

Konflikthåndboka

MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING



Innhold

1. Innledning	3
2. Lederes arbeid	4
2.1 Kategorisering av ledere	4
2.2 Nærmere om delegasjonssynspunktet - eksempler	4
2.3. Streikebryteri?	5
2.3.1 Når det er tvil om en arbeidsoppgave som skal utføres av en leder er streikebryteri	5
3 Arbeid utført av midlertidig ansatte vikarer, frilansere og lærlinger	6
3.2 Midlertidig ansatte, frilansere og lærlinger	6
3.2.1 Vikarer	6
3.2.2 Frilansere og konflikt	6
3.2.3 Lærlinger	6
3.2.4 Omdisponering av medarbeidere som ikke er i konflikt	6
4. Hvem omfattes av en konflikt	8
4.1 Hovedregel	8
4.2 Innmeldinger og utmeldinger av fagforeninger	8
4.3 Når inntreer en konflikt	8
4.4 Hvilke arbeidsoppgaver omfattes av konflikt	9
5. Konsekvenser for lønn og andre økonomiske/ lønnsrelaterte forhold	9
5.1 Lønn	9
5.2 Lønnstrekk ved streik - turnusarbeid	9
5.3 Ferie og feriepenger	9
5.4 Annen lønnet fritid	10
5.5 Lønnet permisjon	10
5.6 Sykepenger	10
6. Andre konsekvenser for arbeidsforholdet	11
6.1 Reiser	11
6.2 Kurs	11
6.3 Innlevering av utstyr	11
6.4 Utenlandskorrespondenter	11
7. Bruk av ansattes arbeid utført før konflikt	12
7.1 Generelt	12
7.2 Stoff produsert før konflikt har inntrådt	12
7.2.2 Levert stoff	12
7.2.3 Uferdig stoff	13
7.2.4 Arkivstoff og lagret stoff	13
7.3 Byråstoff	13

7.4 Stoffutveksling	14
7.5 Avtaler inngått av medarbeidere som er i konflikt på det tidspunkt avtalen skal oppfylles.....	15
8. Permittering av andre arbeidstakere.....	16
8.1 Hovedbestemmelser om permittering.....	16
8.2 Ingen lønnsplikt for arbeidsgiver i forbindelse med permittering som skyldes arbeidskamp	16
8.3 Permittering - turnusarbeid og lønnstrekk	16
8.4 Dagpenger	17
9. Dispensasjon fra konflikt.....	17
9.1 Dispensasjonsinstituttet.....	17
9.2 Kriterier for dispensasjon	17
9.3 Saksbehandlingsregler ved søknader om dispensasjon.....	18
10. Lojalitetsregler	18
11. Tillitsvalgte og andre som er i konflikt - forholdsregler.....	18
11.1 Avtaler om driftens avslutning i forbindelse med konflikt	18
11.2 Tillitsvalgte og andre arbeidstakere som er i konflikt - forholdsregler	19
12. Ulovlige aksjoner og lignende.....	19
13. Streikeerstatning.....	19
14. Forholdet til bedriftens kunder/forretningsforbindelser	20
15. Leverandører i konflikt.....	20

1. Innledning

Forutsetningen for de synspunkter som det er redegjort for i fortsettelsen, er at konflikten er lovlig.

Synspunktene baserer seg på:

- Rettspraksis (dommer)
- Arbeidsrettsrådets innstilling om streikebryterproblemet (1965) (enstemmig innstilling der LO og NHO deltok)
- Anerkjent juridisk teori
- Prof. dr. juris. Henning Jakhelln: Om utgivers og redaktørers rettslige stilling under en aviskonflikt (1990).
- Stein Evju: Streikebryteri og redaktører – Om streikebryterbegrepet og grenser for redaktørers virke under en streik blant journalister (2003)
- Adv. dr. juris. Kyrre Eggen: Rettigheter til stoff - Om redaktørers adgang til å benytte produsert journalistisk materiale under journaliststreik (2003)
- NHO: Tariffoppgjøret og bedriften (2009)

Det er ikke gitt at motparten i en konflikt, i alle fall mens konflikten pågår, er enig i alt.



2. Lederes arbeid

2.1 Kategorisering av ledere

Eiere	Bedriftens øverste leder	Andre lederes arbeid
<ul style="list-style-type: none">• Personlige eiere kan gjøre alt arbeid i bedriften.• Dette utgangspunktet kan neppe overføres der selskapet selv er eier, selv om selskapet er majoritetseier.	<ul style="list-style-type: none">• Øverste leder• Bedriftens øverste leder kan gjøre alt arbeid som normalt utføres av deres underordnede. Det er ingen uenighet om dette.• Delt lederskap• Dersom bedriften har delt lederskap (som i mange aviser) kan henholdsvis administrerende direktør/disponent og sjefredaktør/ansvarlig redaktør gjøre alt arbeid som normalt utføres av deres underordnede. Det er ingen uenighet om dette.	<ul style="list-style-type: none">• Andre lederes arbeidI en opphetet konflikt er det ofte strid om hva andre ledere/overordnede kan gjøre av arbeid under en (lovlig) konflikt.• Delegasjons-synspunktetLedere kan utføre alt arbeid som deres underordnede normalt utfører.Synspunktet er at de underordnede utfører oppgaver som er delegert fra sin overordnede.

2.2 Nærmere om delegasjonssynspunktet - eksempler

Ledere på høyeste/høyere nivå kan altså utføre alt arbeid som deres underordnede normalt utfører.

Det vil si: En kulturredaktør kan utføre journalistisk arbeid som ligger innenfor kulturredaksjonens arbeidsoppgaver, men han/hun kan ikke utføre oppgaver som hører inn under sportsredaksjonen. Det er det sportsredaktøren som kan utføre.

Det er uten betydning om en nyhetsredaktør vanligvis skriver selv eller ikke, eller om han/hun vanligvis utfører arbeidsoppgavene ofte eller sjelden.

Nyhetsredaktøren kan utføre alt arbeid som sorterer under hans/hennes ansvars- eller myndighetsområde og normalt utføres av arbeidstakere som er underlagt ham/henne. Dersom flere ledere/redaktører sammen er ansvarlig for/deltar i arbeidet med visse oppgaver, hvor arbeidsoppgavene til enhver tid fordeles etter behov, for eksempel i et redaktørteam, vil alle medlemmene av lederteamet kunne utføre arbeidsoppgaver som hører under dette teamets ansvars- og myndighetsområde.

Norsk Redaktørforening har gitt en orientering til sine medlemmer, som generelt er sammenfallende med de rettslige synspunkter.

Delegasjonssynspunktet følger linjen. Ved en konflikt i pakkeriet kan både øverste leder, markedsdirektør, trykkerisjef og pakkerisjef utføre arbeidsoppgaver som vanligvis utføres av pakkerne, dersom dette er den organisatoriske oppbygningen.

Derimot kan abonnementssjef og annonsesjef som er underordnet markedsdirektør og sidestilt trykkerisjef ikke utføre arbeidsoppgaver i pakkeriet.

Når det gjelder **omdisponering** av medarbeidere som ikke er i konflikt, vises til pkt. 3.2.5 nedenfor.

2.3. Streikebryteri?

Det er **ikke** streikebryteri at bedriftens ledere på høyeste/høyere plan utfører arbeid som beskrevet ovenfor, under en konflikt.

Disse ledere har derfor i kraft av sin stilling rett og plikt til å redusere tapet for bedriften som følge av en konflikt, så godt som mulig ved utføre arbeid som beskrevet over.

2.3.1 Når det er tvil om en arbeidsoppgave som skal utføres av en leder er streikebryteri

Det er ovenfor beskrevet noen situasjoner som kan oppstå og noen arbeidsoppgaver som en leder i bedriften kan utføre under en konflikt. Dersom en leder vegrer mot å påta seg en arbeidsoppgave under en konflikt, kan det skyldes to forhold bedriften må vurdere før en leder pålegges å utføre en arbeidsoppgave: om vedkommende er leder på høyeste/høyere plan, eller om det er rimelig tvil om at det å utføre arbeidsoppgaven er streikebryteri eller ikke. Om det første spørsmål vises til pkt. 2.2. Dersom en kommer til at vedkommende leder på høyeste/høyere plan, vises til gjennomgangen av arbeidsoppgaver som vedkommende kan utføre under pkt. 2.3. Dersom vedkommende er leder på laveste plan, vises til pkt. 2.3.4 og pkt. 3.3.2.

Ved tvil om utførelsen av en arbeidsoppgave innebærer streikebryteri, ta kontakt med Mediebedriftenes Landsforening.



3 Arbeid utført av midlertidig ansatte vikarer, frilansere og lærlinger

3.1 Hovedregel

Arbeidstakere og oppdragstakere som ikke er omfattet av konflikten har rett og plikt til å utføre sitt arbeid.

3.2 Midlertidig ansatte, frilansere og lærlinger

3.2.1 Vikarer

Vikariater som pågår, skal fortsette dersom en konflikt inntreffer.

Vikar som var ansatt og organisert på tidspunktet for plassfratredelsen, vil normalt være omfattet av plassoppsigelsen, se pkt. 4.

Avtaler om vikariater, for eksempel sommervikariater, inngått før en konflikt inntreffer, har avtalepartene (vikar og bedrift) rett og plikt til å gjennomføre uavhengig av at en konflikt oppstår.

Fagforeningen kan meddele plassoppsigelse for slike vikarer senere, dersom de er/blir organisert, jf. nedenfor under pkt. 4.2

3.2.2 Frilansere og konflikt

Frilansere er oppdragstakere, og er ikke ansatt i bedriften.

De har rett og plikt til å levere stoff som det er avtalt at de skal levere før konflikten eventuelt bryter ut, selv om stoffet først skal leveres etter at konflikten har startet.

Det hender at personer som ellers er tilknyttet bedriften som frilansere, har vikariater i bedriftene i forbindelse med sykdom og ferie. I denne sammenheng er disse personene ansatte og kan tas ut i konflikt dersom de er omfattet av plassoppsigelsen.

3.2.3 Lærlinger

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelsen og dermed konflikten, med mindre de uttrykkelig er tatt med i plassoppsigelsen.

Lærlinger kan permitteres med 7 dagers varsel dersom det ikke lenger er mulig å drive opplæring på en rasjonell måte.

3.2.4 Omdisponering av medarbeidere som ikke er i konflikt

Uorganiserte og andre medarbeidere som ikke er tatt ut i konflikt, kan i mange tilfelle omdisponeres.

I en annonseavdeling som er inndelt i mindre salgsgupper, kan det foretas omdisponering av medarbeidere for eksempel for å kunne betjene alle kundegrupper. Dersom dette også ellers gjøres i forbindelse med sykdom, ferier og/eller annet fravær, er det naturlig også i forbindelse med fravær pga. konflikt.

Bedriften kan til en viss grad omdisponere de gjenværende arbeidstakerne, for eksempel for å unngå hull i vakt-/skiftplan.

Det er en forutsetning at det aktuelle arbeidet ligger innenfor arbeidsplikten til de arbeidstakere som omdisponeres.

3.3 Streikebryteri?

Det er ikke streikebryteri når medarbeidere utfører arbeid som beskrevet ovenfor.

Det er ovenfor i pkt. 3 beskrevet noen situasjoner som kan oppstå og noen arbeidsoppgaver som en vanlig arbeidstaker må utføre under en konflikt. Dersom en arbeidstaker vegrer mot å påta seg en arbeidsoppgave under en konflikt, bør bedriften ikke pålegge vedkommende en slik arbeidsoppgave dersom det er **rimelig tvil** om det å utføre denne arbeidsoppgaven er streikebryteri eller ikke. I slike tilfeller kan bedriften om tiden tillater det søke råd hos Mediebedriftenes Landsforening før avgjørelsen tas.



4. Hvem omfattes av en konflikt

4.1 Hovedregel

Det er de ansatte som er medlem i et fagforbund og som omfattes av en plassoppsigelse, som omfattes av en konflikt. Det er bare medlemmer i fagforbundet som arbeider på det aktuelle tariffområdet som kan tas ut i konflikt

4.2 Innmeldinger og utmeldinger av fagforeninger

Tidspunktet for plassoppsigelsen er avgjørende for hvem som er omfattet av en konflikt som måtte inntreffe. De som er ansatt og medlem i fagforeningen på dette tidspunkt, er normalt omfattet av plassoppsigelsen. Disse må dessuten ha arbeidsoppgaver som er dekket av den aktuelle overenskomst. Ansatte som melder seg ut av fagforeningen etter dette tidspunkt, vil være omfattet av plassoppsigelsen og dermed konflikten.

Det kan reises tvil om dette gjelder dersom en som ikke har/har meldt seg ut, også tiltrer en stilling som ikke er omfattet av overenskomsten, for eksempel en lederstilling, før konflikten er et faktum. Dersom en journalist for eksempel er blitt sjefsredaktør før konflikten inntreffer, men ikke har meldt seg ut eller at oppsigelsestiden etter fagforeningens vedtekter ikke er utløpt, skal ikke delta i konflikten. Her må vedkommendes faktiske funksjon på tidspunktet for iverksettelsen av konflikten slå igjennom. Slike saker kan tas opp med Mediebedriftene.

Ansatte som er innmeldt etterpå, vil ikke være omfattet av plassoppsigelsen og heller ikke av konflikten. Fagforeningen kan imidlertid varsle plassoppsigelse for nyinnmeldte i foreningen etter at ansatte har meldt seg inn. En eventuell konflikt vil da kunne utvides med de nyinnmeldte 14 dager etter at plassoppsigelsen for de nyinnmeldte har funnet sted.

Vikar som var ansatt og organisert på tidspunktet for plassoppsigelsen, vil normalt være omfattet av plassoppsigelsen. Vikarer som er begynt etter plassoppsigelsen kan det varsles egen plassoppsigelse for senere. Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelsen og dermed konflikten, med mindre de uttrykkelig er tatt med i plassoppsigelsen.

Senest 4 dager før en konflikt, vil fagforeningen meddele plassoppsigelse for de medlemmene som skal gå ut i streik ved konflikten begynnelse. Dette kan være alle det tidligere er gitt plassoppsigelse for eller en del av disse. I sistnevnte tilfelle kan flere tas ut i konflikt med 4 dagers varsel.

4.3 Når inntreffer en konflikt

Konflikt inntreffer normalt fra det tidspunkt meglingsprosessen er avsluttet. Tidspunktet fastsettes i forbindelse med meglingsprosessen. Dersom meglingsprosessen fortsetter på "overtid" (etter det fastsatte tidspunkt) utsettes konflikten tilsvarende. Ansatte som har påbegynt et skift, går skiftet ut.

4.4 Hvilke arbeidsoppgaver omfattes av konflikt

Arbeidstakere som er omfattet av konflikt, har ikke adgang til å nedlegge deler av arbeidsoppgavene, men må fratre hele sin stilling.

5. Konsekvenser for lønn og andre økonomiske/ lønnsrelaterte forhold

5.1 Lønn

Bedriftens lønnsforpliktelser opphører når arbeidsstansen inntreffer.

Lønnsutbetaling: Opptjent lønn utbetales senest første lønningsdag etter at konflikten er avsluttet.

5.2 Lønnstrekk ved streik - turnusarbeid

Det er NHOs og Mediebedriftenes felles oppfatning at når den faste lønnen utbetales som månedslønn, vil det korrekte være å trekke alle de streikende, enten de skal arbeide eller ha fridag, med den samme daglønnen basert på et gjennomsnittlig antall arbeidsdager per måned. De som skulle ha arbeidet og skulle ha mottatt skift-/vakttillegg mv. skal i tillegg trekkes for de(t) tillegg de normalt ville ha opptjent.

Det rettslige grunnlag er her at arbeidstakerne har sagt opp sitt arbeidsforhold fra det tidspunkt konflikten inntreffer. Dette gjelder samtlige som er omfattet av plassoppsigelsen og plassfratredelsen, enten de skulle ha arbeidet eller ha hatt fridag.

LO har i tvisteprotokoll med NHO etter tariffoppgjøret i 2000 gitt uttrykk for en annen oppfatning. Saken ble imidlertid ikke forfulgt rettslig.

Dersom medarbeidernes faste lønn utbetales per time eller per dag er det derimot det vanligste å trekke de som er tatt ut i konflikt, på samme måte som beskrevet nedenfor i pkt. 8.3 i forbindelse med permittering. Dette er følgelig særlig aktuelt for avisbud.

5.3 Ferie og feriepenger

Fastsatt ferie skal gå som normalt. Det betales ut feriepenger, men bare for den avtalte ferieperioden. Dette er i samsvar med ferielovens bestemmelser om at feriepenger utbetales når ferien avvikles. Om ferien avsluttes under konflikt, skal arbeidstakere gå fra ferie rett ut i konflikt ved feriens avslutning. De skal derfor ikke ha lønn eller feriepenger ut over fastsatt ferie. Mange bedrifter utbetaler "feriepenger" i juni, mens ferien som oftest avvikles i juli/august. I realiteten er utbetalingen i juni, "lønn" + feriepengetillegget. Siden arbeidsgiver ikke skal betale "lønn" under en konflikt, så skal "juni lønnen" ha fratregg for antall streikedager. Ellers må det gjøres fratregg i "feriepengene" når ferien avvikles senere. Dette anbefales ikke. Som nevnt over, det oppstår ingen problemer vedr. utbetaling av feriepenger når ferien avvikles i juni under en eventuell konflikt.

5.4 Annen lønnet fritid

I forbindelse med konflikt blir arbeidsavtalene sagt opp.

Det innebærer at en konflikt også omfatter ansatte som har fritid ifølge fastsatte vaktplaner. Annen avtalt avspasering stoppes når konflikten inntreffer. Vedkommende går ut i konflikt og lønnen stanses.

5.5 Lønnet permisjon

Ansatte som er ute i lønnet permisjon, tas vanligvis ikke ut i tilfelle en eventuell konflikt.

Bedriftene har avtalt å betale lønn uten å få arbeid som motytelse i permisjonstiden.

Denne lønnsforpliktelse faller ikke bort ved en konflikt.

Når permisjonstiden utløper går, imidlertid vedkommende rett ut i konflikt.

5.6 Sykepenger

Under konflikt faller arbeidsgivers plikt til å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden bort for de som er omfattet av konflikten. Dette gjelder også for permitterte, se nedenfor under pkt. 8.

Bedriftene bør ikke forskuttere sykepenger i en konfliktsituasjon.

Både de streikende og de permitterte bør henvises til NAV-kontoret.

5.7 Dagpenger

Det ytes ikke dagpenger til de som er omfattet av konflikt.



6. Andre konsekvenser for arbeidsforholdet

6.1 Reiser

Medarbeidere på reiser skal straks avbryte reisen når en konflikt de er omfattet av, inntreffer. Planlagte reiser igangsettes ikke.

Reisepenger, kost- og losjigodtgjørelse har arbeidstakere som er i arbeid utenfor bedriften, ikke krav på fra det tidspunkt en arbeidsstans de er omfattet av inntreffer.

6.2 Kurs

Utgangspunkt: Kurs skal avbrytes og kursdeltakeren skal straks reise hjem når konflikt inntreffer og vedkommende er omfattet av konflikten.

Kursdeltakere som fortsetter på kurs eller reiser på kurs etter at konflikt er inntrådt, må selv dekke kursutgifter og andre utgifter knyttet til reise og opphold. Dette gjelder også kurs arrangert av/på IJ.

En bedrift kan vurdere et kurs som så viktig/nyttig for vedkommende medarbeider som er i konflikt, at bedriften er villig til å betale kurset og andre utgifter. Dette må avklares på forhånd. Bedriften bør være oppmerksom at: Deltakelse på kurs under konflikt, av andre kan bli betraktet som streikebryteri.

6.3 Innlevering av utstyr

Bedriftene kan og bør forlange at alt bedriftens utstyr blir innlevert på konflikten's første dag. Dette gjelder for eksempel nøkler, mobiltelefoner, PCer, også bærbare PCer, fotoutstyr, firmabiler o.l.

Gjør avtale med klubben på forhånd om innlevering av slikt utstyr første streikedag, når og hvor innleveringen skal skje.

De streikende har ikke adgang til bedriftens lokaler, slik at dette må avtales på forhånd.

6.4 Utenlandskorrespondenter

Det kan reises spørsmål om utenlandskorrespondenter omfattes av Journalistavtalen. Det siktes her til utenlandsopphold av flere års varighet. En tariffavtale gjelder i utgangspunktet ikke utenfor Norge. Hvilke rettsregler som gjelder for arbeidsforholdet, normalt vertslandets eller norske, bør derfor avklares i arbeidsavtalen til den enkelte korrespondent.

Dersom korrespondenten ikke er omfattet av Journalistavtalen, vil de heller ikke være omfattet av en eventuell konflikt og skal i så fall arbeide som normalt.

Dersom en utenlandskorrespondent anses omfattet av konflikten:

En utenlandskorrespondent som leier husrom av sin arbeidsgiver, vil normalt måtte flytte ut, jf. også ovenfor pkt. 6.3 om innlevering av utstyr. Dekker arbeidsgiver husleien, vil korrespondenten måtte dekke leien selv osv.

Det anbefales å avklare utenlandskorrespondenters situasjon med den enkelte korrespondent og klubben på forhånd.

7. Bruk av ansattes arbeid utført før konflikt

7.1 Generelt

Det følger av arbeidsavtalen at arbeidsgiveren generelt sett har adgang til å utnytte resultatene av arbeidsinnsatsen til sine ansatte. En normal tolkning av arbeidsavtalen er at produktet av en ansatts normale arbeidsinnsats tilfaller arbeidsgiveren. Dette gjelder også selv om en ansatt slutter. I forbindelse med en konflikt sies arbeidsforholdet opp og rettsvirkningene av en slik plassoppsigelse er, når konflikten inntreffer, omtrent som ved ordinær oppsigelse.

Etter at en konflikt har startet, kan arbeidsgiveren derfor fritt benytte produkter produsert før en streik inntreffer.

Det har, spesielt i forhold til journalisters produksjon i tjenesten før en konflikt har inntrådt, vært reist spørsmål om arbeidsgiverens adgang til å benytte seg av denne produksjonen etter at konflikten har inntrådt. Nedenfor behandles derfor en del slike spørsmål.

Det tilføyes i denne sammenheng at journalister som følge av nedenstående, kommer i samme stilling som det svært mange andre arbeidstakergrupper opplever, nemlig at det tar noe tid før en konflikt får full effekt.

7.2 Stoff produsert før konflikt har inntrådt

Stoff produsert før konflikt har inntrådt, kan benyttes.

Arbeidsgiver har betalt på vanlig måte for det arbeidet og det eventuelle åndsverk journalisten har utført og overtar dette i kraft av arbeidsavtalen, lovens og tariffavtalenes opphavsrettsbestemmelser. F.eks. JA § 42 pkt. 1.1. Arbeidsgiver kan da sette stoffet på trykk. Det er sjefsredaktør/ansvarlig redaktør som avgjør om stoffet skal brukes.

Det anbefales at sjefsredaktør/ansvarlig redaktør som benytter stoff produsert av medarbeidere i konflikt, inntar en merknad på passende sted i det redaksjonelle produkt (avisen, bladet, filmen eller lignende) om at produktet inneholder redaksjonelt stoff som er produsert før konflikten startet, dersom "byline" benyttes slik åndsverkloven og JA fastsetter.

7.2.2 Levert stoff

Stoff som journalisten har levert fra seg, vil det utvilsomt være adgang til å benytte også etter at en konflikt er inntrådt.

Normalt vil stoffet være å anse som levert, når det er sendt til desken/mappe/server der det er forutsatt at andre kan hente stoffet for videre bearbeiding. I den enkelte bedrift vil det neppe være tvil om når en journalist har levert fra seg sitt stoff.

Med stoff menes her bl.a. tekst, bilder, illustrasjoner, grafikk, film og lyd.

Det har vært hevdet at så vel åndsverklovens bestemmelse om ideelle rettigheter i § 3 og den tilsvarende bestemmelse i Journalistavtalens (JA) § 42, er til hinder for å bruke stoff under en konflikt som er produsert før konflikten startet. Det er også vært hevdet at en streik utgjør en bristende forutsetning for bruk av stoff produsert før streiken startet. Ingen av disse innvendinger er holdbare rettslig sett.

Det anbefales likevel at sjefsredaktør/ansvarlig redaktør som benytter stoff produsert av medarbeidere i konflikt, inntar en merknad på passende sted i det redaksjonelle produkt (avisen, bladet, filmen eller lignende) om at produktet inneholder redaksjonelt stoff som er produsert før konflikten startet, dersom "byline" benyttes slik åndsverkloven og JA fastsetter.

7.2.3 Uferdig stoff

Arbeidsgiver har generelt sett i kraft av ansettelsesavtalen retten til å utnytte resultatet av arbeidsinnsatsen til en ansatt. Dette gjelder også om arbeidsresultatet har opphavsrettslig vern dersom verket er skapt som er ledd i arbeidstakerens normale arbeidsoppgaver. Siden det å produsere stoff er journalistenes normale arbeid, overtar arbeidsgiver retten til å utnytte stoffet. Etter opphavsrettsbestemmelsen i Journalistavtalen overtar utgiveren (mediebedriften) det stoff journalistene produserer i tjenesten. Det er ingen begrensning til ferdigprodusert stoff. Det normale i en mediebedrift er oftest at andre redaksjonelle medarbeidere (for eksempel på desken) bearbeider stoffet videre før det publiseres. Dersom uferdig stoff kan hentes fra tilgjengelige mapper, kan det videre behandles av andre redaksjonelle medarbeidere som ikke er i konflikt, og så publiseres på vanlig måte. Dette vil tilsvare det som skjer dersom en medarbeider ellers slutter.

Følgelig kan arbeidsgiver ved sjefredaktør/ansvarlig redaktør benytte stoff som var uferdig når konflikten inntraff, også etter at konflikten er et faktum, eventuelt etter at det er viderebehandlet av andre.

7.2.4 Arkivstoff og lagret stoff

Likeledes har bedriften anledning til å bruke arkivstoff og stoff lagret på annen måte, for eksempel elektronisk, som er skrevet av journalister som er i konflikt. Det samme gjelder artikler som ligger tilgjengelig på internett. Dette gjelder også tidligere upublisert stoff.

Begrunnelsen er som ovenfor, at slikt stoff er laget mens journalisten var ansatt og at bedriften har betalt for bruken av det og gjennom ansettelsesavtalen har overtatt verdien av arbeidet. Det at journalisten har fratrudd som følge av konflikt endrer ikke dette.

7.3 Byråstoff

Bruk av stoff fra nyhetsbyråer under en konflikt reiser visse spesielle spørsmål. Normalt vil det foreligge en forretningsmessig avtale mellom nyhetsbyrået og andre medier om levering av redaksjonelt stoff før en konflikt er et faktum. I slike tilfeller må den mediebedrift som er kunde/mottaker av stoff fra et byrå, kunne fortsette å anvende byråstoffet i sin bedrift. Dette

vil gjelde enten byråstoffet er mottatt før utbruddet av en konflikt eller senere, under forutsetning at byrået der mediebedriften er kunde, fortsatt er i stand til å levere stoff. Ofte vil jo byrået også være omfattet av samme konflikt. Bruk av byråstoff fra samme leverandør og i samme omfang som før en konflikt bryter ut, er det vanskelig å se at reiser spesielle spørsmål. Det som ofte skjer er imidlertid at bruken av byråstoff øker i omfang når en mediebedrift er i konflikt med sine redaksjonelle medarbeidere. Økt bruk av byråstoff i en konfliktsituasjon kan neppe oppfattes som streikebryteri når stoffet som brukes er levert av et byrå der bedriften var kunde på forhånd, selv om det vil redusere effekten av en streik. Det vises for øvrig til pkt. 7.2 og 7.3 ovenfor. Det er opp til sjefredaktør/ansvarlig redaktør å ta stilling til omfanget av bruken av byråstoff.

Derimot kan saken stille seg annerledes dersom en streikerammet bedrift søker å kompensere for redusert egenprodusert stoffmengde ved å inngå en ny avtale om levering av stoff fra et byrå etter at konflikten er et faktum. Dersom en ikke streikerammet mediebedrift flytter fra et streikerammet byrå til et annet ikke streikerammet byrå, vil det være adgang til det under en konflikt jf. Rt. 2001 s. 501. Dersom mediebedriften selv er streikerammet, er det er mulig at det likevel er mer naturlig å sammenlikne stoffleveranser fra det nye byrået med en bedrift som overtar et oppdrag: "for å hjelpe en streikerammet bedrift eller opptre i dennes interesse på annen måte" jf. samme dom. I så fall vil de ikke være i tråd med gjeldende rett å påta seg et slikt oppdrag.

I den grad det benyttes byråstoff fra et streikende byrå og opphavsmannen i tråd med god skikk skal navngis, anbefales at det inntas en merknad på passende sted i det redaksjonelle produkt om at produktet kan innholdet stoff produsert av journalister som er i konflikt, men at det er skrevet før konflikten.

7.4 Stoffutveksling

I forbindelse med spørsmål knyttet til stoffutveksling er det naturlig å ta utgangspunkt i Journalistavtalen for aviser (JA) § 42 pkt. 3.1. Bestemmelsen gir utgiver eneretten til å videreselge nytt stoff innenfor presse- og etermedier til tredjemann/utgiver, samt tilsvarende enerett til videresalg/-formidling av medarbeidernes beskyttede lagrede stoff til annen utgiver eller offentligheten. Selv om Journalistavtalen ikke gjelder etter at en konflikt er inntrådt og arbeidsavtalen er å anse som avsluttet, har utgiver ervervet denne eneretten til alt stoff produsert før konflikten inntrådte. Utgiver mister ikke denne retten som følge av at en konflikt inntreffer. I så fall vil konflikten måtte gis tilbakevirkende kraft noe som klart vil være i strid med konfliktens øvrige virkninger som bare virker fremover i tid og liknende rettsregler i andre avtalerettslige forhold. Dette er for øvrig de samme synspunkter som ligger til grunn for standpunktene inntatt i forbindelse med produsert stoff i pkt. 7.2.1 og 7.2.2 ovenfor.

Mange av de etterfølgende bestemmelsene i JA § 42 pkt. 3 forutsetter at videreutnyttelse i utgiveres egen eller i andres regi at opphavsmannen skal ha vederlag for slik utnyttelse av stoffet. I § 42 pkt. 3.9 har avtalen en egen bestemmelse om stoffutveksling, stofflevering og stoffsalg som i all hovedsak dreier seg om diverse bestemmelser om vederlaget, ikke om retten til stoffutveksling mv. Altså må sjefsredaktør/ansvarlig redaktør i utgangspunktet både kunne bestemme og fortsette med stoffutveksling som faller inn under allerede inngåtte

avtaler og å inngå nye avtaler om stoffutveksling (dersom han/hun har fullmakt til å inngå nye stoffutvekslingsavtaler fra utgiver).

Det kan reises spørsmål om medarbeidernes krav på vederlag kan føre til innskrenkninger i sjefsredaktør/ansvarlig redaktørs adgang til å fortsette/begynne med stoffutveksling. I de tilfeller der stoffutvekslingen faller inn under inngåtte avtaler og der JA har bestemmelser om fastsettelsen av vederlaget, vil det normalt foreligge et godt grunnlag for å fastsette vederlaget gjennom de avtaler som har vært gjeldende på bedriften inntil konflikten brøt ut. I disse tilfellene vil de journalister som har sagt opp sin stilling for å gå ut i streik, ikke stå i noen annen stilling enn andre journalister som har sagt opp sin stilling og har sluttet i bedriften. Det synes her ikke å være grunnlag for at vederlags spørsmålet skal innskrenke sjefsredaktørens/ansvarlig redaktørs rett til å fortsette stoffutveksling i tråd med allerede inngåtte avtaler.

Det er imidlertid grunn til å stille seg skeptisk dersom utgiver vil gjennomføre nye stoffutvekslingsavtaler der det ikke finnes bestemmelser i JA som vederlags spørsmålet kan bygges på, og der det heller ikke før konflikten har foreligget lokale avtaler om vederlag som dekker den aktuelle videreutnyttelsen av stoffet.

Det springende punkt som eventuelt vil få de streikende til å reagere, vil nok tross alt være en markant økning av andelen utvekslet stoff i det redaksjonelle stoffet. Har en mediebedrift på forhånd en god og omfattende stoffutvekslingsavtale, vil bedriften ved hjelp av utvekslet stoff kunne få et godt redaksjonelt produkt under en konflikt ut fra disse forutsetninger. Dette må rettslig sett være tillatt. Dersom den ene part i en konflikt, vil hindre en slik effekt av eksisterende stoffutvekslingsavtaler, vil det adekvate middel være å sørge for å ta de bedrifter som er omfattet av avtalen ut i konflikt. Dette vil likevel ikke helt kunne stoppe stoffutvekslingen, da redaktører og andre redaksjonelle medarbeidere som ikke er omfattet av konflikten, fortsatt vil lage stoff som kan utveksles.

På bakgrunn av det som er sagt ovenfor, vil det mest aktuelle området å øke stoffutvekslingen på være enkeltsalg og i denne sammenheng ikke minst enkeltkjøp av stoff. Selv om det etter noen dager vil være redaktører og andre som ikke er omfattet av konflikten og som fortsatt produserer stoff, antas effekten av en slik økning i enkeltkjøp og enkeltsalg av stoff å bli begrenset. At sjefsredaktør/ansvarlig redaktør i utgangspunktet kan beslutte å kjøpe og å selge stoff i større utstrekning enn tidligere er ikke tvilsomt. Hvordan en slik endring i praksis skal vurderes i forhold til en konflikt er nok mer tvilsomt. Da jeg antar at dette er lite aktuelt går jeg ikke nærmere inn på dette her.

Også i forbindelse med bruk av utvekslet stoff anbefales det at det inntas en merknad om at det redaksjonelle produkt inneholder stoff som kan være skrevet av journalister i streik når det benyttes "byline".

7.5 Avtaler inngått av medarbeidere som er i konflikt på det tidspunkt avtalen skal oppfylles

Avtaler om intervjuer, deltakelse på pressekonferanser og lignende inngått av en journalist før en konflikt starter, er normalt inngått på vegne av bedriften og kan etter at vedkommende er

gått ut i konflikt, utføres av andre redaksjonelle medarbeidere som ikke er i konflikt. Også slik disposisjon tilligger det sjefredaktør/ansvarlig redaktør å ta stilling til.

Tilsvarende gjelder for besøk hos en annonsør som en annonsekonsulent som senere er gått ut i konflikt, har avtalt. Slike besøk kan utføres av andre markedsmedarbeidere i tilsvarende funksjoner eller deres overordnede som ikke er i konflikt. Markedsdirektør eller den som har øverste ledelse av den avdeling det gjelder, tar stilling til om slik disposisjon skal gjennomføres.

8. Permittering av andre arbeidstakere

8.1 Hovedbestemmelser om permittering

Dersom gjenværende arbeidstakere ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte kan de permitteres. Det vises til Hovedavtalen kap. 7.

Ved konflikt i **egen bedrift** kreves 14 dager skriftlig varsel før permittering kan iverksettes.

Ved konflikt i **annen bedrift** gjelder ingen varslingsfrist, men det skal varsles så tidlig som mulig.

Før permitteringsvarsel gis, skal bedriftsledelsen konferere med de tillitsvalgte.

I forbindelse med varsel om permittering ta kontakt med Mediebedriftene for hjelp og veiledning. Det finnes standardiserte permitteringsvarsel for ulike behov. Disse finner du på MBLs hjemmesider.

Varsel til arbeidskontoret

Ved permittering av minst 10 arbeidstakere må bedriften straks gi melding til NAV-kontoret i distriktet der bedriften ligger, jf. arbeidsmarkedslovens § 8.

8.2 Ingen lønnsplikt for arbeidsgiver i forbindelse med permittering som skyldes arbeidskamp

Det er ingen arbeidsgiverperiode (lønnsplikt) i forbindelse med arbeidskamp (streik) uansett om permitteringen skyldes streik i egen bedrift eller i annen bedrift.

Våre medlemsbedrifter skal altså ikke betale lønn til permitterte når grunnen til permitteringen er arbeidskamp.

Dette er et unntak fra lovens hovedregel, jf. Lov om lønnsplikt under permittering § 3 (3) (Arbeidskamp): "Plikten til å betale permitteringslønn etter denne paragraf gjelder ikke ved permittering som er følge av arbeidskamp".

8.3 Permittering - turnusarbeid og lønnstrekk

Bedriftene har ikke adgang til å permittere medarbeidere som etter fast turnus-/skift-/vaktordning skal ha fridager etter arbeidsplanen.

Det rettslige grunnlaget for permittering er at arbeidstakeren ikke kan sysselsettes på en for bedriften rasjonell måte. En ansatt som etter arbeidsplanen (turnus/skiftplan/vaktplan) har fridag når en konflikt inntreer, skal ikke sysselsettes. Det foreligger derfor ikke saklig grunn til permittering før arbeidstakeren skal begynne å arbeide igjen i henhold til arbeidsplanen.

Dette innebærer at arbeidstakeren heller ikke skal trekkes i lønn så lenge han/hun har fridag(er) etter arbeidsplanen og inntil permittering kan skje. Dette gjelder også når bedriften benytter månedslønn.

Dette har videre den konsekvens at de arbeidstakere som etter arbeidsplanen skal arbeide når en konflikt inntreer og dermed kan permitteres dersom de ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte, skal trekkes for det faktiske antall timer de skulle ha arbeidet, samt eventuelt skift-/vakttillegg mv. de normalt ville ha opptjent.

8.4 Dagpenger

Permitterte har normalt krav på dagpenger.

Vær imidlertid oppmerksom på at det ikke ytes dagpenger til de som er permittert pga. konflikt, dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av konflikten.

9. Dispensasjon fra konflikt

9.1 Dispensasjonsinstituttet

Ordningen med dispensasjoner under konflikt er ikke avtalesfestet, men har vokst frem gjennom mange års praksis. Hovedorganisasjonene har i forbindelse med sentrale oppgjør lagt til grunn at bedriftene kan søke om hel eller delvis dispensasjon fra en konflikt, men da i et meget begrenset omfang slik at streikeretten ikke undergraves. Man er dessuten avhengig av enighet mellom partene i konflikten for å få gjennomført en dispensasjon.

9.2 Kriterier for dispensasjon

Ved samordnede tariffoppgjør legger NHO og ved forbundsvise tariffoppgjør legger Mediebedriftenes Landsforening følgende kriterier til grunn for vurdering av søknader om dispensasjon:

- fare for liv
- fare for helse
- fare for betydelig materielle skader (som kan avverges ved kortvarig dispensasjon)

Dette innebærer at det er svært vanskelig å se for seg situasjoner der en mediebedrift vil få dispensasjon.

NHOs dispensasjonsutvalg foretar den endelige vurdering av om søknaden skal anbefales og fremmes overfor vedkommende Hovedorganisasjon ved samordnede oppgjør.

Ved forbundsvise oppgjør foretar Mediebedriftenes dispensasjonsutvalg den endelige vurdering av om søknaden skal anbefales og fremmes overfor vedkommende forbund.

9.3 Saksbehandlingsregler ved søknader om dispensasjon

1. Alle søknader fra medlemmene i Mediebedriftenes Landsforening om hel eller delvis dispensasjon fra en lovlig konflikt sendes Mediebedriftenes Landsforening til behandling.
2. Før hvert tariffoppgjør oppnevner Hovedstyret et dispensasjonsutvalg bestående av to medlemmer av Arbeidsutvalget og en representant for Administrasjonen med to varamenn fra Arbeidsutvalget og en fra Administrasjonen.
3. Dispensasjonsutvalget behandler ved et forbundsvist oppgjør alle søknader om dispensasjon fra konflikt fra medlemmene etter kriterier fastsatt av Hovedstyret.
4. Ved et samordnet tariffoppgjør avgir dispensasjonsutvalget uttalelse til NHOs dispensasjonsutvalg om en dispensasjonssøknad fra et medlem i foreningen bør anbefales eller ikke. I saker som åpenbart ikke kan gi grunnlag for dispensasjon, kan uttalelsen utferdiges av Administrasjonen uten behandling i utvalget.
Ved samordnede oppgjør er det NHOs dispensasjonsutvalg som fatter avgjørelse i saken og eventuelt forelegger søknaden om dispensasjon for arbeidstakernes Hovedorganisasjon.
5. Finner dispensasjonsutvalget i forbundsvise oppgjør at søknaden oppfyller et eller flere kriterier for dispensasjon fra konflikt, forelegges søknaden for vedkommende forbund til avgjørelse.
6. Finner dispensasjonsutvalget at søknaden ikke oppfyller kriteriene for dispensasjon fra konflikten, avslår utvalget søknaden.
7. Dispensasjonsutvalget sørger for å underrette bedriftens ledelse om utfallet av behandlingen.

10. Lojalitetsregler

Det finnes lojalitetsregler både i NHOs og Mediebedriftenes vedtekter. Brudd på lojalitetsreglene kan medføre bøter og eventuelt eksklusjon.

Av lojalitetsregler kan nevnes:

- Forbud mot ansettelse av arbeidstakere som er i konflikt
- Forbud mot å overta oppdrag fra andre medlemmer i NHO. (Ta kontakt med Mediebedriftene)
- Forbud mot å øke det trykte opplag, å øke markedsinnsatsen mv. når en konkurrerende medlemsbedrift (avis) er i konflikt.

11. Tillitsvalgte og andre som er i konflikt - forholdsregler

11.1 Avtaler om driftens avslutning i forbindelse med konflikt

Hovedavtalen (HA) § 3 – 3 forutsetter at partene på den enkelte bedrift i god tid **før** tariffutløp, slutter avtaler om forhold som er knyttet til driftens avslutning bl.a. om arbeid

som er nødvendig for å avverge betydelig materiell skade. Det har f.eks. vært tilfeller der arbeidstakerne har forlatt trykkeriet uten å fjerne farge fra pressene noe som kan medføre stor skade. For å unngå slike og liknende episoder bør det på forhånd inngås avtale etter HA § 3 -3 om utføring av nødvendig arbeid.

11.2 Tillitsvalgte og andre arbeidstakere som er i konflikt - forholdsregler

De som er tatt ut i konflikt har i utgangspunktet ingen adgang til bedriftens lokaler eller område. Dette gjelder likevel ikke de områder i bedriften hvor det er offentlig adgang.

Det kan være nyttig på forhånd å avtale hvordan kommunikasjonen mellom de forskjellige parter skal foregå, hvordan og når innlevering av bedriftens utstyr skal foregå, hvordan partenes opptreden under konflikten skal være mv.

Streikekomiteer er ikke noe formelt organ i forhold til bedriften og avtaleverket

12. Ulovlige aksjoner og lignende

Ikke sjelden oppleves at bedriftens kunder, leverandører og øvrige ansatte reagerer på streikevakter og andre sympatisørers oppførsel i forbindelse med en konflikt.

Straffbare forhold kan som ellers meldes til politiet. Erfaringen er at politiet ofte vegrer seg for å komme av frykt for å bli anklaget for å ta parti i konflikten.

Før bedriften tilkaller politi eller anmelder et forhold, bør den ta kontakt med Mediebedriftene dersom tiden og situasjonen tillater det.

Mediebedriftene har kontakt med representanter for forbundene og kan ofte få avverget eller avvirket en del situasjoner.

Vi har f.eks. opplevd at personer har lagt seg på lasterampene for å hindre lasting av aviser i bilene og at biler har blokkert bedriftens utkjørsel for å hindre utkjøring av aviser.

Slike forsøk på boikott/blokade reguleres av lov om boikott og er ulovlige former for aksjoner. Slike forhold kan forfølges rettslig.

I alle slike sammenhenger er det viktig å samle bevis i form av skriftlig dokumentasjon, vitner, avisartikler osv. Det er den som påstår en ulovlighet som må føre bevis.

Ledelsen bør også vurdere filming og fotografering. I så fall må de berørte gjøres oppmerksomme at det vil bli filmet/fotografert.

13. Streikeerstatning

Medlemsbedriftene i NHO som er med i tariffellesskapet, kan få erstatning etter lovlige og ulovlige arbeidskonflikter.

Ved lovlige konflikter er erstatningen som hovedregel 2 promille per dag regnet av utbetalt arbeidslønn i løpet av et kalenderår for ansatte som omfattes av konflikten. Antall erstatningsdager per uke settes til 6.

Bedriften må selv kreve erstatning på eget skjema etter at konflikten er avsluttet.

14. Forholdet til bedriftens kunder/forretningsforbindelser

Informasjon til kunder – vanlig kontakt med kundene.

Bedrifter som kan bli rammet av konflikt, må selv underrette sine kunder. Dette gjelder selvsagt også avisabonnentene.

Kunder og forretningsforbindelser har anledning til å opprettholde sin kontakt med bedriften som vanlig.

For øvrig vises til eksempler på kunde/leverandørforhold under pkt. 15 nedenfor.

15. Leverandører i konflikt

Dersom din bedrift er kunde hos en eller flere leverandører som er streikerammet: Kan bedriften som er kunde, flytte sitt oppdrag fra den streikerammede bedriften til en annen bedrift, Eller ta hjem oppdraget, dersom det lar seg gjøre.

Forutsetning: Den streikerammede bedrift som har oppdraget, må samtykke når det er en medlemsbedrift i NHO og/eller Mediebedriftene, jf. lojalitetsreglene

For eksempel: en avis kan flytte sin distribusjon fra et streikerammet distribusjonsselskap til annet distribusjonsselskap, til posten eller utføre distribusjonen i egen regi.

Aviser som vurderer slike løsninger, bør på forhånd forsikre seg om at den bedrift og de ansatte som skal utføre oppdraget, er villige til å utføre det.

Det blir ofte hevdet at dersom en bedrift som kunde vil flytte et oppdrag fra en leverandør som er streikerammet til en annen leverandør, er dette streikebryteri (i juridisk forstand), eller i alle fall er det "moralsk" streikebryteri og flytte oppdraget eller å påta seg et oppdrag som er flyttet på grunn av streik i annen bedrift.

To eksempler fra tariffrevisjonen i april 2006, illustrerer klart at dette verken er juridisk eller moralsk streikebryteri:

I forbindelse med revisjonen av Verkstedoverenskomsten sa Fellesforbundet opp arbeidsplassene for sine medlemmer i Verkstedklubben på Schibsted Trykk. Dagsavisen er kunde i Schibsted Trykk som er leverandør av trykktjenester til Dagsavisen. Dersom en streik

blant medlemmene i Verkstedklubben i Schibsted Trykk hadde ført stans i arbeidet på Schibsted Trykk slik at Schibsted Trykk ikke kunne trykke Dagsavisen, kunne Dagsavisen flyttet trykkoppdraget til et annet trykkeri (etter å ha fått samtykke fra Schibsted Trykk fordi trykkeriet også er medlem i NHO/MBL). Nå ble det ingen konflikt i dette tilfellet.

Et par dager senere ble det streik blant de kabinansatte i SAS Braathens, noe som førte til at innenriksflygingene til SAS Braathens ble innstilt på grunn av streiken. Dersom du som passasjer og kunde ble rammet av denne streiken blant de kabinansatte hos din leverandør SAS Braathens, kunne du selvsagt forsøke å nå ditt reisemål ved å fly med andre flyselskaper, ta tog, båt, buss eller leiebil for å komme fram til ditt reisemål. Du som flypassasjer, er selvsagt ikke streikebryter om du lykkes med å få alternativ transport. Jeg tror heller ikke at det ville falle noen inn å kalle deg for streikebryter eller moralsk streikebryter. For å gjøre parallellen til forrige eksempel fullstendig, kan vi tenke oss at Dagsavisen hadde en avtale med SAS Braathens om at Dagsavisens ansatte skal benytte SAS Braathens når de skal fly innenlands. Dersom Dagsavisen og dens ansatte under streiken blant de kabinansatte benyttet seg av andre leverandører av transporttjenester under streiken for å nå sine tjenstlige reisemål, er Dagsavisen eller dens ansatte like lite streikebrytere som andre flypassasjerer som ble rammet av streiken.

I leverandør/kundeforhold er det vesentlig å ha klart for seg hvem som streiker og hvem streiken er rettet mot (arbeidsgiveren til de streikende) for å kunne ta stilling til spørsmålet om en handling er streikebryteri.