Fagdokument

Oversikt over arbeidsretten

Arbeidsretten omfatter reglene om rettigheter og plikter i arbeidsforhold og deles i to overordnede rettsforhold; den kollektive og den individuelle arbeidsretten.

Den individuelle arbeidsretten regulerer forholdet mellom arbeidsgiveren og den enkelte arbeidstaker. I den kollektive arbeidsretten finner vi reglene om tariffavtaler og om arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.

**Den kollektive arbeidsretten** omhandler inngåelse og opphør av tariffavtaler, fredsplikten i tariffperioden og tvisteløsningssystemet. Det er i den kollektive arbeidsretten vi finner koblingen mellom politikk og juss, og det er her forholdet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene er fastsatt. Denne måten å organisere arbeidslivet på en forutsetning for det vi omtaler som trepartssamarbeidet – samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og de offentlige myndigheter ved regjeringen. Samarbeidet kjennetegnes av sterke fagforeninger, sterke arbeidsgiverorganisasjoner og rutinemessige konsultasjoner mellom partene og myndighetene. Dette sikrer at partene har en felles forståelse av de samfunnsmessig utfordringer som man til enhver tid stilles ovenfor og som gjør det lettere å komme til omforente løsninger noe som igjen er en forutsetning for å kunne bygge en stor, velfungerende velferdsstat. Partenes samarbeid om å få på plass en pensjonsreform er et godt eksempel på dette.

Som du forstår er du som medlem av en fagforening med på noe som er større enn deg selv. Du er med på et sivilisasjonsprosjekt – intet mindre.

**Den kollektive arbeidsrettens forutsetning** er arbeidstakerorganisasjonene som sammen med arbeidsgiversiden og deres organisasjoner etablerer og utvikler de rettigheter og plikter som eksisterer mellom partene gjennom tariffavtalene.

**Finansforbunde**t har tariffavtale med tre arbeidsgiverorganisasjoner. Sentral- og Hovedavtalen som vi har med **Finans Norge** dekker de fleste finansinstitusjonene. I tillegg har vi tariffavtaler med arbeidsgiverorganisasjonen **Virke** som organiserer virksomheter innenfor inkasso, factoring og øvrige finansielle virksomhet, samt **Spekter** hvor vi har avtale for Norges Bank, Vertikal Helse og Innovasjon Norge.

**I den individuelle arbeidsretten** finner vi reglene som regulerer forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, i første rekke gjennom ulike lover som gir regler om arbeids- og ansettelsesvilkår, men også gjennom de konkrete bestemmelsene som er fremforhandlet gjennom det kollektive systemet; tariffavtalene. Det betyr at den kollektive arbeidsrettens produkt, hvis man kan si det slik, inneholder bestemmelser som regulerer ansattes rettigheter og plikter i ansettelsesforholdet og som sådan utgjør det en del av de individuelle rettigheter og plikter som gjelder for den enkelte ansatte.

Dekkende for både den individuelle og den kollektive arbeidsretten er læren om arbeidsgivers styringsrett; retten til å lede, fordele, organisere og kontrollere arbeidet samt retten til å ansette og å avvikle arbeidsforhold. Styringsretten er underlagt en rekke begrensninger som vi finner i lovverket, tariffavtalene og den enkeltes, individuelle arbeidsavtale. Dette kan du lese mere om i fagdokumentet ["Arbeidsgivers styringsrett"](https://www.finansforbundet.no/tillitsvervet/wp-content/uploads/sites/7/2016/08/Arbeidsgivers_styringsrett-1.pdf) som ligger ute på Tillitsvervet.no.

**Nærmere om det kollektive arbeidsretten**. I den kollektive arbeidsretten skilles det mellom rettstvister og interessetvister. Rettstvister handler om eksistensen, gyldigheten og fortolkningen av inngåtte tariffavtaler. Interessetvister handler om hva som skal bli innholdet i en ny eller revidert tariffavtale.

Det er først og fremst arbeidstvistloven fra 2012 som regulerer den kollektive arbeidsretten. Det er her vi finner reglene om streik og lockout og det vi omtaler som tariffavtalens ettervirkninger.

I den kollektive arbeidsretten finner vi to type tariffavtaler. **1)** Avtaler som regulerer ansattes rettigheter og **2)** avtaler som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte - hovedavtalene**.**

Avtalene som regulerer de ansattes rettigheter i vårt forhandlingsområde er**: Sentralavtalen** - Finans Norge, **Funksjonæravtalen** –Virke og **Overenskomst A**– Spekter. Nivået(ene) under de sentrale avtalene er lokale tariffavtaler gjeldende for den enkelte bedrift. (Bedriftsavtale, Særavtale og Overenskomst Del B.)

Tariffavtalestrukturen i de tre forhandlingsområdene fremstilles slik:

Spekter

Virke

Finans Norge

Nivå 1

Nivå 1

Hovedavtale

Hovedavtale

Hovedavtale

Nivå 2

Nivå 1

Overenskomst A

Sentralavtale

Nivå 3

Nivå 1

Funksjonæravtale

Bedriftsavtale

Overenskomst B

Særavtale

Særavtale

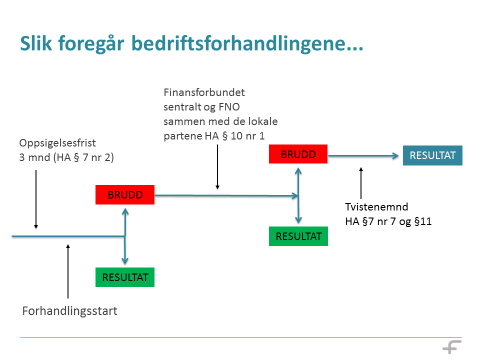
Nivå 4

Nivå 1

Særavtale

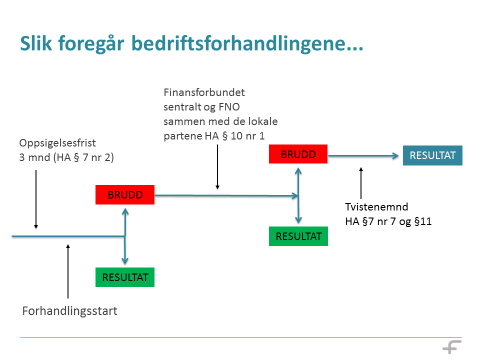
Nivå 1 og 2 er sentrale tariffavtaler

Nivå 3 og 4 er lokale, bedriftsvise avtaler.



**Slik foregår de bedriftsavtaleforhandlingene i Finans Norge-området**

Slik foregår de lokale tarifforhandlingene i Finans Norge-området



**Slik foregår de lokale tarifforhandlingene i Spekter-området – overenskomstene del B**

Slik foregår de lokale tarifforhandlingene i Finans Norge-området

Spekter og YS-Spekter trer inn i forhandlingene, HA § 7 4. ledd

Oppsigelsesfrist (varsel om forhandlinger) 2. mnd HA § 7)

Megling, bruk av kampmidler Arbeidstvislovens § 25 m.v

**Merk at Overenskomst Del B i Spekterområde** er lokale, bedriftsvise avtaler med særskilte regler for bruk av kampmidler- streik/lockout.   
**Ved brudd i de lokale forhandlingene i Finans Norge** er bruk av kampmidler ikke tillatt. Kommer ikke partene til enighet bringes saken inn for en tvistenemnd som fastsetter resultatet.

**De lokale avtalene vi har i Virke-området** er særavtaler med individuelt fastsatte varighetsbestemmelser. Etter Hovedavtalen mellom Virke og YS faller de bort dersom partene ikke blir enige om noe annet, § 5-1. Det er ulike bestemmelser vedrørende oppsigelse og reforhandling avhengig av type særavtale. Se nærmere §§ 5-2, 5-3 og 5-4

**Tariffavtalenes ettervirkninger.** Når en tariffavtale er utløpt og partene har innledet forhandlinger om ny avtale (hovedtarifforhandlinger), gjelder den gamle avtalen til tross for at tariffavtalen er lovlig sagt opp og oppsigelsesfristen er utløpt, jf. arbeidstvistloven § 6 nr. 3 annet ledd.

Ettervirkningen varer i hele oppsigelsesperioden og frem til utløpet av meklingsfristen. Først når meklingsfristen er utløpt uten at partene er kommer frem til enighet faller den «gamle» avtalen bort. Når rettighetene etter tariffavtalen bortfaller medfører det bl.a. at arbeidsgiver ikke lenger har lønnsplikt. De berørte arbeidstakere får da lønnen erstattet med tilskudd/streikebidrag fra fagforeningens «streikekasse».

Særavtalene følger, som sagt, ikke hovedregelen om ettervirkninger. Det betyr at en særavtale faller bort i sin helhet ved utløpsdatoen eller dersom en av partene krevet det dersom avtalen ikke har fastsatt utløpsdato. Dette er noe annerledes løst i Spekterområdet. Mer om dette finner du [her](http://spekter.no/Stottemeny/Ord-og-uttrykk/E/Ettervirkning/).

**Nedenfor har vi skissert gangen i de sentrale forhandlingene.** Før man kan gå til streik/lockout må man gjennom to meklingsrunder. Først når dette er gjennomført kan tvangsmidler tas i bruk. Streik er en styrkeprøve hvor partenes økonomiske posisjon er avgjørende. En streik rammer arbeidsgiver på samme måte som en streik tærer på den streikende fagforenings streikekasse. Negative, økonomiske konsekvenser har en tendens til å tvinge frem kreative kompromisser for å komme frem til enighet. Det er også slik at staten, ved Stortinget, kan gripe inn å stanse streiken ved bruk av tvungen lønnsnemnd. Det gjør Stortinget etter anmodningen fra regjeringen ved en kongelig resolusjon dersom streiken truer viktige samfunnsmessige forhold. Selv om den kan ta noe tid før Stortinget får behandlet lovforslaget fra regjeringen avsluttes aksjonen umiddelbart når resolusjonen er vedtatt.

Ved tvungen lønnsnemnd innsettes [Rikslønnsnemnda](https://no.wikipedia.org/wiki/Riksl%C3%B8nnsnemnda). Lønnsnemnda er oppnevnt av Regjeringa og begge [partene](https://no.wikipedia.org/wiki/Partene_i_arbeidslivet) er med. Det vedtaket lønnsnemnda gir er bindende for begge parter. Saken kan ikke bringes inn for andre organer etter at den har vært behandlet av tvungen lønnsnemnd.

Rikslønnsnemndas behandling av konflikten mellom Finansnæringens Arbeidsgiverorganisasjon (FA) (nå Finans Norge) og Finansforbundet i forbindelse med tariffrevisjonen i 2016 finner du [her](http://spekter.no/Stottemeny/Ord-og-uttrykk/E/Ettervirkning/)

Les mere om vilkårene for bruk av tvungen lønnsnemnd ved å sjekke ut [Den internasjonale arbeidsorganisasjonen](https://no.wikipedia.org/wiki/Den_internasjonale_arbeidsorganisasjonen) (ILO

**Enighet**

Forslag til ny tariffavtale vedtas

Ny tariffavtale foreligger

**Forhandlinger**

Oppsigelse av tariffavtalen

Utveksling av krav

Forhandlingene starter

**Brudd i forhandlingene**

Kollektiv oppsigelse av plassene

Melding til Riksmegleren

Forbud mot streik/lockout til meglingen er avsluttet

**Mekling**

Riksmegleren innkaller partene og starter meklingen

**Enighet**

Meklingsforslaget fremsettes og vedtas

Ny tariffavtale foreligger

**Brudd i mekling**

Partene blir ikke enige og bryter meklingen

**Tvungen mekling**

Riksmegleren innkaller partene til tvungen mekling for å gjøre et siste forsøk på å komme til enighet

Gangen i de sentrale tarifforhandlingene

**Enighet**

Tvungen mekling fører til enighet

Ny tariffavtale foreligger

**Streik/lockout**

Hvis partene ikke blir enige i tvungen mekling fører dette til streik (eller lockout fra arbeidsgiver)

**Enighet**

Partene tar selv initiativ til å gjenoppta forhandlingene og de kommer til enighet

Ny tariffavtale foreligger

**Lønnsnemnd**

Stortinget kan vedta Lov om tvungen lønnsnemnd. Arbeidstakerne må da tilbake til arbeidet

Rikslønnsnemnda vedtar ny tariffavtale som må aksepteres

**Oppsummering**

**Lokale forhandlinger**: Forhandlinger mellom partene i den enkelte virksomhet/bedrift/tjenestested. Forhandlinger kan gjelde lønn eller andre forhold knyttet til arbeidsforholdet.

**Sentrale forhandlinger:** Forhandlinger mellom partene på sentralt nivå. Normalt er det kun i sentrale forhandlinger at streik er et aktuelt alternativ. Unntak: Overenskomst Del B i Spekterområdet

**Riksmekleren:** Riksmeklerens hovedoppgave er å være mellomledd i en avsluttende runde med forhandlinger før arbeidskamp kan iverksettes lovlig. Riksmekleren skal varsles om alle arbeidsoppsigelser (plassoppsigelser). Riksmekleren kan også innkalle til mekling selv om det ikke er gitt arbeidsoppsigelse.

**Rikslønnsnemnda:** Rikslønnsnemnda er et permanent organ oppnevnt i 1952, nå regulert i lov om lønnsnemnd i arbeidstvister av 27. januar 2012. Rikslønnsnemnda brukes som oftest til å få slutt på en konflikt ved at Stortinget vedtar en lov om tvungen lønnsnemnd. Partene kan også avtale lønnsnemnd for å få slutt på en streik, eller i prinsippet, før streiken er iverksatt. Rikslønnsnemnda tar da stilling til hva som skal være innholdet i partenes tariffavtale.

Kilde: [Regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsrett1/id85985/)

September 2017 moh