene kom til enighet. Saken endte med at NS sa opp samtlige overenskomster med Redernes Arbeidsgiverforening, og samtidig varslet at de ville «oppfordre styrmennene på hurtigrutene å nedlegge sitt arbeid med posten» (s. 137). Det var altså snakk om å iverksette en delvis arbeidsvegring, da styrmennene ellers skulle utføre sitt arbeid som vanlig. En kopi av dette brevet ble sendt til riksmekleren. Igjen avgjorde Arbeidsretten tvisten på bakgrunn av at NS ikke oppfylte meldeplikten etter arbeidstvistloven § 16. Det sentrale var også her at brevet ikke tilfredsstilte de krav til opplysninger som riksmekleren skulle ha etter § 16 (2), og arbeidskampen ble derfor tilsvarende kjent ulovlig og tariffstridig. Til tross for at Arbeidsretten ikke presiserer hvorvidt de avgjør saken på bakgrunn av arbeidstvistloven § 8 (2) eller (3), må det her sies å følge klart av dommens premisser at det er § 8 (3) som er styrende for rettens konklusjon. Tvisten gjaldt revisjon av en bestemmelse som var tariffregulert, som betyr at de satsene det var snakk om å revidere ville ha ettervirkning i perioden etter at tariffavtalen hadde opphørt, jf. § 8 (3). Rettens konklusjon må derfor ses på bakgrunn av at det er et krav etter § 8 (3), som viser til § 8 (2), som igjen viser til § 18, at melding til riksmekleren må være sendt for at ettervirkningen – og dermed fredsplikten – skal kunne opphøre. Denne saken gir derfor ingen veiledning for spørsmålet om den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2) krever at meldeplikten i § 18 må være oppfylt for at partene skal kunne iverksette annen arbeidskamp.

Dommen vil på dette punkt bare ha begrenset selvstendig betydning, ettersom § 8 (3) krever at det må gis plassoppsigelse for at ettervirkningen – og dermed fredsplikten – skal opphøre. Når det ikke kan gis betinget plassoppsigelse, uten i de tilfeller hvor det «må anses akseptert av motparten», jf. ARD 1985 s. 76 (s. 80), vil ikke meldeplikten ha betydning i de fleste tilfeller hvor partene iverksetter annen arbeidskamp ved en revisjonstvist.

Oppsummeringvis må det slås fast at hverken lovens ordlyd, eller forarbeidene, gir noe entydig svar på spørsmålet om partene må følge prosedyrekravene etter § 18 ved annen arbeidskamp, for at den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2) skal kunne opphøre. Slutningene som kan trekkes fra disse kildene åpner for en forståelse i begge retninger, og rettspraksis kan ikke sies å bidra til å gi et svar på hvilken løsning som må sies å følge av loven. I det neste punktet (pkt. 3.3) skal jeg derfor trekke inn reelle hensyn og argumentere for hvilken løsning som har de beste grunner for seg – og dermed hvordan reglene bør forstås og anvendes. Argumentasjonen vil basere seg på gjennomgangen i kapittel 2 og redegjørelsen i punkt 3.2.

### 3.3 Analyse av den lovbestemte fredsplikten innhold ved annen arbeidskamp

I det følgende vil jeg foreta en samlet analyse av om de enkelte prosedyrekravene og fristene, som følger av § 18, også gjelder for annen arbeidskamp etter den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2). Jeg kommer, som nevnt, til å trekke inn reelle hensyn for å underbygge konklusjonene mine. Jeg kommer også til å problematisere de særlige spørsmålene som konklusjonene mine reiser for fredsplikten ved annen arbeidskamp, fortløpende.

I denne forbindelse må det nevnes at arbeidstvistloven § 16 reiser spørsmål om meldeplikten i det hele tatt kan tolkes uavhengig av plassoppsigelseskravet. Kravet om plassoppsigelse må, som nevnt, ses i sammenheng med § 16, som sier at det må gis melding til riksmekleren «samtidig» med at det gis plassoppsigelse. Dette skulle tilsi at hvorvidt plassoppsigelse kreves, må være avgjørende for om meldeplikten må være oppfylt, da § 16 (1) uttrykkelig snakker om at det er i forbindelse med *plassoppsigelse* at meldingen til riksmekleren må gis. Dette er uproblematisk dersom plassoppsigelseskravet gjelder for annen arbeidskamp, da meldeplikten i så fall må gjelde tilsvarende, jf. ordlyden i § 16 (1). Problemet oppstår dersom konklusjonen blir den motsatte, og partene ikke behøver å gi plassoppsigelse for å gå til annen arbeidskamp. Her kan man tenke seg at § 16 må anvendes analogisk for de tilfellene der partene varsler om arbeidskampen på annen måte enn ved plassoppsigelse. Arbeidstvistloven § 18 støtter en slik tolkning av § 16, da § 18 sier at arbeidsstans ikke i noe tilfelle må iverksettes før det har gått fire virkedager fra riksmekleren har mottatt «melding om at *forhandlinger* ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet» [min utheving]. Dette taler for at det sentrale for at meldeplikten skal aktualiseres i en interessetvist, ikke er at partene har gitt plassoppsigelse, men at forhandlingene er brutt eller ikke innledet – noe en iverksettelse arbeidskamp (uansett form) vil ha som følge. En slik forståelse av regelen finner man også støtte for i ARD 1982 s. 134.<sup>110</sup> Forarbeidene til loven kan heller ikke sies å være til hinder for en analogisk anvendelse av § 16 i disse tilfellene (se punkt 3.2). Det må derfor legges til grunn at hvorvidt det ene prosedyrekravet er nødvendig, ikke nødvendigvis vil ha betydning for det andre.

Det første jeg skal ta stilling til, er om plassoppsigelseskravet er et prosedyrekrav som partene må følge for å kunne iverksette annen arbeidskamp etter arbeidstvistloven § 8 (2). Det er i hovedsak to hensyn som gjør seg relevant for hvordan loven bør forstås og anvendes.

For det første bygger kravet om plassoppsigelse, som nevnt, på et kontraktsrettslig fundament. En arbeidsstans (streik eller lockout) innebærer en fullstendig tilsidesettelse av de rettigheter og plikter partene har overfor hverandre i henhold til arbeidsavtalen. Arbeidstakerne og arbeidsgiver har derfor behov for en prosess, som midlertidig kan sette disse rettighetene og pliktene

---

<sup>110</sup> Se ARD 1982 s. 134 (s. 148–149).

på is, slik at de ikke kommer i konflikt med sine arbeidsavtaler når de iverksetter arbeidsstansen. Plassoppsigelse er en slik prosess. Det samme behovet for en prosess med plassoppsigelse har partene bare delvis når de iverksetter annen arbeidskamp.

To former for annen arbeidskamp kan sammenlignes med arbeidsstans, i den forstand at partene har behov for en prosess som kan fryse rettighetene og pliktene etter arbeidsavtalen. Dette gjelder først og fremst de tilfellene hvor arbeidstakerne nekter å utføre visse arbeidsoppgaver, men ellers arbeider som vanlig. I disse tilfellene har arbeidstakerne behov for en prosess som midlertidig kan sette pliktene etter arbeidsavtalen, som pålegger dem å utføre de konkrete arbeidsoppgavene de nekter å gjøre, til side. Tilsvarende gjelder disse synspunktene der arbeidstakerne nekter – eller blir nektet – å arbeide en del av arbeidstiden eller til en viss tid, og arbeidstakerne både har en rett og plikt til å arbeide innenfor denne arbeidstiden iht. arbeidsavtalen. Her vil både arbeidsgiver og arbeidstakerne ha behov for å fryse pliktene etter arbeidsavtalen, alt etter som det er arbeidsgiver eller arbeidstakerne som iverksetter aksjonen.

Når det gjelder andre former for annen arbeidskamp, vil ikke partene komme i direkte konflikt med sine arbeidsavtaler – og følgelig vil det heller ikke være behov for en prosess med plassoppsigelse. Det er for eksempel ikke et brudd med arbeidsavtalen å nekte å utføre ikke-plikt-messige oppgaver. Det ligger i selve begrepet at dette er oppgaver den enkelte arbeidstaker står frivillig i å utføre. Tilsvarende er det ikke et brudd med arbeidsavtalen om arbeidstakerne reduserer ytelseevnen – det er lov å arbeide sakte. Det at arbeidstakerne reduserer tempoet i kamp-hensikt, og ikke fordi de jobber sakte av natur, endrer ikke på dette. En trussel om eller oppfordring til arbeidskamp, kan heller ikke sies å innebære noe brudd på arbeidsavtalen. Forutsetningen må nok være at trusselen eller oppfordringen gjelder en lovlig form for arbeidskamp, da selve oppfordringen eller trusselen ellers ikke vil være rettmessig. Derimot må det være fullt lovlig å oppfordre eller true med arbeidsstans, samt andre former for arbeidskamp, uten at partene dermed kommer i konflikt med sine arbeidsavtaler. Når det dermed ikke er behov for en prosess med plassoppsigelse, taler det også for at loven må forstås slik at plassoppsigelse ikke er et krav for å gå til annen arbeidskamp etter § 8 (2).

Ettersom noen former for «annen arbeidskamp» krever en prosess for å sette pliktene etter arbeidsavtalen på is, mens andre ikke kommer i konflikt med arbeidsavtalen, og følgelig heller ikke har behov for dette, reiser det spørsmål om det er mulig å forstå loven slik at det for noen typer av annen arbeidskamp kreves plassoppsigelse, men ikke for andre. Skjønberg åpner for at dette kan være tilfellet. Han legger til grunn at plassoppsigelsen nødvendigvis vil måtte være betinget, men fordi loven ikke åpner for betinget plassoppsigelse, må disse formene for annen arbeidskamp i så fall «anses akseptert av motparten» for å kunne iverksettes lovlig.<sup>111</sup> Jeg

---

<sup>111</sup> Skjønberg (2019) s. 416.

forstår imidlertid loven slik at den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2), enten krever at det må gis plassoppsigelse før man kan iverksette annen arbeidskamp, eller at det ikke er noe krav om plassoppsigelse. Loven åpner ikke for at man kan skille mellom ulike former for annen arbeidskamp. Det betyr at dersom det må legges til grunn at plassoppsigelse ikke er et krav, så vil ikke de formene for annen arbeidskamp som kommer i konflikt med arbeidsavtalen, kunne iverksettes. Det vil ikke være relevant hvorvidt motparten kan sies å ha «akseptert» arbeidskampen, da partene ikke vil kunne fri seg fra arbeidsplikten gjennom en plassoppsigelse, og følgelig vil arbeidskampen være rettstridig.

Det andre reelle hensynet som gjør seg relevant, er hensynet til lovens system og operativitet. Dersom det legges til grunn at fredsplikten etter § 8 (2) må forstås slik at det kreves plassoppsigelse før partene kan iverksette annen arbeidskamp, vil det medføre at annen arbeidskamp ikke får noen selvstendig betydning som arbeidskampmiddel. En slik forståelse vil altså ikke gjøre bestemmelsen operativ, da det ikke kan gis betinget plassoppsigelse. Hvis en slik virkning var lovgivers intensjon, reiser det spørsmål til hvorfor man inkluderte «annen arbeidskamp» i § 8 (2). Dersom lovgiver ikke ønsket at partene skulle kunne iverksette annen arbeidskamp enn streik og lockout, ville det være mer naturlig å vedta en bestemmelse som uttrykkelig forbød annen arbeidskamp. Når lovgiver derimot åpner for at annen arbeidskamp kan iverksettes, såfremt prosedyrekravene etter §§ 18 og 25 er oppfylt, og Arbeidsretten i ARD 1982 s. 134 legger til grunn at bestemmelsen etter § 18 må legges til grunn «så langt den passer» for annen arbeidskamp (s. 147), synes det mer naturlig at meningen ikke har vært å kreve plassoppsigelse for at fredsplikten skal kunne opphøre ved annen arbeidskamp. En slik forståelse vil også gjøre bestemmelsen i § 8 (2) mer operativ, og synes å være mer i samsvar med lovens system for øvrig.

Basert på gjennomgangen over, synes den riktige tolkningen av arbeidstvistloven § 8 (2) å være at plassoppsigelse ikke er et krav for at fredsplikten skal opphøre ved annen arbeidskamp. Dette må også være konklusjonen. En slik regel medfører, som nevnt, at de arbeidskamptiltakene som vil være i konflikt med arbeidsavtalen, aldri vil kunne iverksettes. Hvorvidt arbeidskampen vil kunne iverksettes, vil derfor bero på en tolkning av arbeidsavtalen og hvilken virkning arbeidskamptiltaket har. Det kan derfor tenkes flere former for annen arbeidskamp, enn de to formene for delvis arbeidsvegning (som jeg uttrykkelig nevner over), som ikke vil kunne iverksettes fordi arbeidstakerne ikke vil kunne fri seg fra sine arbeidsplikter. Når det derimot gjelder aksjoner som nektelse av ikke-pliktmessige oppgaver, gå-sakte aksjoner og trusler og oppfordringer til arbeidskamp, samt andre former for annen arbeidskamp som ikke kommer i konflikt med arbeidsavtalen, vil disse ha en selvstendig betydning ved førstegangsopprettelse av tariffavtale – da fredspliktens opphør ikke vil være betinget av en plassoppsigelse.

En slik konklusjon reiser imidlertid to særlige spørsmål. For det første hvorvidt partene må gi en annen form for varsel enn plassoppsigelse, og for det annet, hvorvidt plassoppsigelsesfristen på 14 dager etter § 15 kan anvendes analogisk på dette varselet. Når det gjelder det første spørsmålet, synes arbeidstakersiden i ARD 1994 s. 182 å forutsette at et varsel må gis til motparten. Et slikt krav kan dessuten sies å bygge på alminnelige lojalitetsbetraktninger, da partene vil ha gjensidige forventninger om å få beskjed hvis motparten akter å gå til arbeidskamp, samt om hvilke tiltak motparten planlegger å iverksette. Også praktiske hensyn tilsier at det må være et krav til varsel på annen måte. Dersom motparten ikke er klar over at partene har iverksatt en gå-sakte aksjon, eller at de kollektivt har bestemt seg for å nekte å gjøre ikke-pliktmessige oppgaver, vil motparten vanskelig kunne forstå at det er dette man har gjort. Konklusjonen må nok derfor være at det må gis et varsel til motparten ved annen arbeidskamp, for at fredsplikten etter § 8 (2) skal kunne opphøre.

Når det gjelder spørsmålet om plassoppsigelsesfristen kan anvendes analogisk på dette varselet, slik at det må gå 14 dager fra varselet er gitt, og til man kan iverksette arbeidskampen, er løsningen mer usikker. Igjen synes arbeidstakersiden i ARD 1994 s. 182 å bygge på at plassoppsigelsesfristene skal gjelde, bl.a. legger de til grunn at loven må forstås slik at «[f]ristene utløses når arbeidskamp varsles med de samme frister og opplysninger som gjelder for plassoppsigelse.» (s. 185). Derimot leser jeg loven slik at plassoppsigelsesfristene er uløselig knyttet til kravet om plassoppsigelse. Når det først ikke kreves plassoppsigelse, kan heller ikke fristene som følger av § 15 anvendes analogisk. Formålet bak fristen gjør seg dessuten heller ikke gjeldende. Plassoppsigelsesfristene skal bl.a. gi partene tilstrekkelig med tid for å bøte på de alvorlige konsekvensene som en arbeidsstans medfører. Begge parter står som nevnt å miste inntekt, og dette kan medføre store konsekvenser for partenes livsnyttelse. De har derfor et sterkt behov for tid til å forberede seg og forsøke å bøte på problemene. Når det gjelder annen, mer begrenset, arbeidskamp enn arbeidsstans, er ikke behovet for forutberegnelighet like stort. Den eneste formen for annen arbeidskamp som kan begrunne at plassoppsigelsesfristene anvendes analogisk, er beslutningen om å nekte å utføre ikke-pliktmessige oppgaver. Selv om disse arbeidsoppgavene ikke er pliktmessige, vil nok en arbeidsgiver kunne forutse at noen av arbeidstakerne til enhver tid vil kunne utføre disse. På den annen side er det en grunn til at disse oppgavene ikke er pliktmessige, og arbeidsgiver må dessuten være den som må bære risikoen for at det kunne komme en tid hvor ingen av arbeidstakerne ville ha mulighet til å utføre disse oppgavene. Når dette ses i sammenheng med at lovens plassoppsigelsesfrist må anvendes for alle varsler om annen arbeidskamp, eller ingen, synes den riktige konklusjonen å være at plassoppsigelsesfristen etter § 15 ikke gjelder for varsel om annen arbeidskamp.

Det neste jeg skal ta stilling til, er om meldeplikten er et prosedyrekrav som partene må følge for å kunne iverksette annen arbeidskamp etter arbeidstvistloven § 8 (2).

Det er i hovedsak formålene bak meldeplikten som er særlig relevant for hvordan arbeidstvistloven § 8 (2) bør forstås og anvendes. Meldingen til riksmekleren skal, som nevnt, sikre at riksmekleren får tilstrekkelige opplysninger om hva tvisten gjelder og aksjonens omfang, slik at mekleren kan ta stilling til om vedkommende skal gripe inn i tvisten med midlertidig forbud og/eller mekling. Det er med andre ord hensynet til samfunnet, og ønsket om å bevare arbeidsfreden, som begrunner meldeplikten, og de samme hensynene gjør seg også gjeldende når partene ønsker å iverksette annen arbeidskamp. I tillegg skal meldeplikten være en beskyttelse for motparten, og forsikre vedkommende om at riksmekleren har fått de nødvendige opplysningene for å kunne foreta en saklig vurdering av om det er grunnlag for å gripe inn i tvisten. Behovet for den samme beskyttelsen har en part også når det er en annen, mer begrenset, arbeidskamp enn streik og lockout, som blir iverksatt. Disse hensynene taler således for at melding til riksmekleren også må være et krav for at fredsplikten etter § 8 (2) skal opphøre i forbindelse med annen arbeidskamp.

Dersom meldeplikten må anses som et krav for at fredsplikten skal kunne opphøre etter § 8 (2) ved annen arbeidskamp, reiser det spørsmål om mekleren i det hele tatt kan nedlegge et midlertidig forbud mot arbeidskampen og tvungen mekling etter §§ 19 og 20. Dette skal jeg drøfte straks. Poenget er at, dersom riksmekleren ikke har kompetanse til å nedlegge et midlertidig forbud mot annen arbeidskamp, så vil det også svekke behovet for å gi riksmekleren en melding om arbeidskampen. Dette vil i så fall tale for at meldeplikten ikke er nødvendig for at fredsplikten etter § 8 (2) skal opphøre i disse situasjonene. På den annen side, selv om riksmekleren ikke skulle ha kompetanse til å nedlegge et midlertidig forbud mot annen arbeidskamp, og følgelig heller ikke kunne iverksette tvungen mekling, vil en melding like fullt gi mekleren en oversikt over konflikten. Dette kan i seg selv ha en selvstendig betydning, da mekleren vil kunne få en bredere forståelse av konflikten på et langt tidligere stadium, og dermed også ha et bedre grunnlag for å vurdere om vedkommende skal nedlegge et arbeidsstansforbud på et senere stadium i konflikten (skulle konflikten utvikle seg i denne retningen). Riksmekleren vil dessuten alltid kunne foreslå frivillig mekling etter arbeidstvistloven § 20 (2). Det er grunn til å tro at partene vil benytte seg av denne adgangen i de fleste tilfeller, da det er i begge parter interesse å unngå en eskalering av konflikten. For at riksmekleren skal kunne foreslå frivillig mekling, forutsetter det imidlertid at vedkommende er klar over at det foreligger en konflikt. Parter som er involvert i en annen, mer begrenset, arbeidskamp enn arbeidsstans, vil nok dessuten være mer vennligsinnede mot hverandre, enn der de er i en fullsatt arbeidsstans. Det skal ikke undervurderes hvilken hjelp en riksmekler kan ha i å hindre en eskalering av konflikten på et så tidlig stadium i konflikten. Hensynet til samfunnet, og ønsket om å bevare samfunnsfreden, tilsier derfor at meldeplikten må være et krav for at den lovbestemte fredsplikten skal kunne opphøre ved annen arbeidskamp.

Basert på gjennomgangen over, synes den riktige tolkningen av arbeidstvistloven § 8 (2) å være at melding til riksmekleren etter § 16, jf. § 18, er et krav for at fredsplikten skal opphøre ved annen arbeidskamp. Dette må også være konklusjonen, og innebærer bl.a. at kravene til meldingens innhold etter § 16 (2) tilsvarende må gjelde analogisk. Konklusjonen reiser imidlertid et par særlige spørsmål. For det første om riksmekleren har adgang til å nedlegge et midlertidig arbeidskampforbud i de tilfellene der partene iverksetter annen arbeidskamp. Hvorvidt riksmekleren har denne kompetansen, vil få en direkte betydning for fredspliktens rekkevidde i tid. For det annet, oppstår spørsmålet om *når* meldeplikten aktualiseres. Jeg skal ta stilling til disse problemstillingene i det følgende.

Når det gjelder spørsmålet om riksmekleren har kompetanse til å nedlegge et midlertidig forbud mot annen arbeidskamp, er det særlig lovens ordlyd i § 19 (1) som skaper tvil. Bestemmelsen oppstiller, som nevnt, en lovbunden kompetanse for riksmekleren til å midlertidig forby partene i å «iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser». Lovens ordlyd nevner ikke muligheten til å forby annen arbeidskamp, kun arbeidskamp som medfører arbeidsstans. Dette reiser spørsmål om § 19 (1) kan anvendes analogisk for de tilfellene der partene ønsker å iverksette annen arbeidskamp. Arbeidstakersiden i ARD 1982 s. 134 synes å være av den oppfatning at riksmekleren har adgang til å midlertidig forby annen arbeidskamp. De gjorde det bl.a. til et poeng at riksmekleren ikke hadde «funnet grunn til å nedlegge forbud mot aksjonene», fordi han etter en vurdering «fant at skadevirkningene var små på grunn av aksjonenes begrensede omfang» (s. 146). En annen sak er at vilkårene for å nedlegge et midlertidig forbud, i de fleste tilfeller ikke vil være oppfylt, når partene iverksetter annen arbeidskamp. Annen, mer begrenset, arbeidskamp enn arbeidsstans, vil vanskelig kunne tenkes å påvirke andre enn partene på en måte som kan medføre skade for allmenne interesser.

I ARD 1994 s. 182 tok retten imidlertid stilling til denne problemstillingen, og hva det ville bety dersom varsel og melding om annen arbeidskamp skulle ha samme virkning som plassoppsigelse i dette henseende. De legger til grunn lovens utgangspunkt om at kompetansen til å nedlegge et forbud mot arbeidskamp etter § 19, «uttrykkelig er knyttet til "arbeidsstans"» (s. 189).<sup>112</sup> Retten påpeker dessuten at det fremgår «direkte av [§ 19] selv at forbudskompetansen er knyttet til kamptiltak *der plassoppsigelse kreves*» [min utheving] (s. 189). Det kreves derimot ikke plassoppsigelse for å iverksette annen arbeidskamp (se over). Etter rettens mening ville det «heller ikke [være] naturlig å fortolke lovens regel om kompetanse til å gripe inn i partenes aksjonsadgang utvidende», hvert fall ikke «der arbeidsstans er et mulig kampmiddel i interessetvisten» (s. 189). En arbeidsstans må imidlertid sies å være et mulig kampmiddel i enhver interessetvist. Dersom et varsel om annen arbeidskamp likevel skulle likestilles med plassoppsigelse, ville det etter rettens mening «bidra til å gjøre det vanskeligere å ivareta de hensyn til

---

<sup>112</sup> I dommen tok retten stilling til arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2, som i dag tilsvarer bestemmelsen i § 19.

så langt mulig å bevare arbeidsfred som er grunnleggende for arbeidstvistlovens regler om mekling og fredsplikt i slike tvister» (s. 189). Rettens uttalelser her må ses på bakgrunn av at riksmekleren bare har adgang til å nedlegge et forbud mot arbeidskamp én gang i samme tvist. Dersom det først er lagt ned et forbud, og den tvungne meklingen er avsluttet, vil ikke riksmekleren kunne legge ned et nytt forbud mot en senere utvidelse av arbeidskampen. Skulle riksmekleren kunne legge ned et midlertidig forbud mot en annen, mer begrenset, arbeidskamp enn arbeidsstans, i en omfattende interesselvstvist, vil det kunne ha som konsekvens at mekleren blir avskåret fra å nedlegge et nytt forbud hvor arbeidskampen utvikler seg til å bli en utstrakt arbeidsstans. En slik forståelse av § 19 vil vanskelig kunne ivareta de hensyn som ligger til grunn for reglene om mekling og fredsplikt. Endelig påpeker retten at en slik forståelse av bestemmelsen, hvor riksmekleren kan nedlegge et forbud mot annen arbeidskamp, vil bety at selve «grunnlaget for vurderingen av om det skal nedlegges forbud mot arbeidskamptiltaket, blir et annet enn det loven gir anvisning på i [§ 19]» (s. 189).

Domstolen tar ikke endelig stilling til om riksmekleren har kompetanse til å nedlegge et midlertidig forbud mot annen arbeidskamp, men alle disse momentene trekker i retning av at riksmekleren ikke burde ha det. De oppsummerer dessuten med å si at, dersom varsel om annen arbeidskamp skulle likestilles med plassoppsigelse i slike sammenhenger, så «ville det føre til en annen og i det hele mer uoversiktlig og komplisert situasjon enn etter de alminnelige regler som nå må legges til grunn for interesselvstviser» (s. 189).

Basert på gjennomgangen over, og da særlig rettens redegjørelse i ARD 1994 s. 182, må det legges til grunn at § 19 ikke kan anvendes analogisk på annen arbeidskamp. Det betyr at riksmekleren ikke kan nedlegge et midlertidig forbud, og dermed tvungen mekling etter § 20 (1), ved annen arbeidskamp. For den lovbestemte fredsplikten etter § 8 (2), betyr det at parter som ønsker å iverksette annen arbeidskamp, ikke vil være omfattet av den utvidende fredsplikten (og fristene) etter § 25. Heller ikke plassoppsigelsesfristene vil gjelde (se over). Den lovbestemte fredsplikten vil, i forbindelse med annen arbeidskamp, opphøre når riksmekleren har fått melding om arbeidskampen og firedagersfristen etter § 18 er utløpt. Denne fristen er som nevnt på fire *virkedager*, og starter å løpe fra første virkedag *etter* at riksmekleren har mottatt meldingen. Søndager og helligdager regnes ikke med. Fristen vil med andre ord være relativt kort fra motparten og riksmekleren har blitt varslet om annen arbeidskamp, og til denne kan iverksettes.

Det kan spørres hvilken betydning det vil ha at partene må vente til firedagersfristen har opphørt, før de kan iverksette annen arbeidskamp, da riksmekleren uansett ikke har adgang til å nedlegge et midlertidig forbud. Riksmekleren vil imidlertid alltid kunne begjære frivillig mekling etter § 20 (2). Som nevnt over, vil dette i seg selv kunne ha en selvstendig betydning for både riksmekleren og partene. Partene har



dessuten også ved annen arbeidskamp behov for en viss forutberegnelighet, fra arbeidskampen varsles og til den iverksettes, for å kunne bøte på de eventuelle problemene som arbeidskampen medfører.

Det neste naturlige spørsmålet, er *når* meldeplikten utløses. En trussel eller oppfordring til arbeidskamp kan, som nevnt, *i seg selv* være annen arbeidskamp. Det ville derimot gi lite mening om en part måtte gi riksmekleren et varsel, og dermed avvente til firedagersfristen løp ut, før vedkommende faktisk kunne fremsette en arbeidskamptrussel eller oppfordre til arbeidskamp. Det synes mer naturlig at et varsel må gis riksmekleren idet en trussel eller oppfordring faktisk blir ytret til motparten, og selve iverksettelsen av arbeidskampen vil ikke kunne skje før firedagersfristen utløper (se over).

## 4 Avsluttende bemerkninger

Gjennomgangen av den lovbestemte fredsplikten rekkevidde i § 8 (2) over, viser at annen arbeidskamp vil ha en selvstendig plass som kampmiddel ved førstegangsopprettelse av tariffavtale. I disse situasjonene vil partenes adgang for å gå til arbeidskamp utelukkende være regulert av den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2). Ved tariffrevisjon vil ikke annen arbeidskamp nødvendigvis ha noen selvstendig plass som kampmiddel. Hvis en part som er i revisjonsforhandlinger ønsker å gå til arbeidskamp, for å tvinge gjennom sitt syn på noe som er tariffregulert, eller må anses å være regulert, vil ikke annen arbeidskamp ha noen selvstendig plass. Her vil tariffavtalens bestemmelser ha ettervirkning, og for at denne ettervirkningen skal opphøre – og dermed også fredsplikten – må man gi plassoppsigelse og melding til riksmekleren, samt avvente til fristene etter §§ 18 og 25 er utløpt, jf. § 8 (3) som viser til § 8 (2), som igjen viser til disse prosedyrekravene og fristene. Ettersom en plassoppsigelse i utgangspunktet ikke kan være betinget, vil man bare kunne iverksette annen arbeidskamp i de tilfellene der den «må anses akseptert av motparten», se ARD 1985 s. 76 (s. 80). I disse tilfellene vil imidlertid plassoppsigelsesfristen på 14 dager gjelde for annen arbeidskamp, ettersom det like fullt vil være en plassoppsigelse, selv om den er betinget.

På den annen side, dersom en part ønsker å tvinge gjennom sitt syn på noe som ikke er tariffregulert, vil annen arbeidskamp derimot kunne ha en selvstendig plass som kampmiddel, selv om tvisten er en revisjonstvist. Ettersom tvisten ikke er knyttet til noe som er tariffregulert, vil den heller ikke være omfattet av tariffavtalens ettervirkning etter § 8 (3). Adgangen for partene til å iverksette annen arbeidskamp, vil derfor utelukkende være regulert av den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2), og de samme utgangspunktene som gjelder ved førstegangsopprettelse av tariffavtale, vil derfor også være anvendelige her. Problemet i disse situasjonene er at partene som er i en revisjonstvist, gjerne også vil tviste om forhold som *er tariffregulert*. Det vil derfor kunne foreligge et sammensatt motiv bak en aksjon – både et ønske om å tvinge gjennom sitt syn på noe som er tariffregulert, og noe som ikke er tariffregulert. Hvorvidt partene i disse tilfellene alltid må gi plassoppsigelse og melding til riksmekleren etter § 8 (3), er usikkert. Løsningen må nok være at det er *hovedformålet* med aksjonen som er styrende for om partene er bundet av ettervirkningen i § 8 (3), eller utelukkende den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2). Dersom hovedformålet er å tvinge gjennom et syn på et forhold som ikke er tariffregulert, vil partene derfor kun være bundet av den lovbestemte fredsplikten i § 8 (2), selv om de også tvister om noe som er tariffregulert. Annen arbeidskamp vil derfor ha en selvstendig plass som kampmiddel i disse tilfellene. Det vil i hovedsak måtte bero på en bevisvurdering hva som er det reelle hovedformålet med aksjonen.

En slik løsning vil være i tråd med det som ellers er lagt til grunn for sympatiaksjoner og politiske aksjoner. Slike aksjoner faller, som nevnt, utenfor fredsplikten, fordi formålet ikke er å tvinge gjennom en endring i egen tariffavtale. Men også her kan partene ha et sammensatt formål, og dermed delvis ha

til hensikt å presse frem en endring i egen tariffavtale. Selv om formålet med en politisk aksjon eller sympatistreik kan være sammensatt, er det imidlertid lagt til grunn at disse aksjonene like fullt vil være legitime, såfremt hovedformålet er legitimt, se ARD 1960 s. 1.

For det annet viser gjennomgangen at fredspliktenes rekkevidde ved førstegangsopprettelse av tariffavtale vil være snevrere enn ved tariffrevisjon. Partene vil ha en reell adgang til å iverksette annen arbeidskamp, og fristene som må utløpe før de kan iverksette arbeidskampen, vil være kortere enn der motparten aksepterer arbeidskampen i en revisjonstvist. Denne *videre* adgangen for å gå til arbeidskamp må imidlertid ikke overdrives. Partene vil, som nevnt, ikke kunne iverksette alle former for annen arbeidskamp etter § 8 (2). Det er bare de aksjonene som ikke kommer i konflikt med partenes arbeidsavtaler, som vil kunne iverksettes etter den lovbestemte fredsplikten. Dette gjør at det i praksis vil være en relativt liten plass for annen arbeidskamp. Der aksjonen ikke kommer i konflikt med arbeidsavtalen, vil den imidlertid ha en selvstendig plass som arbeidskampmiddel. Det samme kan ikke sies om parter som er i en revisjonstvist, og tvister om forhold som er tariffregulert.

## 5 Kildeliste

### Juridisk litteratur

- Berg (1930) Paal Berg, *Arbeidsrett*, Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930.
- Thorkildsen (1990) Tarjei Thorkildsen, *Annen arbeidskamp enn streik og lockout: en undersøkelse av fredspliktens rekkevidde ved annen arbeidskamp enn streik og lockout*. Institutt for offentlig retts skriftserie (Oslo) nr. 2, 1990.
- Thorkildsen (2002) Tarjei Thorkildsen, *Annen arbeidskamp enn streik og lockout*. Kopinor Pensum AS (Oslo), 2002.
- Stokke, Evju, Frøland, (2003) Torgeir Arvaag Stokke, Stein Evju, Hans Otto Frøland, *Det kollektive Arbeidslivet (Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør)*, Oslo: Universitetsforlaget, 2003.
- Jakhelln, Gisle, Aune, (2012) Henning Jakhelln, Jon Gisle, Helga Aune, *arbeidsrett.no, kommentarer til arebdistvistloven*, 1. utgave Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2012.
- Stokke, Nergaard, Evju, (2013) Torgeir Arvaag Stokke, Kristine Nergaard, Stein Evju, *Det kollektive Arbeidslivet (Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør)*, 2. utgave Oslo: Universitetsforlaget, 2013.
- Aagaard (2014) Eirik C. Aagaard, *Arbeidstvistloven, Kommentar og praksis*, Oslo: Gyldendal Akademisk, 2014.
- Hansteen m.fl. (2015) Christopher Hansteen, Sigurd-Øyvind Kambestad, Hans Christian Monsen, Einar Stueland, *Interesstvist og Arbeidskamp*, Oslo: Gyldendal Akademisk, 2015.
- Weltzien (2017) Kurt Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*. Bergen: Fagbokforlaget, 2017.
- Skjønberg (2019) Alexander Næss Skjønberg, *Fredplikten i tarifforhold*, Oslo: Gyldendal Juridisk, 2019.

### Nettsider/artikler

- Arbeids- og sosialdepartementet (2018) Arbeids- og sosialdepartementet. Lønnsoppgjør, arbeidstvister og tvungen lønnsnemnd. 2018, <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/lonnsoppgjor-og-arbeidskonflikter/id447108/>, hentet 11.04.2022.

- Evju (2019) Stein Evju. Eftervirkning, bundethet og endringsadgang, Randbemerkinger til arbeidstvistlovens § 8 tredje ledd og arbeidsmiljølovens § 16 første og annet ledd. 2019, <https://www-idunn-no.ez-proxy.uio.no/doi/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-03#sec-1>, hentet 03.04.2022.
- Nergaard (2020) Kristine Nergaard. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. 2020, <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-notater/organisasjonsgrader-tariffavtaledekning-og-arbeidskonflikter-2018-2019>, hentet 03.02.2022.

## Norske rettskilder

### Lover og forskrifter

- |      |  |
|------|--|
| 1814 | Lov av 17. mai. 1814 (Kongerike Norges Grunnlov)                         |
| 1927 | Lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (Arbeidstvistloven, opphevet) |
| 1947 | Lov av 5. desember 1947 nr. 1 om boikott (Boikottloven)                  |
| 1992 | Lov av 27. november 1992 nr. 109 (EØS-loven)                             |
| 1999 | Lov av 21. mai 1999 nr. 30 om menneskerettigheter (Menneskerettsloven)   |
| 2005 | Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven)          |
| 2012 | Lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (Arbeidstvistloven)       |

### Forarbeider

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| Ot.prp. nr. 73 (1947)   | <i>Lov om endringer i lov om arbeidstvister av 5 mai 1927.</i>  |
| NOU 2001:14             | <i>Vårens vakreste eventyr ...?</i>   |
| Prop. 134 L (2010–2011) | <i>Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.</i> |

### Rettspraksis

#### *Arbeidsretten:*

- ARD 1924–25 s. 18  
 ARD 1933 s. 135  
 ARD 1949 s. 76

ARD 1958 s. 125  
ARD 1960 s. 1  
ARD 1966 s. 71  
ARD 1982 s. 134  
ARD 1985 s. 76  
ARD 1985 s. 81  
ARD 1992 s. 90  
ARD 1994 s. 182  
ARD 1994 s. 246  
ARD 1995 s. 214  
ARD 1998 s. 148  
ARD 2004 s. 181  
ARD 2014 s. 25  
ARD 2014 s. 435  
ARD 2016 s. 1  
ARD 2016 s. 34  
AR-2019-8

*Høyesterett:*

HR-2016-2554-P

HR-2021-1193-A

## **Internasjonale kilder**

### *Internasjonale traktater og konvensjoner*

EMK	<i>Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, Roma 4. november, 1950.</i>
SP	<i>Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter, New York 16. desember, 1966.</i>
EØS	<i>Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, 1. januar, 1994.</i>
ØSK	<i>Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, 3. januar, 1976.</i>
ILO-konvensjonen nr. 87	<i>Konvensjon om foreningsfrihet og beskyttelse av organisasjonsretten, San Francisco 9. juli, 1948.</i>
ILO-konvensjonen nr. 98	<i>Konvensjon om gjennomføring av prinsippene for organisasjonsretten og retten til å føre kollektive forhandlinger, Geneve 1. juli, 1949.</i>