

Resignasjonsplikt i tariffretten

Av Jorun Bjerke*

Innholdsoversikt

1 Innledning	2
1.1 Introduksjon	2
1.2 Bakgrunn	3
1.3 Nærmere om tema og problemstillinger	4
1.4 Fremstillingen videre	6
2 Rettslig grunnlag for resignasjonsplikt	7
2.1 Innledende bemerkninger	7
2.2 Et kontraktsrettslig utgangspunkt	7
2.3 Fredsplikt	9
2.4 Styringsrett	12
2.5 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet	15
2.6 Selvstendig, tariffrettslig norm	17
2.7 Oppsummering	17
3 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969	17
3.1 Introduksjon til tendenser i tidsperioden	17
3.2 Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten	18
3.21 Arbeidstakersiden måtte direkte resignere	19
3.22 Arbeidstakersiden måtte forutsetningsvis resignere	24
3.23 Arbeidsgiversidens resignasjonsplikt – i hovedsak etter tariffavtale	28
3.3 Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden	31
3.31 Arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkenkelse	31
3.32 Arbeidsgiversiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten	37
3.4 Sammenfatning av resignasjonsplikt i tidsperioden 1916 til 1969	40
3.41 Problemstilling	40
3.42 Endring av den bestående ordning	40
3.43 Arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å endre	45
3.44 Arbeidstakersidens posisjon til å gjennomføre sitt standpunkt	47
3.45 Løsningen av den underliggende rettstvisten	49
3.46 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet	51
3.47 Formålet ved å gjennomføre eget standpunkt	54
3.5 Oppsummering – resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969	56
4 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1970 til 1979	58
4.1 Introduksjon om tendenser i tidsperioden	58
4.2 Resignasjon ved endring av den bestående ordning	58
4.3 Avtalebrudd eller fredspliktkenkelse?	60

* *Jorun Bjerke* (f 1985) er Master i rettsvitenskap (UiO 2011). Fra januar 2012 er hun advokatfullmektig i Fagforbundet. Artikkelen er en bearbejdet versjon av hennes mastergradsavhandling, skrevet som vitenskapelig assistent ved Arbeidsrettsgruppen, Institutt for privatrett, UiO, 2011–2012. – Jeg takker professor Stein Evju for god hjelp med arbeidet.

4.4	Fredsplikt = resignasjonsplikt ved endringer i det bestående?	64
4.41	Rettssetning om fredspliktens praktisering	64
4.42	Kun adgang til å bevare.....	66
4.43	Å endre er en krenkelse.....	66
4.44	Unntak – fare for liv og helse m.m.....	70
4.5	Vurdering av rettsutviklingen i perioden.....	72
5	Resignasjonsplikt i tidsrommet 1980 til 2011	75
5.1	Introduksjon til tendenser i perioden.....	75
5.2	Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden på grunn av fredsplikten	76
5.21	Atferd fra arbeidsgiversiden.....	76
	a: <i>ARD 1986 s. 165</i>	76
	b: <i>ARD 1988 s. 113</i>	79
	c: <i>ARD 1998 s. 37</i>	81
5.22	Atferd fra arbeidstakersiden	83
	a: <i>ARD 1985 s. 96</i>	83
	b: <i>ARD 1997 s. 193</i>	85
	c: <i>ARD 2010 nr. 3</i>	86
	d: <i>Sammenfatning</i>	86
5.3	Anførsel om resignasjonsplikt ble ikke realitetsbehandlet	87
5.4	Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden etter tariffavtalen	88
6	Resignasjonsplikt i dag	90
6.1	Innledende bemerkninger	90
6.2	Arbeidstakersiden ønsker endring av den bestående ordning.....	91
6.3	Arbeidsgiversiden ønsker endring av den bestående ordning	91
7	Avsluttende bemerkninger	95
	Referanser	98
	Litteratur	98
	Lovforarbeider	99
	Rettspraksis	99
	<i>Høyesterett:</i>	99
	<i>Arbeidsretten:</i>	99

1 Innledning

1.1 Introduksjon

Relativt sett er «resignasjonsplikt» et nytt begrep i tariffretten. Men de problemstillingene det knytter seg til, er like gamle som rettsområdet. Rent språklig betyr å resignere å «finne seg i sin skjebne, slå seg til tåls, forsake, gi avkall på, avstå fra noe».¹ I tariffretten er «resignasjonsplikt» en betegnelse på en plikt for tariffbundne til å avstå fra å gjennomføre sitt standpunkt i en underliggende rettstvist og tåle at motpartens forståelse legges til grunn i en mellomperiode. Denne plikten til å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt kan gjelde både dersom det er tale om å opprettholde en eksisterende tilstand frem til tvisten er løst, og dersom standpunktet går ut på en endring av

¹ Fremmedord Blå ordbok 2000

den bestående tilstand. Motstykket til resignasjonsplikt er at motparten har en «gjennomføringsrett», en rett til å gjennomføre sitt standpunkt i rettstvisten frem til det foreligger en løsning av tvisten.

En slik resignasjonsplikt kan bygge på ulike rettsgrunnlag. Det kan også diskuteres om resignasjonsplikt er en selvstendig rettslig norm eller et selvstendig prinsipp. Hvis svaret er nei, vil «resignasjonsplikten» utelukkende være en resultatkaraktéristikk, det vil si en betegnelse på en rettsvirkning eller konsekvens av andre rettsgrunnlag. Den overordnede problemstillingen for denne artikkelen er om og i hvilken utstrekning tariffparter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i tariffregulerte forhold oppstår og frem til tvisten er løst. Det sentrale temaet er å drøfte de rettsgrunnlagene som kan føre til at en resignasjonsplikt kan sies å foreligge. Jeg begrenser fremstillingen til bare å drøfte problemstillingene i tilfeller der partene ikke har positivt avtaleregulert en slik plikt.

1.2 Bakgrunn

Som antydnet i 1.1 hører begrepet «resignasjonsplikt» ikke med blant de opprinnelige eller tradisjonelle begreper i tariffretten. Begrepet om en resignasjonsplikt springer ut av Kristen Andersens drøftelse av «fredsplikten og tolknings- eller rettstvistene» i boken *Arbeidsretten og organisasjonene* fra 1955 (s. 218-226), og av fire senere dommer der Andersen var Arbeidsrettens formann.² I *Arbeidsretten og organisasjonene* knyttet Andersen sin drøftelse av resignasjonsplikt særlig til endringer i bestående forhold og bruk av «aksjonsbåren selvtekt»,³ med andre ord den tariffmessige fredsplikt. Han formulerte problemstillingen som et spørsmål om hvem som må «gi avkall på å stå på sitt og innrette seg deretter».⁴ Termene «resignere» og «resignasjonsplikt» dukker først opp i ARD 1971 s. 49, der sammenhengen med fredsplikten også er tydelig. I dommen heter det blant annet:

«Hva tvisten gjelder er dels om den jobbstempling det i nærværende tilfelle er tale om strir mot den stedlige akkordavtale, dels om (forbundet)og bedriftens

² ARD 1971 s. 49, s. 65, 1973 s. 31, s. 112

³ Andersen 1956 s. 221

⁴ Andersen 1956 s. 222

arbeidere har krenket den tariffrettslige fredsplikt ved å motsette seg jobbstemplingens iverksettelse før dens forhold til akkordavtalen er klarlagt.

Hva det sistnevnte spørsmål angår, er å merke at fredspliktens virkeliggjørelse med nødvendighet tilsier at den ene eller annen av overenskomstens parter avstår fra straks å kreve sitt standpunkt i en tvist lagt til grunn for forholdet mellom partene. Fredsplikten medfører med andre ord at enten arbeidsgiver eller arbeidstakerparten i første omgang henvises til å resignere. Erfaring vitner dessuten om at resignasjonspåbudet ikke så sjelden påhviler arbeidstakerparten» (s. 53).

Dommene fra 1970-tallet og Andersens forutgående drøftelse har gitt støtet til en diskusjon om eksistensen av en alminnelig resignasjonsplikt, hva en slik plikt bygger på, samt når og hvordan plikten gjør seg gjeldende. Temaet har ikke vært viet mye plass i juridisk litteratur etter Andersen,⁵ men spørsmålene har kommet opp for Arbeidsretten i endel tilfeller.

Nettopp fordi problemstillingene er sparsomt behandlet, er det av interesse å undersøke dette nærmere. Både i Andersens drøftelse og i dommen fra 1971 (ARD 1971 s. 49) vises det, mer eller mindre spesifikt,⁶ til eldre rettspraksis. Både for å få et mest mulig fullstendig bilde og fordi rettsutviklingen er vesentlig for å forstå de problemstillingene det er tale om, går jeg tilbake til Arbeidsrettens første virksomhetsår i 1916 og behandler rettens praksis i årene deretter.

1.3 Nærmere om tema og problemstillinger

Den overordnede problemstillingen i det følgende er, som sagt i 1.1, om og i hvilken utstrekning parter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i tariffregulerte forhold oppstår til tvisten er løst. Som jeg også har nevnt allerede, kan en «resignasjonsplikt» henge sammen med fredsplikten i tarifforhold. Relasjonen mellom fredsplikt og resignasjonsplikt, og i hvilken grad resignasjonsplikten kun er et utslag av fredsplikt, vil stå sentralt i den videre fremstillingen. Et spørsmål er hvor langt fredsplikten rekker for å kunne oppstille en resignasjonsplikt. Et annet spørsmål er om det kan foreligge en resignasjonsplikt *ut over* det som måtte følge av fredsplikten.

⁵ Men se Fougner m.fl. 2004 s. 422-425, Fougner 2007 s. 296-299 og Fougner m.fl. 2011 s. 50-51.

⁶ Se ARD 1971 s. 49 på s. 54.

Spørsmål om resignasjonsplikt oppstår i tilknytning til *rettstvister*. Interesstvister ligger utenfor rammen av problemfeltet for denne artikkelen. Rettstvister skal løses av Arbeidsretten, jfr. atvl.⁷ § 34 annet ledd. I perioden fra en rettstvist oppstår til tvisten blir løst av Arbeidsretten, oppstår det derfor en periode der partene kan være uenige om hvordan tariffavtalen skal praktiseres. Denne perioden kaller jeg i det følgende for *mellomperioden*.

Spørsmål om resignasjonsplikt oppstår i første rekke der det er tale om å gjennomføre en endring i bestående forhold innenfor tariffavtalens område. Det vil typisk være endringer på bedriftsnivå, i den enkelte tariffbundne virksomhet. Det kan være endringer i arbeidsoppgaver eller arbeidspliktens omfang, omplassering til nye arbeidsteder, omlegning av arbeidstidsregler, innføring av kontrolltiltak osv.⁸ Rettspraksis viser mange ulike endringssituasjoner. Derfor er det vanskelig å peke på presise grenser for hvilke endringer som kan tenkes å utløse en rettstvist og aktualisere spørsmål om resignasjonsplikt. Det karakteristiske i forhold til problemstillingene om resignasjonsplikt er at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er uenige om hvorvidt det er tariffmessig adgang til å gjennomføre den aktuelle endringen. Det kan også tenkes at partene på begge sider ønsker å gjennomføre hver sine endringer. Selv om uenighet først oppstår på bedriftsnivå, er det en forutsetning at også de overordnede tariffparter er uenige om det aktuelle rettsspørsmålet for at rettstvisten skal kunne bringes inn for Arbeidsretten, jfr. atvl. § 35 første ledd og § 45 fjerde ledd.

Det som har betydning for spørsmål om resignasjonsplikt, er endringer i det *faktisk* bestående. Det karakteristiske for rettstvistene er at hver av partene bygger på sin forståelse av tariffavtalen. Strengt tatt kan man ikke si at den som går inn for en bestemt forståelse av tariffavtalen, nødvendigvis går inn for å endre tariffordnede forhold. Hensikten vil derimot ofte være å oppnå at forholdene ordnes i henhold til den anførte riktige forståelse av tariffavtalen.⁹ Men det kan føre til uforutsigbarhet og forstyrrelser i arbeidet og driften av virksomheter

⁷ Lov 27. januar 2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

⁸ Fougner 2007 s. 160-166.

⁹ Andersen 1956 s. 218.

hvis uenighet uten videre kan føre til at tiltak ikke kan iverksettes og oppgaver ikke blir ivaretatt.¹⁰

Man kunne tenke seg at det å fastlegge posisjoner i en rettstvist i påvente av en endelig avgjørelse av tvisten, kunne løses ved bruk av *midlertidig forføyning* etter tvisteloven kapittel 34. Men midlertidige forføyninger forekommer knapt i Arbeidsrettens praksis, og det er tvilsomt om det overhodet kan gis slike forføyninger, ut over arrest, i saker etter arbeidstvistloven (tjenestetvistloven), jfr. Evju 1991 s. 91. Arbeidstvistloven av 2012 har ikke brakt noen endringer i dette. Bestemmelsen om arrest i 1927-loven § 7 nr. 6 er videreført i den nye loven § 45 syvende ledd. Ut over dette er spørsmål om midlertidige forføyninger ikke berørt i forarbeidene, jfr. Prop. 134 L (2010-2011), s. 82, 87, 103.

Resignasjonsplikt kan være aktuelt både for organisasjoner og for deres medlemmer som er bundet av tariffavtale. I tariffretten sondres det mellom «partsbundethet» og «medlemsbundethet».¹¹ Partsbundethet relaterer seg til de *overordnede* partene i en tariffavtale. Enkeltarbeidstakere kan ikke være parter i en tariffavtale, men er likevel bundet av denne gjennom å være medlem i en tariffbundet organisasjon (medlemsbundethet). Det samme gjelder for den enkelte arbeidsgiver der denne er medlem av en partsbundet organisasjon, og for underordnede organisasjoner som er medlem av en overordnet organisasjon som er tariffpart.¹² I det følgende vil jeg med *arbeidstakersiden* sikte både til den partsbundne fagforeningen og til medlemsbundne organisasjoner og de enkelte arbeidstakerne, og med *arbeidsgiversiden* sikter jeg til den enkelte arbeidsgiveren og vedkommende medlems- og partsbundne arbeidsgiverforeninger.

1.4 Fremstillingen videre

Hvilke rettslige grunnlag som kan føre til en resignasjonsplikt, er et sentralt spørsmål i det følgende. I kapittel 2 går jeg inn på ulike rettslige grunnlag og drøfter hvordan disse kan danne grunnlag for en resignasjonsplikt. I kapittel 3, 4 og 5 ser jeg på hvordan Arbeidsretten har behandlet disse rettsgrunnlagene i tidsrommene 1916–1969, 1970–1979 og 1980–2011. Bakgrunnen for en slik inndeling er at denne periodiseringen reflekterer adskilte epoker med hensyn til hvordan

¹⁰ Andersen 1956 s. 218.

¹¹ Stokke m.fl. 2003 s. 123.

¹² Stokke m.fl. 2003 s. 123.

Arbeidsretten har forholdt seg til problemstillingene. Avslutningsvis, i kapittel 6, vil jeg sammenstille funnene fra de ulike tidsperiodene og trekke konklusjoner, samt knytte noen avsluttende bemerkninger til rettstilstanden i dag i kapittel 7.

2 Rettslig grunnlag for resignasjonsplikt

2.1 Innledende bemerkninger

Som nevnt innledningsvis er begrepet «resignasjonsplikt» i utgangspunktet en resultatkaraktistikk. Spørsmålet er hvilke rettsgrunnlag som kan gi grunnlag for resultatet, nemlig at tariffbundne parter eller medlemmer plikter midlertidig å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten og tåle motpartens forståelse. Et spørsmål for seg er dessuten om det kan sies å gjelde en selvstendig resignasjonsplikt, uavhengig av de øvrige rettsgrunnlagene.

I dette kapitlet ser jeg på ulike rettsgrunnlag som potensielt *kan* si noe om hvem som må resignere i mellomperioden. I hvilken utstrekning, for hvem og i hvilke tilfeller, disse grunnlagene *faktisk* fører til en resignasjonsplikt vil bli belyst nærmere ved gjennomgåelsen av rettspraksis i de følgende kapitlene.

2.2 Et kontraktsrettslig utgangspunkt

Tariffavtalen er en særegen kontraktstype. I den alminnelige kontraktsretten er hovedregelen at hver kontraktspart har risikoen for sin egen rettsoppfatning, og at en uriktig oppfyllelse medfører et objektivt erstatningsansvar for kontraktsbrudd.¹³ Hagstrøm uttaler om begrunnelsen for dette: «Rettslig villfarelse kan utvilsomt være unnskyldelig. En effektiv beskyttelse av kontrakter og almene rettsregler tilsier imidlertid at hver kontraktspart har risikoen for sin egen rettsoppfatning (*error juris semper nocet*).»¹⁴

Dette må imidlertid modifiseres gjennom læren om at unnskyldelig rettsvillfarelse kan foreligge i visse tilfeller, jfr. Hagstrøm 2002 s. 408-409. Det er i kontraktsretten adgang til å unnskyldelig rettslig villfarelse i visse tilfeller.

I endel standardkontrakter har man avtalerregulert en annen løsning enn utgangspunktet om ansvar for egen oppfatning. For eksempel i NS 8405 hvor det

¹³ Hagstrøm 2002 s. 508-509, se også forutsetningsvis Rt 1994 s. 1617, Rt 1979 s. 401.

¹⁴ Hagstrøm 2002 s. 508.

ved tvister om endringsordrer heter i punkt 26.1 at: «Hvis entreprenøren mottar avslag på et varsel om endring etter 23.2, plikter han likevel å utføre eller fortsette å utføre det omtvistede endringsarbeidet.» Entreprenøren har plikt til å fortsette å utføre et omtvistet endringsarbeid. Videre heter det: «Byggherren kan pålegge ham å utsette arbeidet til det er klarlagt hvordan situasjonen skal bedømmes.» I slike tilfeller foreligger en avtalt resignasjonsplikt for entreprenøren og en gjennomføringsrett for byggherren.

Det alminnelige utgangspunkt i kontraktsretten om risikoen for egen oppfatning gjelder også som et utgangspunkt i tariffretten. Se Fougner m.fl. som uttaler om dette:

«Utgangspunktet i kontraktsretten er at hver av partene har risikoen for sin forståelse av avtalen. Dette er også det rettslige utgangspunktet innenfor tariffretten. Dersom det følger av tariffavtalen at vilkårene for å gjennomføre det aktuelle tiltaket ikke var oppfylt, vil arbeidsgiver bli dømt for tariffstridig opptreden dersom bedriften har gjennomført endringen før tvisten om forståelsen av tariffavtalen er rettskraftig avgjort.»¹⁵

Det alminnelige utgangspunktet innebærer at i perioden fra tvist oppstår til den er løst, i siste instans av Arbeidsretten, vil en part som opptrer i samsvar med sitt syn på sine forpliktelser etter tariffavtalen, men ikke får medhold i realiteten, kunne komme i ansvar; jfr. straks nedenfor. Som jeg vil komme nærmere tilbake til, er denne regelen ikke mer enn et utgangspunkt i tariffretten. Andre særlige normer kan føre, og fører, til andre resultater.

I denne sammenheng er det viktig å skille mellom situasjonen i mellomperioden og spørsmålet om hvem som får rett ved løsningen av den underliggende rettstvisten. Det er, i hvert fall tilsynelatende, bare dette siste spørsmålet uttalelsen hos Fougner m.fl. angår. Det er ikke tvilsomt at når det gjelder utfallet av hovedtvisten, bærer hver part risikoen for sin forståelse av tariffavtalen. Hvis en arbeidsgiver for eksempel nekter å betale overtidstillegg for et visst arbeid, vil han bli dømt til å betale hvis han har bygget på en uriktig avtaleforståelse. Og snur vi om på situasjonen – hvis arbeidstakerne nekter å arbeide overtidssarbeid, vil de stå ansvarlige for arbeidsgivers økonomiske tap dersom de har bygget på en uriktig avtaleforståelse. Når det er spørsmål om partenes rettstilling i mellomperioden, krysses disse alminnelige utgangspunktene som nevnt av andre normer. Og problemstillingen

¹⁵ Fougner m.fl. 2004 s. 422.

om resignasjonsplikt knytter seg nettopp til mellomperioden frem til rettstvist blir løst. Hvis bare det alminnelige risikosynspunktet skal legges til grunn, vil spørsmålet om hvem som hadde plikt til å resignere i mellomperioden, først kunne vurderes på tidspunktet for Arbeidsrettens dom, og løsningen ville være identisk med løsningen av den underliggende rettstvist. Men så enkelt er det ikke alltid.

2.3 Fredsplikt

Det første, og mest sentrale, settet av normer som modererer det alminnelige utgangspunktet om risiko for egen forståelse, er normene om *fredsplikt*. Det som har betydning her, er fredsplikten i rettstvister. Fredsplikt i rettstvister er et helt grunnleggende element i tariffretten. Helt kort kan fredsplikten sies å innebære en plikt til ikke å ta i bruk og til å motvirke bruk av arbeidskamp som middel for å løse en rettstvist. Fredsplikt følger dels av tariffavtale. I rettspraksis¹⁶ er det lagt til grunn at enhver tariffavtale, uavhengig om dette eksplisitt er regulert eller ikke, hviler på en forutsetning om at partene har fredsplikt.¹⁷ Fredsplikt følger dessuten av lov, for rettstvistenes del av arbeidstvistlovens § 8 første ledd.¹⁸ For rettstvistenes del faller den lovregulerte fredsplikten og den tariffavtalebaserte fredsplikten etter alminnelige normer sammen, innholdsmessig sett.¹⁹

Fredspliktnormen i rettstvister har det Fougner m.fl. kaller en «objektiv» og en «subjektiv» side.²⁰

Den *objektive* siden definerer hvilke handlinger eller unnlaterelser som kan komme i konflikt med fredsplikten. Dette er et spørsmål om hva som faller inn under begrepet «arbeidskamp», som er samlebegrepet for streik, lockout og «annen arbeidskamp» i atvl. § 8. Begrepet

¹⁶ ARD 1916-17 s. 1.

¹⁷ Stokke m.fl. 2003 s. 129.

¹⁸ Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (atvl.); jfr. tidligere arbeidstvistloven av 1927 § 6 nr. 1. Se også lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister § 20 nr. 1.

¹⁹ Stokke m.fl. 2003 s. 129: «Hvis ikke tariffavtalen gir klare holdepunkter for noe annet, har Arbeidsretten i sin rettspraksis gjennomgående lagt til grunn at de *alminnelige* normene om fredsplikten har den samme rekkevidde etter lov og tariffavtale.»

²⁰ Fougner m.fl. 2004 s. 257.

«annen arbeidskamp» peker på at også andre handlinger eller unnlatelser enn arbeidsstans kan omfattes av fredsplikten. Eksempler på tiltak som omfattes er overtidsnektelse, kontrollnektelse, delvis arbeidsvegring, temponedsettelse osv. Thorkildsen konkluderer, etter å ha gjennomgått rettspraksis om «annen arbeidskamp», med at «alle tiltak som etter sin art er egnet til å være et pressmiddel vil kunne falle innenfor.»²¹ Inntil 1966 omfattet den lovregulerte fredsplikten bare streik og lockout (arbeidsnedleggelse og arbeidsstengning). I 1966 ble begrepet «annen arbeidskamp» føyd til i lovens bestemmelser (atvl. 1927 § 6 nr. 1 og nr. 3 første ledd). Siktemålet var da uttrykkelig å skape samsvar mellom den lovregulerte fredsplikten og de alminnelige normene om fredsplikt slik de var utviklet i rettspraksis.²² Den opprinnelige ulikheten mellom lov- og tariffavtalegrunnlag har imidlertid ingen realitetsbetydning for det temaet jeg behandler. Det sentrale er at også andre former for adferd enn bare ren arbeidsstans var omfattet av fredsplikten før 1966.²³

Den *subjektive* siden av fredsplikten går ut på at det som objektivt sett kan være et arbeidskampiltak, må være foretatt i en viss hensikt.²⁴ Dette følger direkte av legaldefinisjonene av streik og lockout. Atvl. § 1 bokstav f og g oppstiller som krav at virkemiddelet skal være brukt «for å tvinge frem en løsning av en tvist» mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Hvis det er arbeidstakere som opptrer, ikke en fagforening som sådan, kreves det også at arbeidstakerne opptrer i «fellesskap eller forståelse med hverandre,» jfr. nå atvl. § 1 litra f og g. Begrepet «annen arbeidskamp» er ikke legaldefinert, men i rettspraksis er det lagt til grunn at det samme subjektive kravet, så vel som kravet til fellesopptreden, gjelder.²⁵

²¹ Thorkildsen 2001 s. 352.

²² Innst. Arbeidsrettsrådet 1956 s. 5: «Den ulikhet som således består mellom de to arter fredsplikt, synes det verken praktisk eller rettslig sett å være noen grunn til å opprettholde.»

²³ Thorkildsen *ibid.* s.315.

²⁴ *Ibid.* s. 314.

²⁵ *Ibid.*

Fredsplikten i rettstvister regulerer handlinger eller unnlater som finner sted *etter* at en rettstvist har oppstått, men også selv om tvisten ikke behøver å være aktualisert ved at tiltak er satt i verk.²⁶ Det må også understrekes at i rettstvister er fredsplikten absolutt, ikke relativ som i interessedvister.²⁷ Både arbeidstakere, arbeidsgivere og deres organisasjoner kan dømmes for fredspliktsbrudd.²⁸ Det følger av rettspraksis, og for så vidt også av erstatningsregelen i atvl. § 9 (tidligere § 4). Nettopp fordi fredsplikten i rettstvister først og fremst gjelder i tilfeller der en rettstvist har oppstått, blir sammenhengen med en mulig resignasjonsplikt tydelig. På grunn av denne sammenhengen i tid kan fredsplikten tenkes å ramme handlinger som innebærer at man ikke resignerer – altså ved at man gjennomfører det standpunktet man mener er den korrekte forståelsen av tariffavtalen.

Fredsplikten blir en nøkkelfaktor i spørsmålet om resignasjonsplikt. Dersom en handling eller unnlattelse som innebærer å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten, er et brudd på fredsplikten, betyr det at man i realiteten plikter å gjøre det motsatte – altså ikke å handle i samsvar med eget standpunkt. Med andre ord, dersom man ikke skal krenke fredsplikten, må man opptre på en annen måte enn den man mener er riktig – det vil si resignere. Hovedspørsmålet for artikkelen er dermed om gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten innebærer tariffstridig arbeidskamp.

Fredsplikten rammer imidlertid også handlinger hvor partene går lenger enn til *bare* å gjennomføre handlinger som samsvarer med det standpunktet de inntar i den underliggende tvisten. I slike tilfeller er det ikke en direkte sammenheng mellom fredspliktkrenkelsen og resignasjonsplikten. Som eksempel kan man tenke seg at det oppstår en rettstvist om innføring av et kontrolltiltak. At det å arbeide saktere for å presse arbeidsgiver, utgjør en fredspliktkrenkelse, betyr ikke nødvendigvis at det å nekte å delta i gjennomføringen av det nye kontrolltiltaket, innebærer en fredspliktkrenkelse. Bare det sistnevnte forhold kan innebære at rettsvirkningen av fredsplikten blir en resignasjonsplikt, fordi bare da pålegger Arbeidsretten parten til å *avstå* fra

²⁶ Henriksen 1956 s. 77-82.

²⁷ Fougner m.fl. 2004 s. 254.

²⁸ *Ibid.* s. 250.

eget standpunkt i rettstvisten. Også i slike saker om fredsplikt kan det imidlertid være interessant å undersøke om Arbeidsretten sier noe om hvem som må resignere – altså tåle at motpartens standpunkt legges til grunn.

Som jeg har pekt på ovenfor, har fredsplikten også en subjektiv side. Det som da blir et spørsmål, er om hensiktskravet – om å tvinge frem en løsning av en tvist – skal anses oppfylt dersom den part som opptrer, gjør dette i tro på eget standpunkt og med den hensikt å handle i samsvar med sitt eget syn på hva som er den riktige forståelse av tariffavtalen. Henriksen stiller det samme spørsmålet på denne måten: «Men har en part rett til å følge sin oppfatning, altså forholde seg slik som menes å være rett og riktig?»²⁹ Dette er et spørsmål som må undersøkes nærmere i gjennomgangen av rettspraksis.

Et annet tema som må undersøkes i forbindelse med i hvilken grad fredsplikten oppstiller en resignasjonsplikt, er hvorvidt det har noen betydning at en part handler for å opprettholde den bestående situasjon, eller om parten vil endre den bestående situasjon. Fredsplikt handler nettopp om å skape fred og ro rundt arbeidsforholdene og å hindre bruk av kampmidler for å løse en rettstvist.³⁰ En nærliggende slutning kan derfor være at fredsplikten må virke til ugunst for den som vil endre bestående forhold, fordi denne parten er nærmest til å måtte resignere.³¹ Den andre parten vil jo tross alt beholde situasjonen slik den er og har vært akseptert frem til rettstvisten oppstod.

2.4 *Styringsrett*

En annen grunnleggende norm på tariffrettens område er normen om arbeidsgivers styringsrett. Denne normen er anerkjent av rettsordenen, og gjelder både i tariffretten og den individuelle arbeidsrett.³² For tariffrettens del har Arbeidsretten konsekvent lagt til grunn at enhver tariffavtale hviler på den forutsetning at arbeidsgiver har en styringsrett. Dommen i ARD 1922 s. 86 er grunnleggende og har vært fulgt i senere rettspraksis.³³

²⁹ Henriksen 1956 s. 78.

³⁰ Jakhelln 2006 s. 574.

³¹ Andersen 1956 s. 224.

³² Evju 2003 s. 11.

³³ Fougner m.fl. 2004 s. 256.

Styringsretten er en kompetanse - en såkalt «heteronom»³⁴ kompetanse – for arbeidsgiver til ensidig å fastsette bindende beslutninger for arbeidstakerne.³⁵ Evju har formulert det slik at «... arbeidsgiveren har en makt vis a vis arbeidstageren til å treffe avgjørelser og fastsette bestemmelser med virkning for arbeidsforholdet og dets innhold».³⁶ Det nærmere innholdet av hva arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakerne i medhold av styringsretten, beskrives i juridisk teori og rettspraksis som retten til «... å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere ...».³⁷ På disse områdene vil arbeidsgiver i utgangspunktet ha ensidig kompetanse til å innføre endringer og avvise krav fra arbeidstakersiden om å gjennomføre endringer. Styringsrettens rettsvirkning i ren form er således en gjennomføringsrett for arbeidsgiversiden og det Jakhelln har kalt en «lydighetsplikt» for arbeidstakersiden.³⁸ Denne lydighetsplikten innebærer en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, med den nyanseforskjell at resignasjonsplikt, slik jeg har definert foran, er midlertidig, mens «lydighetsplikten» basert på styringsretten i utgangspunktet er av varig karakter.

Styringsretten er imidlertid begrenset gjennom lov, avtale og saklighetskrav.³⁹ Av særlig betydning for denne artikkelen er at *tariffavtalen* kan oppstille begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Samtidig som det følger av enhver tariffavtale at arbeidsgiver har styringsrett, kan den samme avtalen altså inneholde begrensninger av arbeidsgivers styringsrett. Disse begrensningene kan være både «prosessuelle» og «materielle».⁴⁰ Prosessuelle begrensninger stiller krav til hvordan arbeidsgiver må gå frem når beslutninger skal treffes; materielle begrensninger setter grenser for innholdet i de beslutninger arbeidsgiver kan treffe. Uavhengig av hvilke begrensninger tariff-

³⁴ Evju 2003 s. 16: «Heteronom kompetanse er på den annen side makten til å normere – å fastsette forholdsnormer – med bindende virkning for andre.»

³⁵ *Ibid.* s. 16.

³⁶ *Ibid.* s. 11.

³⁷ Første gang i Andersen 1967 s. 149, se imidlertid Evju 2003 s. 15.

³⁸ Jakhelln 2006 s. 264-265, se imidlertid kritikk hos Evju 2003 s. 12 og s.18.

³⁹ Evju 2003 s. 19-21 (lov og avtale) og s. 22-24 (saklighetskrav).

⁴⁰ *Ibid.* s. 20.

avtalen oppstiller, kan styringsretten altså være begrenset i tariffavtalen slik at det ikke er noen gjennomføringsrett for arbeidsgiver og lydighetsplikt for arbeidstakerne. Det som har særlig interesse for temaet i denne artikkelen, er at det derfor kan tenkes at det ikke vil foreligge noen resignasjonsplikt i mellomperioden i medhold av bare styringsretten.⁴¹

Styringsretten gir altså bare en kompetanse for arbeidsgiver så langt som denne kompetansen ikke er begrenset. Men ettersom det ligger en forutsetning for tariffavtalen om at arbeidsgiver i utgangspunktet har kompetanse til å gi bindende pålegg til arbeidstakerne, kan det tenkes at dette influerer på hvordan fredsplikten gis virkning for spørsmål om adgangen til handlinger i mellomperioden; jfr. foran. Fredsplikten innebærer et forbud mot å tvinge den annen til et visst resultat i rettstvisten. Men styringsretten gir jo i utgangspunktet en kompetanse nettopp til å binde og således tvinge arbeidstakerne – i prinsippet også i mellomperioden.

En mulig konsekvens av styringsretten og arbeidsgivers ensidige endringsadgang er at arbeidsgivere ikke eller bare sjelden kan dømmes for fredspliktbrudd der de handler i den tro at gjennomføringen av eget standpunkt om å endre den bestående situasjon er rettmessig. Konsekvensen av dette vil da være at arbeidstakerne kan anses å krenke fredsplikten dersom de opponerer mot arbeidsgivers utøvelse av styringsretten. Fredsplikten vil da ikke begrense styringsretten i mellomperioden. Henriksen støtter en slik forståelse av at det ikke er gitt at styringsretten er begrenset av fredsplikten, og uttaler:

«I kraft av sin styringsrett er det arbeidsgiveren som bestemmer innen bedriften, og arbeiderne må derfor bøye seg for de pålegg han får. Dette kan de som regel uten skade gjøre. Hvis arbeidsgiveren skulle ta feil i sin oppfatning, kan arbeiderne regne med full erstatning. Hvis arbeiderne nekter, vil det derimot nærmest uten unntagelse være slik at bedriften blir påført et tap som arbeiderne ikke fullt ut kan erstatte. Arbeidsgiveren vil altså som regel ikke gjøre seg skyldig i fredsbrudd om han overfor arbeiderne handler ut fra sin oppfatning av hva som er rett og riktig. Hans handlemåte kan selvsagt allikevel være rettsstridig eller tariffstridig, fordi han tar feil.»⁴²

⁴² Henriksen 1956 s. 81.

På den annen side kan det argumenteres med at en slik sammenheng mellom fredsplikten og styringsretten ikke alltid kan forsvares, fordi arbeidsgivers styringsrett i en rekke tilfeller faktisk er begrenset, materielt og prosessuelt. Dette kan tilsi at styringsretten *ikke* begrenser fredsplikten i mellomperioden, det kan derimot tilsi at fredspliktreglene bør anvendes på samme måte både overfor arbeidstakersiden og overfor arbeidsgiversiden. Ut fra et slikt perspektiv kan man da se fredsplikten som en mulig begrensning av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i mellomperioden.

Et spørsmål for undersøkelsen av rettspraksis vil ut fra dette være hvordan arbeidsgivers styringsrett påvirker i hvilken grad partene pålegges resignasjonsplikt etter fredsplikten.

2.5 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet

Resignasjonsplikt kan reguleres gjennom tariffavtale. Prinsipielt kan det tenkes at det følger av tariffavtalen at det ikke gjelder noen resignasjonsplikt i mellomperioden, eller at en slik plikt følger uttrykkelig eller implisitt av bestemmelser i tariffavtalen.

Det finnes få eksempler på en eksplisitt regulering av resignasjonsplikt i mellomperioden, som er denne artikkelens tema. Det finnes imidlertid en rekke prosessuelle bestemmelser, saksbehandlingsregler, for *hvordan* partene skal gå frem ved iverksettelse av endringer, og som må forstås slik at de oppstiller skranker for å innføre en endring, altså i resultatet en resignasjonsplikt. Dette kan være regler om at endringer først kan innføres etter avtale, regler om drøftelse og forhandlinger i forkant, altså generelle regler om gjennomføringsmåten som vil ha betydning for rettmessigheten av endringen.

Et eksempel er hovedavtalen LO–NHO (arbeidere) 2010–2013 § 9-6. I denne bestemmelsens nr. 1 tredje ledd gis LO rett til å *begjære* utsatt iverksettelse av endringer frem til forhandlingsmøte er avholdt. I bestemmelsen heter det:

«Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.»

Et annet eksempel er hovedavtalens § 9-12 annet ledd, om uenighet om adgangen til å fravike ansiennitet ved oppsigelser. Denne bestemmelsen lyder slik:

«Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.»

Som oftest er det tale om en delvis regulert resignasjonsplikt. Det vil si at det kun er deler av mellomperioden som er undergitt avtaleregulering, for eksempel frem til reelle forhandlinger er gjennomført,⁴³ og følgelig ikke helt frem til Arbeidsretten har løst tvisten.

Det ligger utenfor rammen av denne artikkelen å gjennomgå de mange og ulike tariffavtaler som finnes i det norske arbeidsmarkedet, og analysere i hvilke tilfeller disse kan sies å ha bestemmelser om resignasjonsplikt. Hovedformålet er å undersøke spørsmålet om resignasjonsplikt der en slik plikt ikke kan utledes av konkrete bestemmelser i en tariffavtale, samt de tilfeller hvor avtalen bare regulerer deler av mellomperioden.

En konflikt om hvorvidt tariffavtaleregulerte saksbehandlingsregler ved tvist leder til resignasjonsplikt, må i utgangspunktet også løses ut fra prinsippet om at hver av partene har risikoen for sin egen forståelse av tariffavtalen, som er det tariffrettslige utgangspunkt. jfr. i punkt 2.2 foran. Men også der det er tvist om det foreligger prosessuelle skranker for å endre den bestående situasjon, kan det oppstå spørsmål om den ene eller den annen part plikter å resignere frem til en slik tvist er løst. Hovedavtalen LO–NHO § 9–6, som jeg har pekt på ovenfor, illustrerer problemstillingen. Frem til det er avklart om endringen må utsettes, blir spørsmålet hvordan partene skal opptre i mellomperioden. Også i slike situasjoner kan det da være interessant å undersøke hvorvidt rettspraksis oppstiller en resignasjonsplikt etter de alminnelige normene om en slik plikt, eller om rettspraksis kun holder seg til den løsningen som kan utledes av tariffavtalen.

⁴³ Se mer om slike prosessuelle bestemmelser i Fougner m.fl. 2004 s. 425.

2.6 *Selvstendig, tariffrettslig norm*

Et videre spørsmål er om det foreligger en *selvstendig resignasjonsplikt*. Med det mener jeg en resignasjonsplikt som ikke bygger på, eller er et utslag av, noen av de rettsgrunnlagene jeg har behandlet så langt. I så fall er resignasjonsplikt noe mer enn bare et resultat av andre rettslige grunnlag. Det er velkjent at Arbeidsretten gjennom sin rettspraksis har utviklet generelle prinsipper eller alminnelige tariffrettslige normer som har gyldighet ut over den enkelte tariffavtale, som deklatoriske utfyllingsnormer.⁴⁴ Hvorvidt rettspraksis har utviklet en selvstendig norm om resignasjonsplikt, er et av de sentrale spørsmålene i den videre gjennomgang av Arbeidsrettens praksis.

2.7 *Oppsummering*

Gjennomgangen i dette kapitlet viser at det er flere rettslige grunnlag som, hver for seg eller i samvirke, potensielt kan lede til en resignasjonsplikt. Forståelsen av disse rettsgrunnlagene er et sentralt fundament for den videre analysen av rettspraksis. Et gjennomgående spørsmål vil være hvilket rettslig grunnlag Arbeidsretten bygger på i sine avgjørelser om hvem som må resignere og hvem som kan gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden.

3 **Resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969**

3.1 *Introduksjon til tendenser i tidsperioden*

I perioden fra 1916 til 1969 utviklet ikke Arbeidsretten noen selvstendig tariffrettslig norm om resignasjonsplikt. Begrepet «resignasjonsplikt» ble heller ikke, så vidt jeg kan se, brukt av Arbeidsretten som en karakteristikk av den plikt som påhvilde den parten som måtte vike i mellomperioden. Det finnes imidlertid en rekke tilfeller hvor retten anvendte normene om fredsplikt som grunnlag for at en av partene *de facto* fikk en resignasjonsplikt i mellomperioden, og den annen part fikk en korresponderende gjennomføringsrett i samme periode.

Det fremgår av rettspraksis i denne perioden at det som oftest var arbeidstakersiden som ble ansett å ha handlet i strid med fredsplikten der den gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten. Der arbeidstak-

⁴⁴ Fougner m.fl. 2004 s. 37.

erne eksempelvis mente at de ikke hadde plikt til å arbeide i henhold til arbeidsgivers beslutning om overtid og derfor nektet å utføre overtidsarbeid i mellomperioden, kunne de bli dømt for fredspliktbrydd.⁴⁵ Arbeidstakersiden måtte som en konsekvens av fredsplikten stort sett resignere i denne tidsperioden.

Rettspraksis viser imidlertid også at arbeidstakersiden i noen saker ble frifunnet for brydd på fredsplikten da de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten. I enkelte tilfeller ble dessuten arbeidsgiversiden dømt for krenkelse av fredsplikten ved å gjennomføre sitt standpunkt i mellomperioden. I disse tilfellene var det da arbeidstakersiden som *de facto* fikk en gjennomføringsrett og arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt.

For å håndtere det store rettskildematerialet og det faktum at Arbeidsretten ikke direkte bruker innfallsvinkelen «resignasjonsplikt», vil jeg først, i punkt 3.2 og 3.3, drøfte hovedtendenser i denne tidsperioden og hvordan disse tendensene kan si noe om resignasjonsplikten. Deretter vil jeg i punkt 3.4 drøfte ulike forklaringer på disse tendensene og konkludere om hvorvidt og i hvilken grad den ene eller annen part faktisk hadde resignasjonsplikt i perioden 1916–1969.

3.2 Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten

I de fleste sakene om fredsplikt i mellomperioden ble arbeidstakersiden pålagt en resignasjonsplikt og måtte derfor akseptere arbeidsgiversidens standpunkt i en mellomperiode. Arbeidsgiversiden fikk således en gjennomføringsrett som gikk fri for fredsplikten.

Det at arbeidstakersiden som oftest måtte resignere, følger av avgjørelser i to ulike situasjonstyper. For det første har man rettspraksis hvor arbeidstakersiden ble dømt for fredspliktbrydd da de gjennomførte eget standpunkt i mellomperioden, jfr. punkt 3.21. Med «å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden» mener jeg at arbeidstakersidens faktiske opptreden samsvarer med deres standpunkt i den underliggende rettstvisten.⁴⁶ For det andre har man rettspraksis hvor arbeidstakerne ble dømt for handlinger som *ikke* korresponderte med deres standpunkt i rettstvisten, jfr. punkt 3.21, men hvor andre

⁴⁵ Se for eksempel ARD 1956-57 s. 5.

⁴⁶ Se mer om dette i punkt 2.3.

tiltak og handlinger ble gjennomført i den hensikt å fremme det underliggende standpunkt.

Arbeidsgiversiden fikk som oftest en gjennomføringsrett i begge disse situasjonstypene. Arbeidsgiversiden ble i hovedsak bare pålagt resignasjonsplikt der Arbeidsretten fant at tariffavtalens bestemmelser måtte forstås slik at de innebar en *de facto* resignasjonsplikt, jfr. punkt 3.23.

3.21 Arbeidstakersiden måtte direkte resignere

I de saker der spørsmålet var om arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden var en krenkelse av fredsplikten, kom Arbeidsretten i de fleste av disse sakene til at det forelå en fredsplikt-krenkelse. I det følgende vil jeg illustrere denne tendensen i rettspraksis ved å gjennomgå en del dommer.

I ARD 1916-17 s. 52 ble arbeidstakerorganisasjonen dømt for tariffbrudd da de gjennomførte sitt standpunkt i mellomperioden. Her var forholdet at bedriften installerte en ny trykkpresse og satte en lærling til å betjene den, under sporadisk tilsyn av en trykker. Rettstvisten gjaldt hvorvidt bedriften var forpliktet til å ansette en faglært trykker til å betjene denne trykkpressa. Fagforeningen besluttet at driften i lokalet med den nye trykkpressa ikke skulle settes i gang før dette ble gjort, og påla lærlingen og trykkeren ikke å utføre arbeidet uten at en faglært trykker var kontinuerlig tilstede. Fagforeningens standpunkt var at arbeidsgiver var tariffrettslig forpliktet til å sørge for at faglært kompetanse var tilstede kontinuerlig. Det førte til at arbeidsgiveren så seg nødt til å ta inn en ny faglært trykker. Arbeidsretten fant at fagforeningens avgjørelse om å gjennomføre eget standpunkt utgjorde et tariffbrudd, og uttalte bl.a.:

«Arbeidsretten maa efter det som er oplyst gaa ut fra at foreningen ikke vilde gi lærlingen og trykkeren, som begge var fagforeningsmedlemmer, lov til at arbeide efter den nye ordning. Og meningen maa ha været at Strøm derved skulde tvinges til at bøie sig for foreningens fortolkning av tariffavtalen. Men derved har foreningen gjort sig skyldig i tariffbrudd. Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blit enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 56).

Arbeidsretten så det altså slik at fagforeningen først etter behandling ved ordinær tvisteløsning (forhandling og voldgift) kunne legge sin

forståelse av tariffavtalen til grunn (hvis de da fikk medhold). Denne oppfatningen innebar i realiteten at fagforeningen pliktet å innrette seg etter arbeidsgivers synspunkt frem til den tvisteløsningsprosedyren var avsluttet, og de ble derfor *de facto* pålagt en resignasjonsplikt. Motsetningsvis var arbeidsgiveren ikke forpliktet til å bøye seg for fagforeningens syn, men kunne gjennomføre sitt eget standpunkt i rettstvisten.

Spørsmålet er da hvorfor arbeidstakersiden ble pålagt resignasjonsplikt i dette tilfellet.

Retten begrunnet konklusjonen med at beslutningen om arbeidsstans innebar et «tariffbrudd» (s. 56) fra fagforeningens side. Grunnlaget for denne bedømmelsen synes å være den tariffmessige fredsplikten,⁴⁷ selv om dette ikke fremgår eksplisitt av dommen. Retten pekte på at fagforeningen påla sine to medlemmer å ikke arbeide, med det formål å tvinge arbeidsgiveren til å innrette seg etter foreningens standpunkt i rettstvisten. Her er både det objektive og det subjektive vilkår for fredspliktkrenkelse faktisk til stede. Arbeidsretten hadde dessuten, som et separat spørsmål, tatt stilling til tariffavtaleforståelsen – i arbeidstakersidens disfavør (s. 55–56). På den annen side kan uttalelsen om at «[v]ed sit forhold har den [fagforeningen] paatvunget trykkeriet en ordning som det ikke etter tariffavtalen var forpliktet til» (s. 57), gi inntrykk av at rettmessigheten av fagforeningens fremgangsmåte kunne blitt bedømt annerledes hvis den hadde fått medhold i den underliggende rettstvisten. Men en slik fortolkning er muligens å trekke dommen for langt. Det fremgår av sammenhengen at rettens uttalelse ovenfor om «forhandling og voldgift», knyttet seg til grunnlaget for erstatningsansvar, og ikke til fredspliktsbruddet. Arbeidstakersiden var følgelig *de facto* forpliktet til å resignere i den aktuelle situasjonen fordi de brøt fredsplikten ved ikke å resignere, uavhengig av om de fikk medhold i den underliggende rettstvist eller ikke.

Arbeidsrettens fremhevelse av at arbeidsgiver skulle tvinges til å bøye seg for fagforeningens standpunkt, kan indikere at retten mente at arbeidstakersiden her gikk lenger enn om hensikten *bare* hadde vært å gjennomføre sin forståelse av tariffavtalen. På den annen side følger ikke dette direkte av Arbeidsrettens resonnement. Retten synes heller

⁴⁷ Se om fredsplikten i punkt 2.3.

å likestille fagforeningens gjennomføring av eget standpunkt med at den hadde som formål å tvinge gjennom sin forståelse av tariffavtalen. Arbeidstakersiden hadde derfor en resignasjonsplikt ut fra fredspliktreglene. Å følge sitt standpunkt i den hensikt å forholde seg slik som fagforeningen mente var det riktige, var uansett fredspliktkrenkende i dette tilfellet.

Et annet poeng retten trakk frem i sin begrunnelse for at det forelå en fredspliktkrenkelse, var at det forelå en etablert avtale mellom enkelte arbeidstakere og bedriften om arbeidet ved den nye trykkpressa: «Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blit enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 56-57). Selv om det i denne saken var arbeidsgiver som først innførte en nyordning, var det arbeidstakersiden som ville ha en endring i den situasjonen som var etablert gjennom avtale. Arbeidstakersidens subjektive hensikt med gjennomføringen var slik sett å endre den etablerte situasjon. Arbeidsretten problematiserte ikke arbeidstakersidens ønske om å reversere avtalen nærmere, og det kan derfor ikke slutes noe nærmere om i hvilken grad Arbeidsretten vektla at arbeidstakersiden ønsket en endring. Derfor er det heller ikke grunnlag for å slutte at Arbeidsretten ville kommet til et annet resultat om det bare var arbeidsgiversiden som ville gjennomføre en endring.

Det følger også av en rekke andre dommer i perioden at arbeidstakersiden på grunnlag av fredspliktnormene pliktet å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, selv om arbeidstakersiden tilsynelatende kun opptrådte i den hensikt å følge sin forståelse av tariffavtalen. Et eksempel er dommen i ARD 1935 s. 147. Også der konkluderte Arbeidsretten med at opptreden som innebar å gjennomføre eget standpunkt før avgjørelsen av den underliggende rettstvisten, i realiteten innebar et fredspliktkrenkende handlingen var at fagforeningen bestemte at arbeidstakerne ikke kunne utføre en viss type murerarbeid som de hadde blitt pålagt av arbeidsgiver. Begrunnelsen var at fagforeningen mente arbeidstakerne ikke hadde plikt til å utføre denne type arbeid etter tariffavtalen. Arbeidsretten kom til at fagforeningens pålegg var tariffstridig fordi:

«Mening stod således mot mening. Det var således tvist om hvor fagskillet riktig skulde trekkes. Og løsningen av denne tvist kunde arbeidernes organisa-

sjoner ikke ta i sin egen hånd. De hadde adgang til å få tvisten løst ved en rettsavgjørelse. Og den vei var deres plikt å gå. Deres fremgangsmåte strider mot deres tariff-festede plikt til å søke stridigheter løst ved forhandling og rettergang. Arbeidsretten må derfor gi saksøkerne medhold i at de to saksøkte organisasjoner ikke hadde rett til å gi vedkommende arbeidere pålegg om å stanse arbeidet til en murmester hadde overtatt det. Og arbeiderne hadde følgelig heller ikke rett til å stanse det arbeid de hadde påtatt sig å utføre» (s. 148-149).

Heller ikke i denne saken nevnte retten eksplisitt fredsplikten i sin begrunnelse. Men referansen til partenes tariff-festede plikt til å søke stridigheter løst ved forhandling og rettergang tilsier at det er fredsplikten som begrunnet arbeidernes tariffbrudd.⁴⁸ Tanken bak fredsplikten er nettopp at stridigheter skal løses ved forhandling og rettergang.

Også her er det tydelig at det å ensidig gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, innebar et fredspliktbrudd. For å unngå å bryte fredsplikten måtte arbeidstakersiden derfor ha resignert, og dermed ha utført det pålagte arbeidet som arbeidsgiver mente de var forpliktet til. Arbeidsgiver hadde derfor rett til å pålegge arbeidstakerne å utføre det aktuelle arbeid i mellomperioden til tross for at det var omtvistet. Arbeidsgiver hadde følgelig en gjennomføringsrett der og da uavhengig av hva tvisteløsningens resultat senere måtte bli. Arbeidsgiver synes således å få en fortrinnsrett til å gjennomføre endringer i den bestående situasjon, som en faktisk konsekvens av at arbeidstakersidens gjennomføring stemples som en fredspliktkrenkelse.

Et ytterligere eksempel, senere i tidsperioden, kan illustrere tendensen om at arbeidstakersiden går ut over fredspliktens grenser ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. I ARD 1959 s. 1 ble arbeidstakerne dømt for fredspliktbrudd da de nektet å gjennomføre arbeidsgivers pålegg om å foreta stempeling i arbeidsklær. Arbeidsretten uttalte om dette:

«Det følger av alminnelige arbeidsrettslige regler at nektelsen av å etterkomme et slikt pålegg om den alminnelige arbeidsordning er tariffstridig. Om arbeiderne mente at bedriften ikke hadde rett til å pålegge en slik ordning, kunne de ha brakt saken inn for Arbeidsretten med påstand om at ordningen var

⁴⁸ Slik også Thorkildsen 2001 s. 326.

tariffstridig, men de hadde ikke rett til å ta avgjørelsen i sin egen hånd og direkte sette seg utover påbudet» (s. 17).

Inntil en løsning av rettstvisten måtte arbeidstakersiden derfor følge arbeidsgivers standpunkt i rettstvisten og som resultat derfor resignere.

Arbeidsretten bygget trolig dette resultatet på fredsplikten, selv om retten heller ikke her gjorde dette eksplisitt.⁴⁹ Det må ha sammenheng med hvordan retten resonnerer i dommen. Retten klargjør at den diskuterer to spørsmål; ett om arbeidstakerne kunne nekte å etterkomme pålegget i mellomperioden (fredsplikt), og ett om bedriften hadde rett til å gi et slikt pålegg (den underliggende rettstvisten). Da retten gikk over til det andre spørsmålet, uttalte Arbeidsretten innledningsvis: «Retten kan heller ikke se at bedriften har gått utenom sin styringsrett ved å gi et slikt påbud» (s. 17). Uttrykket «kan heller ikke» henviser til at retten gikk over til å diskutere arbeidstakersidens anførsel om tariffbrudd fra bedriftens side.

Arbeidsrettens resonnement i denne dommen viser at arbeidstakersiden ble ansett for å ha krenket fredsplikten på tross av at de tilsynelatende kun handlet i samsvar med eget standpunkt i rettstvisten, og i den tro at dette var en korrekt forståelse av tariffavtalen. Å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten innebar også her en krenkelse av fredsplikten, uavhengig av om de bare holdt fast på den etablerte tilstand ved å nekte å rette seg etter arbeidsgivers endringspålegg.

Arbeidsrettens uttalelser i sitatet ovenfor kan tyde på at arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse også hadde betydning for hvorfor arbeidstakersiden ble pålagt å resignere etter fredsplikten, ut over løsningen av den underliggende rettstvisten. Rettens begrunnelse bærer preg av at den tilla typen pålegg betydning i den avveiningen som medførte at arbeidstakersiden måtte resignere i mellomperioden, jfr. formuleringen «et slikt pålegg». Formuleringen «et slikt» peker tilbake på rettens beskrivelse av pålegget, hvor det heter:

«Når det gjelder rettmessigheten av å unnlate å etterkomme pålegget, er det på det rene at det er gitt et klart og utvetydig pålegg om stempling i arbeidstøy,

⁴⁹ Slik også Thorkildsen 2001 s. 329: «... det fremgår av sammenhengen at det med ”tariffstridig” her menes fredsplikt-krenkende».

for så vidt angår innstempling gjort gjeldende fra 23. november 1958 og for utstempling fra 22. desember 1958» (s. 17).

Et pålegg om stempling i arbeidstøy er i utgangspunktet en kompetanse som regnes innenfor arbeidsgivers styringsrett.⁵⁰ Rettens fokus på at det gjaldt et klart og tydelig pålegg om stempling kan tilsi at de mente å vektlegge at arbeidstakersidens fredspliktkrenkelse var en nødvendig konsekvens av arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse når de opponerte mot noe som arbeidsgiver mente var i samsvar med eget standpunkt. Dette til tross for at det forelå en rettstvist om utstrekningen av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i mellomperioden. Det kan følgelig trekkes ut av dommen at arbeidsgivers styringsrett trolig influerte på hvorfor fredsplikten ble anvendt til ugunst for arbeidstakersiden i en situasjon hvor arbeidstakersiden kun gjennomførte eget standpunkt om å holde fast på den bestående ordning.

Tendensen til at arbeidstakersiden dømmes for fredspliktkrenkelse der den gjennomførte handlinger som korresponderte med sitt standpunkt i den tro at dette var i samsvar med hvordan tariffavtalen var å forstå, opptrer i en rekke andre dommer i perioden, for eksempel:

ARD 1916-17 s. 52, 155, 164, 1918-19 s. 64, ARD 1932 s. 30, 1933 s. 29, ARD 1934 s. 132, 1935 s. 147, 1938 s. 72, 1950 s. 61, 1952 s. 110, 1955 s. 99, 1956-57 s. 5, 185, 226, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1961 s. 90, 1968 s. 44.

3.22 Arbeidstakersiden måtte forutsetningsvis resignere

I punkt 3.21 gjennomgikk jeg tilfeller hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved atferd som *samsvarte* med det standpunkt man inntok i rettstvisten. I dette punktet vil jeg ta for meg tilfeller hvor arbeidstakersiden ble ansett å ha krenket fredsplikten i rettstvister ved atferd som *ikke samsvarte* med deres standpunkt i rettstvisten, men hvor de gikk til alternative mottiltak.

Som drøftet i punkt 2.3 vil Arbeidsrettens konklusjon om at alternative mottiltak utgjør en fredspliktkrenkelse ikke direkte innebære at Arbeidsretten påla denne parten en resignasjonsplikt. Grunnen til dette er at Arbeidsretten da ikke sier noe om hvordan retten hadde stilt seg

⁵⁰ Første gang fastslått i ARD 1918-19 s. 233.

til om arbeidstakersiden hadde gjennomført atferd som *samsvarte* med eget standpunkt. Eksempel på dette er gitt i punkt 2.3.

Også i saker hvor arbeidstakersiden ikke krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten, ga Arbeidsretten i enkelte dommer uttrykk for at arbeidstakersiden uansett måtte resignere og som en konsekvens av dette hadde arbeidsgiversiden en gjennomføringsrett.

I saker om oppsigelse og ansettelse kom Arbeidsretten stort sett til at arbeidstakerne brøt fredsplikten da de opponerte mot arbeidsgivers beslutning ved å foreta alternative handlinger i mellomperioden.⁵¹ ARD 1936 s. 49 kan illustrere dette. Her gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt oppsigelse av en tillitsmann var ugyldig i henhold til tariffavtalen mellom partene. Arbeidstakerne igangsatte en arbeidsnedleggelse for å få bedriften til å omgjøre oppsigelsen. Streiken ble bedømt som tariffstridig.

At arbeidstakersiden her ble dømt for fredspliktkrenkelse, betyr ikke nødvendigvis at Arbeidsretten også hadde bedømt en handling i samsvar med eget standpunkt om at oppsigelsen var urettmessig, som i strid med fredsplikten.

Det er imidlertid vanskelig å tenke seg at arbeidstakersiden i dette tilfellet *kunne* ha gjennomført eget standpunkt i rettstvisten, på noen annen måte enn bare å *kreve* dette standpunktet gjennomført av arbeidsgiversiden, uten å foreta seg noe mer i form av handlinger eller unnlatelser. På den ene side kan man tenke seg at arbeidstakersiden kunne ha støttet opp om at den tillitsvalgte fortsatte på sin jobb til tross for oppsigelsen, men denne muligheten til å gjennomføre eget standpunkt blir trolig bare teoretisk i betraktning av muligheten for at arbeidsgiver faktisk kunne hindre den tillitsvalgtes adgang til lokalene gjennom å frata ham nøkkel, overlate hans kontor, om han hadde et slikt, til en annen osv. Adgangen til gjennomføre en oppsigelse ligger derfor i arbeidsgivers kompetanse og hans hånd. Når arbeidstakersiden ikke kan gjøre annet enn å *kreve* at arbeidsgiversiden resignerer, innebærer jo dette at de selv faktisk ikke kan gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten og dermed må resignere.

⁵¹ Jfr. for eksempel ARD 1920-21 s. 85, 1923 s. 166, 1931 s. 93, 1932 s. 131, 1933 s. 29, 1953 s. 6, 1954 s. 24.

At arbeidsgiversiden her skulle ha resignert i mellomperioden, og etterkommet arbeidstakersidens krav om å vente med å effektivere oppsigelsen, gir dommen ingen antydninger om, tvert imot. I forbindelse med behandlingen av erstatningskravet anførte nemlig arbeidstakersiden at de måtte frifinnes fordi bedriften kunne ha unngått arbeidsstansen ved å ha latt tillitsmannen jobbe frem til Arbeidsretten hadde avklart oppsigelsen. Her uttalte retten:

«Hvad enn årsaken har vært til at saksanlegget blev sinket, kunde det vært rimelig om bedriften hadde gått med på å avvente Arbeidsrettens dom for å hjelpe forbundet i dets anstrengelser for å avverge en tariffstridig arbeidsstans. Men om bedriften på sin side her har vært for steil, gav ikke det arbeiderne noen rett til å svare med en ulovlig og tariffstridig streik» (s. 63).

Uttalelsen bekrefter at arbeidstakersiden må resignere der det oppstår en rettstvist. Uavhengig av om arbeidstakersiden kunne ha gjennomført sitt standpunkt i mellomperioden eller ikke, fremgår det av rettens resonnement at arbeidstakersiden ikke kunne sette i verk noen form for aksjon for å oppnå at arbeidsgiversiden skulle vente med effektivere oppsigelsen. Arbeidsretten fremhevet at det kunne vært «rimelig» om bedriften hadde ventet. En slik formulering gir uttrykk for at noe hadde vært fornuftig eller rettferdig. Men retten gjorde samtidig uttrykkelig klart at det *ikke* ga grunnlag for å gå til aksjon for å oppnå en utsettelse i mellomperioden. Det går klart frem av siste setning i sitatet ovenfor.

Også i lønnskonflikter, hvor arbeidsgiver effektiviserer en endring i lønnen, kan det spørres om arbeidstakersiden må resignere fordi de faktisk ikke kan gjennomføre eget standpunkt om å beholde lønn som tidligere. Et eksempel på dette er ARD 1945-48 s. 28, hvor arbeidstakersiden gikk til streik da arbeidsgiveren foretok en endring i lønnen som de mente var i strid med tariffavtalens bestemmelser. Streiken innebar en fredsplikt-krenkelse. Når det gjelder utbetaling av lønn, kan det heller ikke tenkes at arbeidstakersiden kan gjennomføre eget standpunkt om hvilken lønn som de har krav på, fordi det ligger i arbeidsgiversidens hånd å utbetale lønn. De kan følgelig ikke gjøre mer enn å *kreve* at arbeidsgiversiden resignerer og følger deres standpunkt i rettstvisten. Som argument for at streiken ikke var fredsplikt-krenkende, hadde arbeidstakersiden prosedert på at deres opptreden ikke kunne anses tariffstridig, på grunn av arbeidsgivers atferd:

«Saksøkerne handlet etter disse parters mening tariffstridig ved å gjennomføre sin mening uten først å søke Arbeidsrettens dom og det kan derfor ikke bebreides arbeiderne at de gikk til streik for å vegre seg mot dette» (s. 33). Til dette uttalte Arbeidsretten:

«Men selv om bedriften forsåvidt hadde grepet feil kunne dette ikke ha berettiget arbeiderne til å gå til streik for å drive sin oppfatning igjennom. Bedriften har rett til å lønne etter sin forståelse av tariffavtalen. Hvis arbeiderne har en annen oppfatning, kan de gjøre denne gjeldende ved Arbeidsretten og eventuelt få dom på etterbetaling av det de har fått for lite, men de må ikke under noen omstendighet gripe til represalier ved å gå til arbeidsstans» (s. 35).

Uttalelsen gir først og fremst uttrykk for det tariffrettslige prinsipp om at påståtte tariffbrudd ikke kan møtes med fredspliktkrenkelses.⁵² Arbeidsretten ga imidlertid også uttrykk for at arbeidsgiver har «rett til å lønne etter sin forståelse». Det indikerer klart at Arbeidsretten mente det ikke kunne oppstilles en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden. Arbeidstakersiden hadde følgelig plikt til å innrette seg etter arbeidsgiversidens endring av lønn i mellomperioden. Arbeidstakersiden ble følgelig i realiteten pålagt en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden gitt en gjennomføringsrett.

Senere avgjørelser viser den samme tendensen. ARD 1956-57 s. 97 illustrerer først og fremst Arbeidsrettens syn på trussel om arbeidsnedleggelse, men kan også sees som et uttrykk for at arbeidstakerne måtte resignere. Bakgrunnen for arbeidsnedleggelsen var at arbeidsgiver ville innføre en ordning der visse arbeidere foretok losingen om bord på skipet, og andre arbeidet i land. De førstnevnte arbeidstakerne hadde i henhold til tidligere praksis hatt begge arbeidsoppgavene. Saken kom til Arbeidsretten fordi arbeidsgiveren hevdet at arbeidstakerne hadde opptrådt i strid med fredsplikten ved å true med å ikke arbeide i det hele tatt, dersom de ikke også fikk utføre arbeidet i land. Arbeidsretten fant denne trusselen i strid med fredsplikten og uttalte:

«Selv om foreningen var av den oppfatning at den på vegne av sine medlemmer også kunne kreve å få utføre arbeidet i land, hadde den ikke rett til å nekte det bestilte arbeid. Den tvist som var oppstått om omfanget av det arbeid som

⁵² Fougner m.fl. 2004 s. 459.

etter tariffen tilkom foreningens medlemmer, måtte i tilfeller avgjøres av Arbeidsretten, ikke ved arbeidsnektelse» (s. 104).

At arbeidstakerne ikke hadde «rett til å nekte det bestilte arbeid», innebar i realiteten at de måtte innrette seg etter arbeidsgiverens beslutning i mellomperioden. De kunne vanskelig gjennomføre sitt eget standpunkt i rettstvisten, i og med at det var andre arbeidere som var satt til å utføre arbeidet i land, og de kunne heller ikke *kreve* å få gjennomført eget standpunkt i rettstvisten. Bedriftens syn på saken måtte derfor legges til grunn i en mellomperiode frem til Arbeidsretten løste tvisten – arbeidstakersiden måtte de facto resignere.

Arbeidsretten la her ingen vekt på arbeidstakersidens anførsel om at arbeidsgiversiden planla en «endring i den bestående situasjon...» (s. 103). Anførselen førte ikke frem fordi det var en fredsplikt-krenkelse av arbeidstakerne å true med å legge ned arbeidet, uavhengig av om arbeidsgiveren innførte en endring av den bestående situasjon eller ikke. Arbeidsretten synes heller ikke å mene at dette hadde betydning for uttalelsen som er sitert ovenfor om at tvist om arbeidet måtte avgjøres av Arbeidsretten, og arbeidstakerne måtte følgelig rette seg etter arbeidsgiversidens endring.

Den samme tendensen til at Arbeidsretten ga uttrykk for at det var arbeidstakersiden som måtte resignere i saker hvor de ikke gjennomførte eget standpunkt, finnes igjen i flere andre avgjørelser:

ARD 1918-19 s. 71, 1920-21 s. 64, 1923 s. 34, 1929 s. 1, 1932 s. 26, s. 131, 1933 s. 29, s. 127, 1936 s. 49, 1939 s. 177, 1945-48 s. 28, 1953 s. 6.

3.23 Arbeidsgiversidens resignasjonsplikt – i hovedsak etter tariffavtale

Av rettspraksis fremgår det, som vist ovenfor, at det var arbeidstakersiden som i mange situasjoner måtte resignere og godta at arbeidsgivers standpunkt i en mellomperiode ble gjennomført etter den tariffrettslige fredsplikt.

Også arbeidsgiversiden ble pålagt en resignasjonsplikt av Arbeidsretten i denne tidsperioden. I all hovedsak var det imidlertid ikke fredsplikten (se enkelte unntak i punkt 3.32) som ledet til resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden, men prosessuelle bestemmelser i tariffavtalen. Disse bestemmelsene oppstilte vilkår som måtte overholdes *før* arbeidsgiver kunne gjennomføre en endring av den bestå-

ende situasjon. I de tilfellene Arbeidsretten tolket tariffavtalen dit hen at arbeidsgiver ikke hadde resignasjonsplikt til å innføre endringer etter tariffavtalens bestemmelser, ble heller ikke fredsplikt som norm anvendt. Ingen av disse sakene behandler direkte arbeidsgivers forpliktelse etter fredsplikten, men bekrefter tendensen om at arbeidsgiversiden ikke pålegges en resignasjonsplikt ut fra fredsplikten.

ARD 1922 s. 225 illustrerer at arbeidsgiversiden måtte resignere ut fra at tariffavtalen inneholdt spesifikke prosessuelle bestemmelser som påla arbeidsgiver å resignere, og det var følgelig ikke aktuelt å bygge på fredsplikten som grunnlag for en resignasjonsplikt. Spørsmålet for Arbeidsretten gjaldt hvorvidt arbeidsgiver hadde handlet i strid med voldgiftsdommens bestemmelse om revisjon av lønningene. I denne het det bl.a.:

«... Blir partene ikke enige om beregningen, avgjøres tvisten av en voldgiftsrett...» (§ 21).

Det oppstod en situasjon hvor arbeidsgiver varslet at lønningene ville bli nedsatt. Arbeidstakersiden protesterte mot denne endringen av lønnen (på materielt grunnlag) og viste dessuten til voldgiftsdommens § 21 som grunnlag for å kreve at arbeidsgiver utsatte endringene frem til voldgiftsretten hadde tatt stilling til tvisten (på prosessuelt grunnlag). På tross av arbeidstakersidens materielle og prosessuelle innvendinger gjennomføre arbeidsgiver lønnsendringer. Arbeidsretten fant at arbeidsgiveren hadde handlet i strid med voldgiftsavtalens (tariffavtalens) bestemmelser om hvordan endringer av lønnen skulle fastsettes. Det heter om dette:

«Ved å ta saken i sin egen hånd og gjennomføre reguleringen etter sitt syn på hvordan den burde gjennomføres, før man hadde søkt å få en voldgiftsrett nedsatt, og ved at Arbeidsgiverforeningen således ikke har gått den vei som voldgiftsdommen anviser for løsning av tvistigheter, har Arbeidsgiverforeningen handlet i strid med voldgiftsdommen» (s. 234).

N.A.F (Norsk Arbeidsgiverforening) var altså ikke berettiget til å gjennomføre sitt syn på tariffavtalen (voldgiftsdommen) uten å *avvente* en avgjørelse ved voldgiftsrett. For så vidt hadde arbeidsgiversiden her en resignasjonsplikt inntil voldgiftsretten hadde avklart spørsmålet. Arbeidsretten bygget imidlertid ikke på fredspliktnormer

eller en selvstendig norm om resignasjonsplikt. Resultatet fulgte direkte av tariffavtalens egen regulering.

At det stort sett var på grunnlag av tariffavtalen arbeidsgiver fikk en resignasjonsplikt, kan på den ene siden være utslag av tilfeldigheter fordi spørsmålet om arbeidsgiver på selvstendig grunnlag brøt fredsplikten ved ikke å resignere, sjelden ble testet i rettspraksis. På den annen side kan denne tendensen bekrefte den rettspraksis jeg har gjennomgått under punkt 3.21 og 3.22, som i all hovedsak indikerer at resignasjonsplikt på grunnlag av fredsplikten ble pålagt arbeidstakersiden, og arbeidsgiversiden følgelig hadde en gjennomføringsrett.

En slik forståelse støttes av at fredsplikt heller ikke ble anført eller anvendt som et *subsidiært* grunnlag for resignasjonsplikt i saker hvor arbeidsgiversiden ble funnet å *ikke* ha resignasjonsplikt etter tariffavtaleregulerte prosessuelle bestemmelser. I ARD 1958 s. 125 førte arbeidstakersidens anførsel om at tariffavtalens prosessuelle bestemmelser innebar en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden, ikke frem. Her var ett av tvistespørsmålene om arbeidsgiveren var berettiget til å sette i verk en ny, endret skiftplan. Arbeidstakersiden anførte at i tilfelle det oppsto en rettstvist under utarbeidelsen av en ny skiftplan, skulle det ha «oppsettende virkning for planens iverksettelse» (s. 132). Dette førte ikke frem. Tariffavtalen oppstilte ikke andre begrensninger for bedriftens adgang til å endre en skiftplan enn at den måtte oppta reelle forhandlinger med de tillitsvalgte. Arbeidsretten uttalte videre:

«Såfremt slike forhandlinger har foregått, har bedriften derfor rett til å iverksette skiftplanen selv om det under forhandlingenes løp er oppstått en uløst tvist om planens rettmessighet.»

Arbeidsretten poengterte videre at den rettstvisten som hadde oppstått under forhandlingene, hadde arbeidstakersiden krav på at ble behandlet i samsvar med bestemmelsen i hovedavtalen LO–N.A.F. (1954) § 2. Paragrafen ga regler om organisasjonsmessig tvistebehandling. Arbeidsretten understreket at: «Denne behandling har imidlertid ikke oppsettende virkning for skiftplanens iverksettelse» (s. 132).

Her var altså forholdet at arbeidsgiver ville gjennomføre en endring. Når det «prosessuelle» kravet om forhandlinger var ivaretatt, kunne endringen gjennomføres ensidig. Tariffavtalen hadde ikke ytter-

ligere bestemmelser som kunne begrunne en resignasjonsplikt, og det ble ikke reist noe spørsmål om noen resignasjonsplikt på selvstendig grunnlag. Sammenhengen med styringsretten er tydelig. Arbeidsretten poengterte at tariffavtalens «§ 2, 7. ledd, medfører med andre ord ikke noe annet inngrep i bedriftens styringsmessige rett til å iverksette skiftplanen ...» (s. 132). Bestemmelsen innebar med andre ord ikke at arbeidsgiver måtte resignere ved en rettstvist om endring av skiftplan. Hadde arbeidsgivers gjennomføring av skiftplanen vært ansett å være i strid med den tariffrettslige fredsplikt, er det grunn til å vente at retten ville ha nevnt dette. Men det gjorde Arbeidsretten altså ikke. Dommen gir følgelig uttrykk for at en rettstvist ikke i seg selv skaper en plikt for arbeidsgiver til å resignere, det må foreligge noe *mer*.⁵³

Også rettspraksis for øvrig viser at en resignasjonsplikt for arbeidsgiver i hovedsak kun fulgte av tariffavtalens bestemmelser, og at den alminnelige normen om fredsplikt ikke ble vurdert:

ARD 1920-21 s. 29, 288, 1922 s. 225, s. 252, 1924-25 s. 1, 208, 1927 s. 81, 1929 s. 31, 1961 s.103.

3.3 Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden

Det finnes også avgjørelser i rettspraksis hvor arbeidsgiversiden måtte resignere og således tåle arbeidstakersidens standpunkt i mellomperioden. Denne slutningen kan utledes av to typer avgjørelser. For det første i dommer hvor arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden ikke ble sett på som en fredspliktkrenkelse. For det andre i dommer hvor arbeidsgiversidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden ble bedømt som en fredspliktkrenkelse. Spørsmålet i det følgende er hvordan og hvorfor retten kom frem til at det var arbeidsgiver som måtte resignere.

3.31 Arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse

I enkelte saker i perioden ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse der de gjennomførte sitt standpunkt i mellomperioden – de hadde følgelig en gjennomføringsrett. Arbeidsgiversiden fikk som en konsekvens av dette resignasjonsplikt.

I ARD 1920-21 s. 29 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidsgiver kunne kreve at sigarmakerne gikk over fra å arbeide med «strippet» til

⁵³ Slik også Fougner m.fl. 2004 s. 424.

«ustrippet» tobakk. Arbeidsretten ga arbeidstakersiden medhold i at endringen innebar å innføre en ny arbeidsmetode (s. 32). Tariffavtalen ga arbeidsgiver bare en betinget rett til å innføre nye arbeidsmetoder. Arbeidsretten bemerket om dette:

«Når bedriften gjør dette, plikter den imidlertid å overholde bestemmelsen i overenskomstens § 7 a, hvorefter der, hvis en ny arbeidsmetode nødvendiggjør en forandring i de tidligere fastsatte akkordsatser, skal forhandles herom mellom organisasjonene og saken eventuelt henvises til Arbeidsretten» (s. 32-33).

Arbeiderne hadde gjort gjeldende at den ustrippede tobakken var vanskeligere og mer arbeidskrevende å arbeide med. Da var arbeidsgiveren ikke berettiget til å gjennomføre en ensidig endring. Arbeidsretten uttalte at:

«Når arbeiderne under påberop herav vegret seg for å arbeide med den ustrippede tobakk, kunde bedriften ikke være berettiget til ensidig å pålegge arbeiderne å fortsette arbeidet, men måtte treffe foranstaltninger til å få forholdet klargjort på den i overenskomstens § 7 a foreskrevne måte» (s. 33).

Arbeiderne var ikke forpliktet til å fortsette sitt arbeid så lenge arbeidsgiver ikke hadde tatt skritt for å få fastsatt nye akkordbestemmelser i samsvar med tariffavtalens bestemmelser om dette:

«Retten kan imidlertid ikke finne, at arbeiderne under denne situasjon kunde være tarifforpliktet til å fortsette arbeidet efter den nye arbeidsmetode i påvente av at der engang i fremtiden blev innledet forhandlinger efter overenskomstens § 7 a. For at en sådan plikt for arbeiderne skulde antas, måtte det ialfall kreves at der var truffet skritt overensstemmende med nevnte § 7 a» (s. 33-34).

I dette tilfellet var det altså arbeidsgiversiden som ville gjennomføre en endring i det bestående forhold. Arbeidstakerne forlot bedriften uten å overholde sine oppsigelsesfrister da arbeidsgiver påla dem det nye arbeidet. Fra arbeidsgiversiden ble det anført at dette var en fredsplikt-krenkelse, en arbeidsnedleggelse (streik). Det førte ikke frem. Arbeidsretten uttalte at når arbeiderne i den aktuelle situasjonen ikke var tarifforpliktet til å utføre arbeidet, og bedriften ikke hadde funnet annet arbeid til dem etter den bestående situasjon, måtte de være berettiget til å slutte (s. 34–35). Også bedriften ble frifunnet for fredspliktbrudd; den hadde ikke tilsiktet å øve tariffstridig press for å få

gjennomført den nye arbeidsmetoden (s. 34), trolig fordi den ikke hadde annen tobakk å tilby arbeidstakerne.

Det spesielle ved dommen, sammenlignet med de dommene gjennomgått under punkt 3.2, er at det som objektivt sett kunne være et arbeidskampmiddel – det at arbeidstakerne i fellesskap forlot bedriften og nektet å jobbe etter den nye tobakk – *ikke* ble bedømt som fredspliktbrudd. Å gjennomføre eget standpunkt i den tro at dette var i overensstemmelse med tariffavtalens prosessuelle bestemmelser utgjorde ikke et fredspliktbrudd, i motsetning til lignende saker gjennomgått under punkt 3.2. Begrunnelsen ligger i at arbeidstakersiden hadde rett til å handle som de gjorde fordi arbeidsgiver ikke hadde rett til å pålegge dem det nye arbeidet så lenge avtalte saksbehandlingsregler om tvisteløsning ikke var overholdt. Arbeidstakersiden fikk her en gjennomføringsrett og arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt i medhold av tariffavtalens saksbehandlingsregler.

Arbeidstakersiden ble imidlertid også frikjent for fredspliktbrudd i situasjoner hvor det ikke forelå prosessuell regulering av mellomperioden. I ARD 1928 s. 4 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidstakersiden pliktet å stille med seks og ikke fem arbeidere til lossearbeid. At fagforeningen nektet å stille med den sjette mannen ble av arbeidsgiversiden anført som tariffstridig med følgende begrunnelse:

«Saksøkerne har gjort gjeldende at de saksøkte i ethvert fall har handlet tariffstridig ved å nekte å utsette den 6te mann. Selv om de mente å ha rett, hadde de ikke rett til å ta saken i sin egen hånd, men skulde ha forelagt den for Arbeidsretten» (s. 7).

Gjengivelsen av arbeidsgivers anførsel gir en god illustrasjon av resignasjonsplikts innhold: at selv om man mener å ha rett, må man vente med å gjennomføre i samsvar med eget standpunkt. Til denne anførselen uttalte retten:

«De saksøkte har ikke grepet til kamp for å tvinge sin mening igjennem. Nogen arbeidsstans foreligger ikke. Partene stod med hver sin mening om den rette forståelse av tariffavtalen, og saksøkerne hadde intet rettskrav på at deres oppfatning skulde følges til tvisten kunde bli løst ved søksmål» (s. 7).

Arbeidstakersiden ble frikjent for tariffbrudd. Arbeidsretten henviste ikke direkte til fredsplikten når det gjelder dette, men det synes å fremgå av sammenhengen i dommen at det var fredsplikten retten an-

vendte da de frikjente arbeidstakersiden for fredspliktkenkelse. Den henviste nemlig til at arbeidstakersiden ikke hadde «grepet til kamp» ved å gjennomføre eget standpunkt om at de ikke var forpliktet til å sette ut en sjettemann til arbeidslaget.

Det sentrale poenget er at arbeidstakersiden *ikke* ble ansett å ha en plikt til å innrette seg etter arbeidsgivers standpunkt i mellomperioden. Som sitatet viser, la Arbeidsretten til grunn at det ikke forelå noen streik (arbeidsstans) eller annen «kamp» fra arbeidstakernes side, selv om de gjennomførte eget standpunkt om at de ikke var forpliktet etter tariffavtalen til å sette ut en sjettemann. Arbeidsrettens uttalelse i sitatet ovenfor indikerer at retten vektla at det forelå en rettstvist mellom partene om den rette forståelse av tariffavtalen, og at arbeidsgiver ikke hadde noen fortrinnsrett til å gjennomføre eget standpunkt. Arbeidsgiver anførte at utsetting av seks menn hadde vært praktisert tidligere i lignende situasjoner (s. 6). Denne anførselen syntes ikke å ha hatt betydning for Arbeidsretten, den ble ikke problematisert i relasjon til spørsmålet om tariffbrudd. Arbeidstakersidens nektelse av å sette ut en sjettemann var ikke en fredspliktkenkelse fordi det forelå en rettstvist, og arbeidstakersiden hadde da ikke en resignasjonsplikt. Som konsekvens av at arbeidstakersiden rettmessig kunne gjennomføre eget standpunkt, var det arbeidsgiver som hadde en resignasjonsplikt. Det ble resultatet uten at det er noe i dommen som kan indikere at arbeidsgiver ville blitt ansett å krenke fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i en slik tvistesituasjon.

Heller ikke i ARD 1928 s. 11 måtte arbeidstakersiden resignere på grunnlag av fredsplikten. Der var spørsmålet hvorvidt arbeidstakerne handlet tariffstridig ved å holde fast ved sine gamle spisepauser som arbeidsgiver mente var blitt endret av en ny tariffavtale (voldgiftsdom). Arbeidstakernes opptreden var ikke tariffstridig fordi:

«...så lenge det ikke var rettslig fastslått om arbeiderne hadde rett i sin opfatning av hvilke deres rettigheter var etter arbeidsreglement og voldgiftsdom, kan det ikke anses som sabotasje at de holdt fast ved sine tidligere spisepauser og ved den arbeidsfordeling som den mente voldgiftsretten hadde bestemt. At de under arbeidets gang skulde ha nedsatt selve arbeidstempoet, kan ikke anses godtgjort» (s. 13).

At arbeidstakerne holdt fast ved sine gamle pauser, ble ikke ansett som tariffbrudd, slik arbeidsgiversiden hadde anført. Med henvis-

ningen til at det ikke forelå noen «sabotasje», er det nærliggende å anta at Arbeidsretten vurderte forholdet slik at det ikke var tale om noen arbeidskamp. Forholdet var da at partene sto mot hverandre med hver sin oppfatning av tariffavtalen. Ettersom arbeidstakerne her holdt fast på etablert praksis, var det ikke arbeidskamp. Det avgjørende for at arbeidstakersiden ikke ble ansett for å ha krenket fredsplikten, synes her å være at det forelå en etablert praksis. I motsetning til de dommene jeg har gjennomgått i punkt 3.3, var arbeidsgivers styringsrett derfor ikke av betydning for hvordan Arbeidsretten anvendte normene om fredsplikt i forhold til arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt. Arbeidsgiver måtte finne seg i at arbeidstakerne holdt fast på og gjennomførte sitt standpunkt i rettstvisten.

I en tredje dom, i ARD 1928 s. 86, ble også arbeidstakerorganisasjonen frifunnet for fredspliktbrudd der den fulgte sitt syn i en tvist om hvor lang oppsigelsesfrist en tariffavtale hadde. Spørsmålet var om forbundets plassoppsigelse før Arbeidsretten hadde avklart hvem som hadde rett i den underliggende rettstvisten, var tariffstridig. Arbeidsretten uttalte om dette:

«Hensikten med en opsigelse av plassene har ikke vært å søke *fremtvunget* en løsning av en tariff-fortolkningstvist. Jfr. Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.

Forbundet gikk til sin opsigelse av plassene ut fra den oppfatning at det ved opsigelsen av voldgiftsdommen hadde bragt tariffforholdet til ophør. Var den annen tariffpart ikke enig i denne oppfatning, kunde man gjennom søksmål for Arbeidsretten få tvisten løst. Men om således Arbeidsgiverforeningen og bedriften hadde en annen oppfatning av opsigelsesspørsmålet enn forbundet, kunde ikke det skape nogen tariffplikt for forbundet til å anse tariffforholdet for bestående, til man fra den annen side hadde fått Arbeidsrettens dom for hvorvidt gyldig opsigelse forelå. Noget tariffbrudd har derfor forbundet ikke gjort sig skyldig i ved å gå til opsigelse av plassene uten å vente på utfallet av et eventuelt søksmål fra den annen part om gyldigheten av opsigelsen av voldgiftsdommen» (s. 89, dissens 4-3).

Dommen er interessant fordi Arbeidsretten (flertallet) så uttrykkelig bygger på at det *subjektive* vilkåret for et fredspliktbrudd ikke forelå. Arbeidsretten gir ikke noen annen begrunnelse for dette enn at forbundet hadde handlet i samsvar med sin egen oppfatning av rettstvistspørsmålet. Man kunne muligens forvente at retten ville gitt en mer inngående begrunnelse av et slikt standpunkt, fordi den i slike tilfeller som jeg har gjennomgått i punkt 3.21, synes å legge til grunn at en

hensikt om å følge eget standpunkt i rettstvisten, ikke innebærer at man kan frikjennes for fredspliktbrudd.

I stedet nøyde Arbeidsretten seg her med å konstatere at arbeidsgiversidens motsatte syn ikke medførte noen tariffplikt for forbundet til å innrette seg etter dette inntil rettstvisten var løst. Antakelig spilte det inn at det i dette tilfellet var arbeidsgiversiden som stod for en endring, om man kan kalle det å legge til grunn en ny oppsigelsesfrist en endring. Forholdet var at partenes tariffavtale fra 1927 hadde en uttrykkelig bestemmelse om en måneds oppsigelsesfrist. Tariffavtalen fra 1928 ble fastsatt ved voldgift. Voldgiftsdommen hadde ikke noen bestemmelser om oppsigelsesfrist. Forbundet mente at den tidligere tariffavtalens enmånedsfrist måtte gjelde; arbeidsgiversiden mente at oppsigelsesfristen nå måtte være tre måneder i henhold til atvl. § 3 nr. 2 (nå § 5 annet ledd). Arbeidsgiversiden mente med andre ord at den nye tariffavtalen medførte en endring på dette punktet, og arbeidstakersiden ble ansett å ikke krenke fredsplikten. En faktor som skiller saken fra dommene i punkt 3.21, er at den underliggende rettstvisten gjaldt spørsmål knyttet til forståelsen av den nye tariffavtalen, ikke til ustrekningen av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. Dette ble imidlertid ikke trukket frem av Arbeidsretten i begrunnelsen.

I ARD 1936 s. 67 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidsgiver kunne bestemme hvor mange skift arbeidsdagen skulle være delt inn i. Et spørsmål var om arbeidstakerorganisasjonen hadde handlet tariffstridig ved å bestemme at arbeidstakerne ikke kunne arbeide etter den skiftplanen arbeidsgiver påla dem. Til dette spørsmålet uttalte retten:

«De to saksøkte organisasjoner mente at deres medlemmer ikke hadde noen tariffplikt til å gå i gang med arbeidet i renseriet før det var avgjort ved voldgift om de skulde arbeide på ett eller to skift. Det var således en tariffvist mellom partene om arbeidernes plikt til å begynne. Og så lenge denne tvist ikke var løst, kan ikke arbeiderne sies å ha gjort sig skyldig i tariffstridig arbeidsstans» (s. 70).

Retten synspunkt var følgelig at nektelsen av å arbeide på de endrede skiftrutinene til arbeidsgiver ikke var tariffstridig. Retten anvendte fredsplikten som når det gjaldt spørsmålet om tariffstridighet, fordi Arbeidsretten frikjente arbeidstakerne for «tariffstridig arbeidsstans». Arbeidsstans er en handling som regnes som en del av arbeidskampbegrepet som fredsplikten oppstiller forbud mot. Retten la avgjørende

vekt på at det forelå en tariffvist. Å gjennomføre eget standpunkt i en rettstvist var følgelig ikke et fredspliktbrydd her.

Retten fremhevet dessuten at rettstvisten gjaldt hvorvidt en ny drift skulle settes i gang. Bedriften hadde nemlig vært under ombygging i en periode, og det var da arbeidstakerne skulle begynne igjen, at tvisten oppstod. Dette kan bety at retten har vektlagt endringen i sin vurdering. Det interessante i denne saken er imidlertid at både arbeidsgiver og arbeidstakerne stod for det endrende standpunkt i rettstvisten, og at arbeidsgiveren da måtte godta at arbeidstakersiden nektet å gå med på den nye driften frem til tvisten var løst.

Denne tendensen om at arbeidstakersiden kunne bli frikjent for fredspliktbrydd når de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten, fremgår for eksempel også av:

ARD 1920-21 s. 29, 1922 s. 207, 1928 s.4, 11, 41, 86, 1936 s. 67, 1956-57 s. 106 (forutsetningsvis), 253 (forutsetningsvis), 1961 s. 90 (forutsetningsvis), 1964 s. 110 (forutsetningsvis).

3.32 Arbeidsgiversiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten

Det finnes få tilfeller hvor Arbeidsretten i det hele tatt tok stilling til om arbeidsgiversiden kunne dømmes for fredspliktbrydd ved å gjennomføre et tiltak, og således hadde resignasjonsplikt. I punkt 3.2 har jeg vist at arbeidsgiver i all hovedsak hadde gjennomføringsrett fordi arbeidstakersiden måtte resignere på grunnlag av fredsplikten eller ble ansett å ha resignasjonsplikt i henhold til tariffavtalebestemmelser. Det finnes imidlertid enkeltteksempler i rettspraksis på at også arbeidsgivers gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten kunne være i strid med fredsplikten. Disse tilfellene vil bli gjennomgått i det følgende.

I ARD 1916-17 s. 104 ga retten uttrykk for at også arbeidsgiver *kunne* dømmes for fredspliktbrydd ved ikke å resignere. Saken gjaldt innføring av legitimasjonskontroll ved inngangen til en fabrikk. Arbeidstakerne nektet å vise frem sine legitimasjonskort og ble deretter nektet av arbeidsgiverne å komme inn på fabrikkområdet. Arbeidsgiver handlet slik sett i samsvar med sitt standpunkt i rettstvisten – de realiserte kontrollordningen ved å holde utenfor de arbeidstakerne som nektet å delta i kontrollen. Retten konkluderte

med at arbeidsgiver ikke hadde opptrådt tariffstridig, men uttalte i den forbindelse:

«Men Arbeidsretten kan ikke finde at der, retslig set, med hjemmel i lov eller tariffavtale, er noget at lægge bedriften til last.

Hadde Arbeidsmandsforbundet eller dets afdeling paa Rjukan som kontraktsparter efter tariffavtalen protestert mot den nye ordning som tariffstridig, skulde tvisten været søkt løst paa den i tariffavtalen eller arbeidstvistloven foreskrevne maate, før bedriften hadde kunnet gjennomføre den nye ordning. Men fra forbundet eller dets afdeling var der ikke kommet nogen protest, og med disse organisationer var der saaledes ingen tvist. Og da de ikke hadde optraadt og protestert mot kontrollordningen av november 1916, hadde bedriften neppe grund til at tro at de vilde reise nogen tariffvist om den nye ordning, som av fabriken var ment som en lettelse» (s. 108).

Selv om arbeidsgiver ikke hadde noen plikt til å vente med å gjennomføre kontrolltiltaket i den aktuelle situasjon hvor bare *arbeidstakerne* protesterte, fremgår det av sitatet ovenfor at bedriften hadde hatt en plikt til å vente med å innføre tiltaket før det kunne innføres dersom *fagforeningen* hadde protestert. Arbeidsgiver ville følgelig under slike omstendigheter hatt en resignasjonsplikt. Grunnlaget for en slik resignasjonsplikt er ikke helt klart, jfr. henvisningen til den «i tariffavtalen eller arbeidstvistloven foreskrevne maate». Arbeidsretten må trolig her mene fredsplikten som jo både har grunnlag i arbeidstvistloven og tariffavtalen, jfr. punkt 2.3. At dette var det aktuelle grunnlaget fremgår dessuten av arbeidstakersidens anførsler for at arbeidsgivers handling var tariffstridig, nemlig at det forelå «ulovlig arbeidsstengning» (s. 106) og dermed atferd i strid med «saavel arbeidstvistlovens § 6, 1 som tariffavtalen» (s. 106).

Det kan synes som om retten la vekt på at arbeidsgiversiden innførte en nyordning, altså at dersom kontrolltiltaket hadde vært omstridt, hadde det vært galt å innføre en nyetablering i strid med hva den annen part mente. Denne resignasjonsplikten er imidlertid ikke særlig klar, fordi fagforeningen jo faktisk ikke protesterte, og det var derfor faktisk ikke noe galt av arbeidsgiver å innføre ordningen.

I ARD 1920-21 s. 306 gjaldt den underliggende tvisten hvorvidt en viss type arbeid var «nødsarbeid» eller ikke. Dersom arbeidet ble regnet som «nødsarbeid», hadde arbeidsgiver (kommunen) rett til å nedsette lønnen til arbeidstakerne. Et spørsmål for retten var blant

annet hvorvidt kommunen handlet tariffstridig ved å sette ned lønnen allerede fra tvist oppstod og før tvisten var forelagt Arbeidsretten. Retten kom til at dette var tariffstridig, og uttalte i den forbindelse:

«Men om enn således kommunen ikke kan anses forpliktet til å betale tariffmessig lønn for det heromhandlede arbeid, har kommunen ved sin fremgangsmåte overfor de to organiserte arbeidere handlet i strid med tariffavtalen og dens forutsetninger. Kommunen hadde visstnok sagt arbeiderne op på lovlig måte, og ingen av dem hadde derfor i kraft av individuelle arbeidskontrakter krav på å fortsette med den gamle daglønn. Men når Arbeidsmandsforeningen hadde reist protest mot lønnsnedsettelsen som tariffstridig, og når kommunen til da hadde utbetalt den tariffhjemlede lønn, skulde den gjennom forhandling og i tilfelle rettsavgjørelse ha søkt avgjort om den hadde tariffmessig adgang til å foreta direkte lønnsnedslag» (s. 311).

Arbeidsrettens standpunkt her var følgelig at det var tariffstridig av arbeidsgiveren å sette ned lønnen før rettmessigheten av lønnsnedsettelsen var løst enten gjennom forhandling eller rettslig tvisteløsning. Begrunnelsen for dette søkes i «tariffavtalen og dens forutsetninger» (s. 311), og retten nevner ikke eksplisitt fredsplikten. Det fremgår imidlertid ingenting i dommen om at det forelå en tariffregulert resignasjonsplikt. Den underliggende rettstvisten ble tvert imot løst i favør av arbeidsgiver, og dette tilsier at det er fredsplikten Arbeidsretten tar i bruk. At det er handlingen i etterkant av at rettstvisten oppstår som var tariffstridig, bekreftes av at Arbeidsretten henviste til at motparten hadde protestert. At arbeidsgiver likevel gjennomførte eget standpunkt, kan indikere at både det objektive og subjektive vilkåret var oppfylt – arbeidsgiver visste at rettmessigheten var bestridt, likevel presset arbeidsgiver gjennom endring av lønnen. At arbeidsgiver med hensikt gjennomførte en endring av den bestående situasjon, synes derfor å tilsi at det forelå en fredspliktkenkelse. Prinsippet om at arbeidsgiver burde ha gått til forhandling og rettsavgjørelse, peker dessuten nettopp hen på en side av fredsplikten.

At også arbeidsgivers gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten utgjør en fredspliktkenkelse, følges dessuten opp i ARD 1920–21 s. 288.

3.4 *Sammenfatning av resignasjonsplikt i tidsperioden 1916 til 1969*

3.41 Problemstilling

Gjennomgangen av tendenser i rettspraksis i tidsperioden 1916 til 1969 viser at det i all hovedsak var arbeidstakersiden som måtte resignere, og at arbeidsgiversiden som en konsekvens av dette fikk en gjennomføringsrett. Denne hovedtendensen fremgår av dommer der arbeidstakersiden ble dømt for fredspliktkrenkelse ved å ikke resignere. Gjennomgangen av rettspraksis har imidlertid også vist at det finnes unntak fra hovedtendensen. I disse sakene fikk arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt og arbeidstakersiden en gjennomføringsrett. Også her var fredsplikten kjernen i begrunnelsene, idet arbeidstakersiden enten ble frikjent for fredspliktskrenkelse, eller at arbeidsgiversiden ble dømt for fredspliktkrenkelse. At Arbeidsretten i det som tilsynelatende er situasjoner med det samme underliggende utgangspunktet – en rettstvist mellom tariffbundne parter og medlemmer – kom til tilsynelatende motstridende konklusjoner, må vurderes nærmere.

For å forstå om og i hvilken grad arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden måtte resignere, er det nødvendig ikke bare å se på begrunnelsene i enkelte dommer, slik som ovenfor. Det må også søkes forklaringer som kjennetegner domsmaterialet under ett. Spørsmålene i det følgende er *hvorfor* Arbeidsretten i noen tilfeller fant at fredsplikten førte til at arbeidstakersiden måtte resignere, og *hvorfor* retten i andre tilfeller kom til at fredsplikten førte til at arbeidsgiversiden måtte resignere. Jeg vil besvare denne problemstillingen gjennom å gå igjennom det jeg mener i all hovedsak forklarer disse tendensene (3.41-3.47), før jeg avslutningsvis oppsummerer disse forklaringene (3.48) og konkluderer med i hvilken grad partene ble pålagt en resignasjonsplikt i perioden.

Denne drøftelsen av ulike forklaringer er ikke ment å være uttømmende, men er et forsøk på å belyse noen av årsakene til hvorfor arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden fikk resignasjonsplikt på grunnlag av fredsplikten.

3.42 Endring av den bestående ordning

En påstand innledningsvis var at fredsplikten i rettstvister særlig kunne tenkes å ramme den part som gjennomførte en endring av den

bestående situasjon til tross for protest fra motparten om tiltakets tariffmessighet, jfr. punkt 2.3. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt et standpunkt om endring av den bestående situasjon kan bidra til å forklare hvem som ilegges resignasjonsplikt etter fredsplikten.

Av de dommene der man kan utlede en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, jfr. punkt 3.2, får vi følgende fordeling:

Tilfeller hvor arbeidstakersiden stod for en endring av den bestående situasjon: ARD 1916-17 s. 52, s. 155, s. 164, 1918-19 s. 64, 1920-21 s. 64, 1923 s. 34, 1932 s. 26, s. 30, s. 34, 1934 s. 132, 1935 s. 147, 1938 s. 72, 1939 s. 177, 1950 s. 61, 1951 s. 117, 1956-57 s.185, 1956-57, s. 185, 226, 1961 s. 90.

Tilfeller hvor arbeidsgiver ønsket endring av den bestående situasjon: ARD 1918-19 s. 71, 1929 s. 1, 1932 s. 131, 1933 s. 29, s. 127, 1936 s. 49, 1945-48 s. 28, 1952 s. 110, 1953 s. 6, 1956-57 s. 5, 97, 106, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1968 s. 44.

Tilfeller hvor begge stod for et endrende standpunkt: 1955 s. 99.

Oversikten viser at både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden stod for det endrende standpunkt i de tilfeller hvor arbeidstakersiden ble pålagt resignasjonsplikt, det vil si en plikt til å avstå fra eget standpunkt i en mellomperiode. Et slikt funn kan indikere at Arbeidsretten ikke tillate dette vekt, fordi den uansett fant at arbeidstakersiden måtte resignere.

Ser vi nærmere på rettens resonnement i de enkelte saker er det heller ingen saker hvor endring av det eksisterende eksplisitt tillegges *avgjørende* betydning, jfr. drøftelsene av ulike dommer i punkt 3.2.

Enkelte saker gir imidlertid uttrykk for at retten til en viss grad vektla at det skjedde en endring i bedømmelsen av om det forelå en fredspliktkrenkelse. I ARD 1916-17 s. 52 fremhevet Arbeidsretten at arbeidstakersiden opponerte mot en etablert avtale om arbeidsordningen i bedriften: «Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blit enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 57), jfr. nærmere om rettens begrunnelse i punkt 3.2.1. Det er imidlertid ikke grunnlag for å slutte fra denne uttalelsen at fagforening ikke ville fått resignasjonsplikt etter fredsplikten dersom de opponerte mot en endring som ikke hadde blitt gjennomført gjennom enighet mellom arbeiderne og arbeidsgiver. Men ser vi isolert på denne uttalelsen kan endring være en del av for-

klaringen for hvorfor arbeidstakersiden skulle ha resignert i dette tilfellet.

På den annen side har gjennomgangen også vist enkeltsaker hvor arbeidstakersiden måtte resignere på tross av at de ønsket å bevare den bestående situasjon. For eksempel i ARD 1959 s. 1 ble arbeidstakersiden dømt for fredspliktkenkelse ved å nekte å bli med på endringspålegg fra arbeidsgiver om å stemple i arbeidsklær, jfr. punkt 3.3.1. Arbeidstakersiden hadde følgelig plikt til å avstå fra å gjennomføre den bestående situasjon og pliktet å følge arbeidsgivers standpunkt frem til tvisten var løst i retten. Disse enkeltsakene viser at det generelt ikke kan slutes at det *alltid* forelå en resignasjonsplikt for den part som stod for en endring av den bestående situasjon. Endring i det bestående kan derfor ikke forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak måtte resignere.

Av de sakene hvor arbeidsgiver ble pålagt resignasjonsplikt, jfr. gjennomgåelsen av rettspraksis i punkt 3.3, foreligger det imidlertid en overvekt av saker hvor arbeidsgiversiden ønsket en endring av den bestående situasjon:

Arbeidstakersiden ønsket endring: ARD 1928 s. 4.

Arbeidsgiver ønsket endring: ARD 1916-17 s. 104, 1920-21 s. 29, s. 288, s. 306, 1922 s. 26, s. 207, 1923 s. 34, 1928 s. 11, s. 41, s. 86.

Begge ønsket endring: ARD 1936 s. 67.

At arbeidsgiversiden unntaksvis måtte resignere fordi de ønsket å gjennomføre en endring mot protest fra arbeidstakersiden, støttes av enkeltuttalelser i Arbeidsrettens praksis. Allerede i ARD 1916-17 s. 104 bar Arbeidsrettens uttalelser preg av å vektlegge hvem som stod for en nyordning i arbeidsforholdet. Her vektla Arbeidsretten at hadde arbeidstakersiden formelt protestert gjennom sine organisasjoner, burde det kreves at arbeidsgiversiden ventet, jfr. punkt 3.32. Et klarere eksempel finnes i ARD 1928 s. 11, hvor retten uttalte at arbeidstakersiden «...holdt fast ved sine tidligere spisepauser og ved den arbeidsfordeling som de mente voldgiftsretten hadde bestemt» (s. 13), jfr. punkt 3.31. Å holde fast ved hvordan tvistetemaet hadde vært praktisert, ble her ikke sett på som en fredspliktkenkelse – arbeidsgiver måtte derfor tåle at arbeidstakerne gjennomførte sitt standpunkt i rettstvisten. Fra denne dommen kan det følgelig slutes at endring av

det bestående kunne fritta arbeidstakersiden for resignasjonsplikt på grunnlag av fredsplikten.

På den annen side viser oversikten at en resignasjonsplikt for arbeidsgiver ikke alltid avhang av om de stod for det endrende standpunkt i rettstvisten. I ARD 1928 s. 4 synes retten ikke å legge noen vekt på arbeidsgivers anførsel om at det til alle tider hadde vært satt ut en arbeidsgjeng på seks mann, jfr. punkt 3.32. Arbeidsretten realitetsbehandlet ikke denne anførselen, og det kan derfor ikke sies med sikkerhet om Arbeidsretten vektla dette ved vurderingen av om det forelå en fredspliktkrenkelse. I og med at retten ikke tok opp denne anførselen, kan det imidlertid tale for at den fant at anførselen ikke hadde noen betydning i vurderingen av om arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. Dette kan igjen tilsi at det heller ikke er grunnlag for å forklare arbeidsgivers resignasjonsplikt bare med at arbeidsgivers standpunkt stod for en endring av den bestående situasjon, men det kan delvis forklare unntaksløsningen.

Hovedtendensen er følgelig at endring *ikke* tillegges betydning. Det er imidlertid grunnlag for å slutte at hvem som stod for en endring, *unntaksvis* ble vektlagt – men ikke nødvendigvis var avgjørende – i situasjoner der *arbeidstakersiden* holdt fast ved den etablerte situasjon.

I tilknytning til hvem som inntok et standpunkt om å endre den bestående situasjon, kan det dessuten tenkes at *graden* av endring kan ha hatt betydning for resignasjonsplikten i de tilfellene hvor man kunne gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. Det kan for eksempel tenkes ved innføring av endringer som hadde stor betydning for arbeidstakersiden eller som var irreversible i ettertid.

Jeg har ikke funnet tilfeller i praksis hvor retten la *direkte* vekt på *typen* endring.

En type endring som kan karakteriseres som relativt betydningsfull, er der en av partene påstod at tariffavtalen var falt bort. I alle tilfeller hvor arbeidstakersiden hevdet at tariffavtalen var falt bort, kan det synes som om arbeidstakersiden fikk en absolutt resignasjonsplikt fordi den uansett ble dømt for fredspliktkrenkelse for sine handlinger i mellomperioden.

Eksempler på at arbeidstakersiden må resignere i rettstvister om tariffavtalen hadde falt bort: ARD 1916-17 s. 155, s. 164, 1918-19 s. 2, 64, 1920-21-189.

I disse sakene ble det å gjennomføre et standpunkt om at tariffavtalen var falt bort, bedømt som fredspliktbrudd. Hensynet til å opprettholde den etablerte tilstand vil gjøre seg særlig sterkt gjeldende i slike tilfeller, fordi tariffavtalen jo nettopp regulerer forhold av stor betydning for arbeidsforholdene. Dersom man ikke har noen alternativ regulering å falle tilbake på, vil det skape vanskeligheter i forholdet mellom partene, som igjen kan gå utover utførelsen av arbeidet. Dette forsterkes ved at det ikke finnes noen eksempler i rettspraksis på at arbeidstakersiden er blitt frikjent for fredspliktbrudd der de ikke resignerte i en slik rettstvist.

Det kan dessuten reises spørsmål ved om resignasjonsplikt på grunnlag av fredsplikten også ville ha blitt pålagt arbeidsgiversiden dersom den hadde forfektet at tariffavtalen var falt bort.⁵⁴ Jeg har ikke funnet eksempler på at arbeidsgiversiden måtte resignere i slike tilfeller, eller tilfeller der dette spørsmålet har vært reist direkte. Men ut fra reelle hensyn – at bortfall av en tariffavtale har store konsekvenser for partene og fører til at selve fundamentet i reguleringen mellom partene faller bort – antar jeg at Arbeidsretten også i slike tilfeller måtte komme til at arbeidsgiversiden plikter å resignere for å unngå å bryte fredsplikten, på tilsvarende måte som for arbeidstakersiden. Et slikt syn har også Henriksen gitt uttrykk for:

«Hvis tariffparten mener at tariffavtalen kan *heves* f.eks. på grunn av vesentlig mislighold fra den annen parts side eller på grunn av bristende forutsetninger, kan tariffparten ikke følge sin oppfatning hvis den bestrides av motparten.»⁵⁵

Kort oppsummert er det grunnlag for å hevde at Arbeidsretten *unntaksvis* har vektlagt hvorvidt arbeidstakersiden holdt fast på den bestående situasjon. Endring i den bestående situasjon kan derfor delvis forklare hvorfor arbeidstakersiden ikke *alltid* ble pålagt resignasjonsplikt. Det er imidlertid ikke grunnlag for å forklare hovedtendensen i praksis om at arbeidstakersiden måtte resignere, med at de motsatte seg en endring av den bestående situasjon. Som hovedtendens måtte

⁵⁴ Slik også Henriksen 1956 s. 82.

⁵⁵ Henriksen 1956 s. 82.

arbeidstakersiden uansett resignere uavhengig av om de stod for et endrende standpunkt eller et bevarende standpunkt i rettstvisten.

3.43 Arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å endre

En annen påstand innledningsvis (i punkt 2.4) var at arbeidstakersiden må resignere i mellomperioden fordi arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse påvirker anvendelsen av fredsplikten til gunst for arbeidsgiveren. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt styringsretten, herunder arbeidsgivers posisjon, kan forklare hvorfor arbeidstakersiden i tidsrommet 1916 til 1969 som oftest fikk en resignasjonsplikt mens arbeidsgiver bare unntaksvis fikk en slik plikt.

Av sakene hvor arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt på grunnlag av fredsplikt omhandlet følgende saker en underliggende rettstvist om utstrekningen av arbeidsgivers styringsrett:

ARD 1916-17 s. 52 (hvem skal arbeide hvor), 1918-19 s. 71 (oppsigelse), 1922 s. 82 (driftsstans), 1923 s. 34 (oppsigelse), 1932 s. 26 (overtidsarbeid), s. 30 (arbeidsgiver ønsker å delta i arbeidet), s. 131 (endring av lønn), 1933 s. 2956 (gjeninntakelse/ansettelse av to arbeidere), 1934 s. 132 (arbeidsområder), 1935 s. 147 (arbeidsområder), 1936 s. 49 (oppsigelse), 1938 s. 74 (krav om akkordbetaling), 1939 s. 177 (hvordan utføre arbeidet), 1950 s. 61 (kontroll), 1951 s. 117 (kontroll), 1952 s. 110 (overtid), 1953 s. 6 (oppsigelse), 1945-48 s. 28 (endring av lønn), 1955 s. 99 (utførelse av arbeidet), 1956-57 s. 5, 106 (overtidsarbeid), s. 185 (utførelse av arbeid), s. 226 (ferie), 1958 s. 19 (kontroll), 1959 s. 1 (kontroll), 1961 s. 90 (kontroll).

Bare et mindre antall av sakene angikk spørsmål der styringsretten ikke var et tema:

ARD 1916-17 s. 164 (bortfall av tariffavtale), 1918-19 s. 64 (bortfall av tariffavtale), 1918-19 s. 64 (bortfall av tariffavtale), 1920-21 s. 64 (omfang av tariffavtale), 1955 s. 90 (rett til utdeling av votter).

Oversiktene viser at mange av rettstvistene hvor arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt, dreide seg nettopp om arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. Det store antallet dommer indikerer i seg selv en sammenheng mellom arbeidsgivers styringsrett og en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden.

En slutning om at arbeidsgivers styringsrett spilte en rolle for hvordan Arbeidsretten praktiserte fredspliktnormene, støttes dessuten

av Arbeidsrettens begrunnelse i enkelte dommer. ARD 1959 s. 1 er kanskje det klareste uttrykket for at arbeidsgivers styringsrett ga arbeidsgiver adgang til å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, jfr. punkt 3.21 om Arbeidsrettens begrunnelse for arbeidstakersidens fredspliktkrenkelse. Her var det arbeidsgivers beslutning som begrunnet hvorfor arbeidstakersiden måtte resignere etter fredsplikten.

Begrunnelsen for en slik forskjellbehandling av arbeidsgiver og arbeidstakersiden må trolig ligge i arbeidsgivers kompetanse og posisjon til å innføre endringer og ensidig foreta beslutning med virkning for arbeidsforholdene. Derfor vil en gjennomføring av slike pålegg sjeldnere regnes som en fredspliktkrenkelse enn når arbeidstakersiden gjennomfører endringsbeslutninger eller nekter å bøye seg for arbeidsgiversidens endringsbeslutninger.

På den annen side kan ikke arbeidsgivers styringsrett forklare hvorfor arbeidsgiver i enkelte tilfeller fikk resignasjonsplikt. Det gjelder fordi det også finnes dommer der arbeidsgiversiden pålegges resignasjonsplikt i medhold av fredsplikten uavhengig av om det er snakk om styringsrett eller ikke, for eksempel hvor arbeidstakersiden hevder at tariffavtalen har falt bort; jfr. om disse dommene i punkt 3.52. Som nevnt i punkt 3.42 kan det ha vært graden av endringer som kan forklare hvorfor arbeidstakersiden måtte resignere i disse sakene.

Av de sakene hvor arbeidstakersiden *ikke* måtte resignere får vi følgende fordeling:

Saker om styringsrettslig kompetanse: 1920-21 s. 29 (hva man skal arbeide med), s. 306 (endring av lønn) 1922 s. 207 (hva man skal arbeide med), 1928 s.4 (antall arbeidere), s. 11 (spisepauser), 1936 s. 67 (skiftordning),

Saker som ikke berører styringsretten: ARD 1922 s. 26 (tariffavtalens bestemmelser om lønn/betaling), 1928 s. 86 (oppsigelsesfrist).

Oversiktene viser at arbeidsgiver faktisk ble pålagt resignasjonsplikt i situasjoner hvor han tilsynelatende kun utøvde styringsrett. Det er følgelig ikke grunnlag for å trekke en generell slutning fra Arbeidsrettens praksis om at arbeidsgiversiden *alltid* har en gjennomføringsrett i mellomperioden i saker hvor de utøver kompetanse på styringsrettens område. I disse sakene var det trolig i enda større grad endringen i den etablerte situasjon som lå til grunn for Arbeidsrettens konklusjon, som drøftet i punkt 3.42.

På bakgrunn av de nevnte drøftelsene av rettspraksis i perioden kan arbeidsgivers styringsrett trolig i stor grad forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak fikk en resignasjonsplikt i perioden uavhengig av om de stod for en endring eller ikke. Men denne forklaringsmodellen er altså ikke tilstrekkelig i alle tilfeller.

3.44 Arbeidstakersidens posisjon til å gjennomføre sitt standpunkt

I punkt 3.42 og 3.43 har jeg pekt på at arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse i hovedsak kan forklare hvorfor arbeidstakersiden som oftest ble pålagt å resignere.

I de sakene hvor derimot arbeidstakersiden ble frikjent for fredspliktkrenkelse ved å ha gjennomført eget standpunkt om å holde fast på den bestående situasjon, hadde arbeidstakersiden en faktisk kompetanse til å *nekte* å gjennomføre den endringen som ble pålagt av arbeidsgiver. I disse sakene kjennetegnes den endringen som var besluttet av arbeidsgiver, av å gripe inn i en praksis som krevde at arbeidstakersiden samarbeidet og rettet seg etter endringen, i motsetning til endringer som arbeidsgiver kunne gjennomføre ensidig – som for eksempel lønnsendringer eller ansettelse av andre arbeidstakere:

ARD 1920-21 s. 29 (hva arbeidstakerne skulle arbeide med), 1922 s. 207, 1928 s. 4 (antall arbeidstakere på jobb), 1928 s. 11 (spisepauser), 1928 s. 86 (oppsigelsesfrist av tariffavtale), 1936 s. 67 (arbeidsskift).

I for eksempel ARD 1928 s. 11 ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse ved å ha holdt fast på den etablerte praksis om spisepauser, og da kunne ikke arbeidsgiversiden endre pausene uten at arbeidstakersiden samarbeidet og rettet seg etter dette. Arbeidsgiversiden fikk en faktisk resignasjonsplikt.

På den annen side finnes det også saker hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved ikke å delta i gjennomføringen av arbeidsgivers endringsstandpunkt – for eksempel i ARD 1959 s. 1 (se punkt 3.21), som konkluderte med arbeidstakersiden etter fredsplikten var forpliktet til å bøye seg for arbeidsgiversidens krav om at arbeidstakerne måtte begynne å stemple i arbeidsklær. Her *kunne* jo arbeidstakersiden nekte å gjennomføre fordi det var snakk om en endring fra arbeidsgiver som avhang av samarbeid fra arbeidstakersiden, men det ble ansett å krenke fredsplikten.

At arbeidsgiversiden påla en endring av den etablerte praksis som krevde samarbeid fra arbeidstakersiden for å bli gjennomført, ble ikke uttrykkelig tillagt vekt i de sakene hvor arbeidsgiversiden ble pålagt resignasjonsplikt. I disse sakene ble det kun vektlagt at det ble foretatt en endring. At arbeidstakersiden kunne gjennomføre endringen, kan derfor trolig ikke i seg selv forklare den avgjørende forskjellen på hvorfor arbeidstakersiden i noen tilfeller måtte resignere og i andre tilfeller ikke måtte resignere.

Det er imidlertid interessant at de aller fleste av sakene hvor arbeidsgiver får en resignasjonsplikt, dreide seg om situasjoner hvor arbeidstakersiden rent faktisk kunne gjennomføre eget standpunkt. Fra dette kan man nemlig slutte at hovedtendensen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden på grunn av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse gjør seg *særlig* gjeldende i situasjoner hvor beslutningen ikke dreier seg om en praktisert ordning som arbeidstakersiden også måtte samarbeide om for å gjennomføre.

Det finnes imidlertid et unntak fra dette der arbeidsgiveren ble dømt for å ha krenket fredsplikten, i ARD 1920-21 s. 306. Der ble arbeidsgiversiden pålagt resignasjonsplikt i en situasjon hvor de i mellomperioden effektuerte en endring av nyansatte arbeidstakers lønn, jfr. punkt 3.44. Derfor kan det heller ikke i slike tilfeller legges til grunn at arbeidsgiver *alltid* vil anses å ha en gjennomføringsrett i forhold til fredspliktreglene.

Bortsett fra dette ene unntaket finnes det ingen indikasjon i rettspraksis på at arbeidstakersiden i enkelte tilfeller fikk rett til å *kreve* den etablerte rettstilstand lagt til grunn i mellomperioden. Tvert imot – rettspraksis i slike situasjoner gir entydig grunnlag for at det å endre den etablerte situasjon, ikke hadde noen betydning for arbeidsgivers gjennomføringsadgang, jfr. i punkt 3.22 om ARD 1936 s. 49, 1945-48 s. 28 og 1956-57 s. 97.

For de sakene hvor arbeidstakersiden ikke kan gjennomføre eget standpunkt medmindre arbeidsgiver avstår fra å iverksette endringen – for eksempel ved endring i lønn, oppsigelse av tillitsvalgte, virksomhetsoverdragelse, hente inn nye arbeidstakere – må det ut fra dette antas at arbeidstakersiden uansett måtte resignere og ikke kunne kreve at arbeidsgiversiden opprettholdt den bestående situasjon i mellomperioden.

For saker hvor arbeidstakersiden ikke kan gjøre annet enn å *kreve* at arbeidsgiversiden ikke gjennomfører sin beslutning er det derfor grunn til å tro at arbeidsgivers styringsrett og posisjon i arbeidsforholdet stort sett kan forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak fikk resignasjonsplikt.

3.45 Løsningen av den underliggende rettstvisten

Ovenfor har jeg drøftet arbeidsgivers alminnelige styringsrett som en mulig forklaring på hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak måtte resignere i mellomperioden på grunnlag av fredsplikten. Arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse avhenger av at den ikke er begrenset av tariffavtalens bestemmelser, jfr. punkt 2.4. Hvorvidt Arbeidsretten la vekt på at arbeidsgiversiden faktisk fikk medhold i den underliggende rettstvisten når den påla arbeidstakersiden å resignere, må vurderes nærmere.

Av de sakene der arbeidstakersiden ble pålagt resignasjonsplikt (jfr. punkt 3.21 og 3.22), er det en overvekt av saker hvor arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten:

Arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1932 s. 131, 1936 s. 49, 1956-57 s. 226.

Arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 52, 1918-19 s. 71, 1929 s. 1, 1932 s. 26, 30, 1933 s. 29, 1934 s. 132, 1939 s. 177, 1945-48 s. 28, 1950 s. 61, 1951 s. 117, 1952 s. 110, 1955 s. 99, 1956-57 s. 185, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1961 s. 90.

Det er imidlertid også en del tilfeller hvor retten kom til at arbeidstakersiden hadde resignasjonsplikt etter fredsplikten *uten* at den underliggende rettstvisten ble løst:

Arbeidsretten tok ikke stilling til den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 164, 1918-19 s. 64, 1920-21 s. 64, 1935 s. 147, 1953 s. 6.

At Arbeidsretten i disse sakene ikke tok stilling til den underliggende rettstvisten, kan i seg selv indikere at løsningen av den ikke har hatt betydning for spørsmålet om resignasjon i mellomperioden. På den annen side utelukker ikke dette at løsningen på den underliggende rettstvisten spilte en rolle i de situasjoner der retten *tok* stilling til dette.

Arbeidsrettens uttalelser gir imidlertid uttrykk for at den underliggende rettstvisten ikke spilte noen rolle, idet retten i enkelte

dommer påpekte at arbeidstakersidens handlinger i mellomperioden uansett ville ha utgjort et tariffbrudd selv om de hadde fått medhold i den underliggende rettstvisten.⁵⁷ I 1955 s. 99 ble arbeidstakersiden funnet å ha handlet tariffstridig gjennom «kollektiv aksjon» (s. 108) for å ha gjennomført sitt standpunkt i rettstvisten om at de ikke var forpliktet til å arbeide på stillaser som var satt opp av andre. I forbindelse med dette uttalte Arbeidsretten:

«Selv om de saksøkte hadde rett i motsøksmålet, ville arbeidsstansen være tariffstridig. Spørsmålet om arbeidernes rettigheter og plikter etter en tariffavtale skal avgjøres ved dom i Arbeidsretten, ikke ved arbeidsstans eller annen arbeidskamp» (s.108-109).

Motsøksmålet i dette tilfellet gjaldt nettopp rettmessigheten av arbeidsgivers beslutning om hvem som skulle sette opp stillaset (s. 105). Retten ville følgelig ha kommet til samme resultat hvis arbeidstakersiden hadde fått medhold i sin forståelse av tariffavtalen. Det kan da slutes fra dommen at Arbeidsretten ikke vektla hvorvidt arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende tvist.

Retten uttalelser i enkeltdommer sett i sammenheng med at arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt også i saker hvor de fikk medhold i den underliggende rettstvisten, og i saker der Arbeidsretten ikke vurderte dette spørsmålet, gjør at jeg heller mot at hvem som har rett i den underliggende rettstvisten, ikke kan forklare hovedtendensen om at arbeidstakersiden måtte resignere på områder der tvisten gjaldt utstrekningen av arbeidsgivers styringsrett. Det er mer nærliggende å anta at forklaringen ligger i det faktum at arbeidsgiver har en generell styringsrettslig kompetanse, hvilket innebærer at de ensidig kan binde arbeidstakersiden på en rekke områder.

Også når det gjelder de sakene der utfallet ble at arbeidsgiversiden måtte resignere (jfr. i punkt 3.21 og 3.22), er det situasjoner hvor både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten, og tilfeller der Arbeidsretten ikke tok stilling til den underliggende rettstvisten:

Arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 104, 1920-21 s. 306.

⁵⁷ Se for eksempel ARD 1955 s. 99, 1945-48 s. 28 (på s. 35), 1956-57 s. 185 (på s.189).

Arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1920-21 s. 29, 1922 s. 207, 1928 s. 4, s. 86.

Arbeidsretten tok ikke stilling til rettstvisten: ARD 1936 s. 67, 1928 s.11.

At arbeidsgiversiden fikk en resignasjonsplikt der de fikk medhold i rettstvisten, bekrefter at Arbeidsretten ikke synes å ha tillagt den underliggende rettstvisten betydning.

På bakgrunn av at retten i flere dommer ikke behandler den underliggende rettstvisten, og at Arbeidsretten også i flere tilfeller gir eksplisitt uttrykk for at dette ikke har hatt betydning for avgjørelsen om arbeidstakersidens fredspliktkrenkelse, kan det slutes generelt at utfallet i den underliggende tvisten ikke hadde avgjørende betydning for at arbeidstakersiden stort sett fikk en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden bare unntaksvis fikk en slik plikt. Det kan imidlertid ikke utelukkes at Arbeidsretten kan ha vært influert av den underliggende tvisten, og av at arbeidsgiversiden også fikk medhold i denne, men dette synes mer å være et «psykologisk» argument når det gjelder arbeidstakersidens resignasjonsplikt etter fredsplikten.

3.46 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet

Utgangspunktet, som jeg har gjort rede for ovenfor, er at arbeidstakersiden fikk en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden en gjennomføringsrett ut fra reglene om fredsplikt uavhengig av hvem som fikk rett i den underliggende rettstvisten om rettmessigheten av endringer i den bestående ordning.

Som pekt på i punkt 3.23 ble arbeidsgiversiden pålagt en resignasjonsplikt på grunnlag av tariffavtalens saksbehandlingsregler i den perioden jeg undersøker her. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt utgangspunktet i slike situasjoner også var at arbeidstakersiden måtte resignere frem til rettstvisten var løst.

Fredsplikten innebærer et forbud mot arbeidskamp i situasjoner hvor det oppstår tvist mellom partene, frem til Arbeidsretten har løst tvisten. I utgangspunktet er det ikke nødvendigvis noen forskjell mellom en rettstvist om det foreligger materiell kompetanse for å gjennomføre endringen, og en rettstvist om det foreligger prosessuell kompetanse for arbeidsgiversiden. Fredspliktbrudd kan foreligge selv om en part har rett i den underliggende rettstvisten, jfr. punkt 3.45.

I ARD 1920-21 s. 29 (jfr. i punkt 3.31) ga Arbeidsretten imidlertid uttrykk for en noe annen forståelse når tariffavtalen inneholder saksbehandlingsregler i tariffavtalen og arbeidsgiver ikke etterlever disse. I dette tilfellet ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktbrydd i et tilfelle der arbeidsgiver hadde en resignasjonsplikt i henhold til tariffavtalens bestemmelser, nettopp fordi arbeidsgiversiden derved hadde plikt til å vente med å innføre endringen inntil forhandlinger var gjennomført og ved fortsatt uenighet inntil til voldgiftsretten hadde tatt stilling til spørsmålet. Arbeidsretten la avgjørende vekt på at arbeidstakersiden i en slik rettstvist hadde rett til å motsette seg innføringen av endringen i medhold av tariffavtalens bestemmelser.

Rettens uttalelser i denne dommen kan tolkes dit hen at den mente at tariffavtalens bestemmelser gikk foran den tariffmessige fredsplikten i dette tilfellet. Det kan forstås slik at tariffavtalens bestemmelser avtaleregulerte det samme forhold som fredsplikten regulerer i en slik sammenheng, nemlig partenes rettslige posisjoner i mellomperioden fra tvist oppstår og frem til det foreligger en løsning av tvisten, og at arbeidstakersiden ut fra dette ikke krenket fredsplikten. Saksbehandlingsregler kan i slike tilfeller forstås som en avtaleregulering for mellomperioden som også innebærer en regulering i forhold til den alminnelige fredsplikten.

Av de dommene hvor arbeidstakersiden ble pålagt å resignere (jfr. punkt 3.2), var det ikke spørsmål om at arbeidsgiver skulle ha ventet med å pålegge en endring av den bestående situasjon på grunn av saksbehandlingsregler. Derfor kan ingen av disse sakene tas til inntekt for at fredsplikten løser rettmessigheten av partenes handlinger i mellomperioden uavhengig av løsningen på en konflikt om forståelsen av tariffavtalte saksbehandlingsregler som også regulerer mellomperioden.

Jeg har ikke funnet andre dommer hvor arbeidstakersiden ble frikjent for å ha krenket fredsplikten der de gjennomførte eget standpunkt om å opprettholde den bestående situasjon, og der tariffavtalen inneholdt bestemmelser om saksbehandlingen ved tvisteløsning. Både i ARD 1929 s. 31, ARD 1937 s. 248 og ARD 1952 s. 10 ble imidlertid arbeidstakersidens atferd i mellomperioden bare behandlet ut fra de tariffavtalte bestemmelsene om tvisteløsning, og ikke etter freds-

plikten. Arbeidsgiver ble i samtlige tilfeller ansett å ha en resignasjonsplikt etter tariffavtalebestemmelsene.

I ARD 1929 s. 31 gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt bedriften etter tariffavtalens bestemmelser hadde adgang til ensidig å endre arbeidstidsordningen fra vanlig dagarbeid til en toskiftordning. Arbeidstakersiden nektet å gå med på denne endringen, noe arbeidsgiver mente utgjorde et tariffbrudd. Arbeidsretten frifant arbeidstakersiden for tariffbrudd og uttalte i den forbindelse:

«Tariffavtalens § 3 gir uttrykk for den ordningen at arbeidstiden er et spørsmål som bedriftene i tariffperioden ikke ensidig råder over. Det er ikke bare lengden av den ukentlige og daglige arbeidstid, som er tariff-festet. Men det er også gjort til et tariffspørsmål hvordan den daglige arbeidstid skal være delt, - når den skal begynne og når den skal slutte» (s. 33).

Retten begrunnet frikjennelsen av arbeidstakersiden direkte i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstidsordningen, som oppstilte en midlertidig ordning av arbeidstid ved tvist mellom partene. Det var følgelig tariffavtalens konkrete bestemmelser om rettmessigheten av å holde fast ved den etablerte situasjon, og ikke fredsplikten, som lå til grunn for Arbeidsrettens konklusjon. Arbeidsretten tok derfor ikke direkte stilling til om arbeidstakersiden også måtte frifinnes for å ha krenket fredsplikten i et tilfelle der den fikk medhold i den underliggende rettstvisten; det var ikke et tema i dommen. Arbeidsgiversiden ble følgelig pålagt en resignasjonsplikt som en direkte konsekvens av tariffavtalen.

Det at arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt kun ble vurdert i henhold til tariffavtalens prosessuelle bestemmelser, og ikke i forhold til fredsplikten, kan indikere at hverken partene eller Arbeidsretten så *behovet* for å bedømme forholdet ut fra fredsplikt-normene når tariffavtalens bestemmelser syntes å gi uttrykk for en spesialregulering av hvordan partene pliktet å ordne forholdet mellom seg i en mellomperiode.

På bakgrunn av Arbeidsrettens klare standpunkt i ARD 1920-21 s. 29 sett i sammenheng med at arbeidstakersiden i ARD 1929 s. 31 ikke ble vurdert i forhold til å krenke fredsplikten der de opprettholdt den bestående situasjon i samsvar med tariffavtalens regler om tvisteløsning, vil jeg anta at det kan legges til grunn at arbeidstakersiden ikke hadde resignasjonsplikt etter fredspliktreglene i slike tilfeller, der

tariffavtalen i realiteten regulerte de samme forhold – nemlig at saksbehandlingsregler innebar en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden og dermed en gjennomføringsrett for arbeidstakersiden, i betydningen rett til å fastholde den bestående tilstand. Dette gjelder imidlertid bare så langt arbeidstakersiden ikke gikk ut over det å fastholde den bestående tilstand, ved å gå til andre former for aksjoner.

3.47 Formålet ved å gjennomføre eget standpunkt

Arbeidstakersiden ble i all hovedsak dømt for fredspliktkrenkelse også der hensikten med tiltak i mellomperioden var å gjennomføre den antatt riktige forståelsen av tariffavtalen. Det fremgår imidlertid også av rettspraksis at Arbeidsretten⁵⁸ frikjente arbeidstakersiden for fredspliktkrenkelse der det kunne sannsynliggjøres at viktige formål som å verne om liv eller helse og hindre streikebryterarbeid lå til grunn for å ikke gjennomføre arbeidsgivers standpunkt.⁵⁹ I disse tilfellene måtte arbeidstakersiden ikke resignere der retten fant det bevist at dette var formålet ved å gjennomføre eget standpunkt.⁶⁰

En dom hvor en slik forståelse forutsetningsvis ble lagt til grunn, er ARD 1956-57 s. 106. Her nektet arbeidstakerne å utføre overtidsarbeid fordi det ved utførelsen av dette overtidsarbeidet forelå fare for liv og helse, og de mente at de derfor ikke kunne være forpliktet etter tariffavtalen til å utføre et slikt arbeid. Retten kom til at det ikke var sannsynlig at det var et slikt formål som var motivet for arbeidstakerne, og arbeidstakerne ble dømt for tariffstridig arbeidskamp.⁶¹ Retten uttalte imidlertid også at tiltak i mellomperioden med en reell hensikt om å forhindre fare for liv og helse, ikke vil innebære en fredspliktkrenkelse:

«Hvis en enkelt eller en gruppe av arbeidere nekter å påbegynne eller fortsette et arbeid med den begrunnelse at deres liv og helbred ville utsettes for fare, skal det meget til for å tilsesette dette skjønn og fastslå et tariffstridig forhold. Vilkåret må imidlertid da være at retten er overbevist om at det virkelig er faregraden som er den virkelige grunn for nektelsen» (s. 112).

⁵⁸ ARD 1939 s. 177, 1953. 24, 1956-57 s. 106, 1961 s. 90, 1964 s. 110 og 1965 s. 7.

⁵⁹ Thorkildsen 2011 s. 358.

⁶⁰ Se mer i Thorkildsen *ibid.*

⁶¹ Slik også Thorkildsen *ibid.*

I slike tilfeller åpnet retten dermed for at arbeidstakerne ikke har en resignasjonsplikt, selv om de gjennomfører eget standpunkt i retts-
tvisten, om at de ikke hadde plikt til å arbeide på grunn av helsefaren.
At rettspraksis i perioden anerkjenner hensynet til liv og helse som
grunnlag for unntak fra resignasjonsplikten etter fredsplikten støttes
også av Andersen, som uttaler:

«Tariffbundne arbeidere kan med andre ord ikke fra et fredspliktsynspunkt sett
være henvist til å påta seg et helsefarlig arbeid i påvente av en rettslig avgjør-
else av om de er forpliktet til å utføre det.»⁶²

En annen variant av grunnleggende hensyn som tilsidesetter resigna-
sjonsplikt på grunnlag av fredsplikt, er arbeidstakernes ønske om ikke
å utføre streikebryterarbeid.⁶³ Dette kom på spissen i ARD 1922 s.
207, hvor arbeidstakerne i fellesskap nektet å utføre en type arbeid
som arbeidsgiver krevde at de skulle utføre, inntil det var avklart
hvorvidt det var streikebryterarbeid eller ikke. Her uttalte retten:

«Retten til å nekte å utføre et streikebryterarbeid vilde kunne bli helt illu-
sorisk, om de skulle være forpliktet til å holde på med vedkommende arbeid
inntil spørsmålet hadde vært behandlet av Landsorganisationen. I mellomtiden
kunde arbeidet være færdig, så spørsmålet ikke lenger hadde aktuell interesse.

Kan arbeidsgiveren og arbeiderne ikke enes om hvorvidt arbeidet er et
streikebryterarbeid, må den rimelige og naturlige løsning være at arbeiderne
midlertidig blir satt til et annet arbeid, til det enten gjennom organisasjons-
messige forhandlinger eller gjennom rettslig avgjørelse kan bli bragt på det
rene om arbeiderne pliktet å utføre vedkommende arbeid eller ikke.

Skulde det vise sig at arbeiderne ikke får medhold i sin opfatning, er det
klart at de kan bli erstatningsansvarlige for det tap de har påført bedriften ved
en urettmessig arbeidsvegving. Det er envidere et spørsmål for sig, om arbei-
derne i kraft av sine arbeidskontrakter var berettiget til uten videre og uten
forutgående opsigelse å vegre sig for å utføre noget av det arbeid som blev
pålagt dem» (s. 211).

Arbeidstakerne ble på denne bakgrunn gitt medhold i at de hadde rett
til ikke å utføre det arbeidet som var omtvistet, i mellomperioden –
dette var ikke et fredspliktbrudd. Arbeidsretten knyttet i realiteten sin
begrunnelse til det alminnelige kontraktsrettslige prinsipp om at hver
part har risikoen for eget standpunkt i mellomperioden. Arbeidstaker-

⁶² Andersen 1956 s. 222.

⁶³ ARD 1922 s. 207, 1956-57 s. 253.

siden fikk her en faktisk gjennomføringsrett, og som en konsekvens måtte arbeidsgiversiden resignere og i mellomperioden godta arbeidstakersidens standpunkt om at det aktuelle arbeidet utgjorde streikebryteri.

3.5 Oppsummering – resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969

«Resignasjonsplikt» som betegnelse eller som en selvstendig norm ble, så vidt jeg kan se, ikke anvendt av Arbeidsretten i perioden 1916–1969. Arbeidsretten tok likevel *de facto* stilling til det jeg forstår med resignasjonsplikt med grunnlag i normene om fredsplikt og i tariffavtalebestemmelser. I det følgende vil jeg sammenfatte de ulike betraktninger som kan gjøres ut fra rettspraksis etter drøftelsene ovenfor, samt så langt som mulig å gi et svar på om og i hvilken utstrekning de tariffbundne parter pliktet å resignere i mellomperioden.

Det fremgår av rettspraksis at i rettstvister der den underliggende tvisten gjaldt omfanget av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse, måtte arbeidstakersiden som hovedregel resignere ut fra fredsplikt-normene og godta at arbeidsgivers standpunkt ble lagt til grunn i mellomperioden. Dette gjelder uavhengig av hvilken av partene som stod for det endrende standpunkt i mellomperioden, og uavhengig av hvem av dem som fikk medhold i den underliggende rettstvisten. I denne perioden påvirket styringsretten følgelig fredsplikten til gunst for arbeidsgiversiden, som som hovedregel fikk en gjennomføringsrett.

Når det gjelder saker som illustrerer en tendens til unntak fra dette – at arbeidsgiver måtte resignere – må det understrekes at det er snakk om få saker, og det er usikkert hvorfor Arbeidsretten kom til et slikt resultat i disse sakene. Det er derfor ikke grunnlag for å trekke generelle slutninger. Noen betraktninger kan imidlertid gjøres.

Unntaksvis måtte arbeidstakersiden ikke resignere der de i den underliggende rettstvisten ønsket å bevare den bestående ordning og kunne opprettholde denne i mellomperioden. Arbeidsgiversiden ble i disse situasjonene pålagt en resignasjonsplikt som en faktisk konsekvens av at arbeidstakersiden kunne nekte å gjennomføre en pålagt endring. Men det er ikke grunnlag for å slutte at arbeidsgiver ville ha krenket fredsplikten ved faktisk å gjennomføre endringene i samme situasjon.

Det finnes imidlertid også *enkelte* unntak hvor arbeidsgiversiden ble pålagt resignasjonsplikt fordi de ble dømt for å krenke fredsplikten. Også her synes det som om Arbeidsretten tillar endring betydning. Men disse enkeltksemplene er likeledes *svært* få – særlig relativt til avgjørelsene om hovedregelen – og usikre, og det er derfor vanskelig å trekke noen sikre slutninger om hvorfor utfallet ble som det ble.

Betydningen av endring viser seg dessuten ved en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, og trolig også for arbeidsgiversiden, i saker den ene parten stod for det standpunkt at tariffavtalen hadde *falt bort*. Her kan det for det første være et hensyn at endringer som har såvidt store konsekvenser, ikke burde gjennomføres før Arbeidsretten har vurdert rettmessigheten. En annen forklaring kan være at man her ikke har å gjøre med en styringsrettslig tvist, men en tvist hvor partene er likestilte, og hvor ingen har en større rett enn den annen til å iverksette endringer. Her kan hensynet til å ivareta den bestående situasjon gjøre seg særlig gjeldende. Men også her er det vanskelig å trekke sikre slutninger fra rettspraksis, fordi Arbeidsretten i liten grad har gått inn på graden av endring og at den underliggende tvisten ikke gjaldt utøvelse av styringsrett.

Tariffavtaleregulerte bestemmelser om saksbehandlingen ved tvisteløsning synes også å skyve arbeidstakersidens resignasjonsplikt til side og oppstille resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden. Arbeidsretten forstod trolig slike bestemmelser som en avtaleregulering med virkninger for fredsplikten ut over den alminnelige normen om fredsplikt i rettstvister.

Et siste unntak fra hovedregelen om at arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt, har vi der deres hensikt med å gjennomføre eget standpunkt – uavhengig av om dette innebærer en endring eller ikke – var å verne liv eller helse eller å unngå streikebryterarbeid. I slike tilfeller aksepterte Arbeidsretten at arbeidstakersiden rettmessig kunne gjennomføre eget synspunkt uten å krenke fredsplikten. I disse sakene er Arbeidsrettens standpunkt og begrunnelse så klare og tydelige at det må være grunnlag for en sikker slutning om at arbeidstakersiden ikke vil ha en resignasjonsplikt i slike tilfeller.

4 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1970 til 1979

4.1 Introduksjon om tendenser i tidsperioden

I tidsrommet 1970 til 1979 fant det sted en utvikling fra den forutgående epoke med ARD 1971 s. 49 som det sentrale utgangspunkt.⁶⁴ Rettsutviklingen innebar i grove trekk at både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden som hovedregel måtte resignere i mellomperioden i henhold til den tariffrettslige fredsplikt, avhengig av hvem som inntok et standpunkt som innebar en endring av den etablerte ordning. At det avgjørende for resignasjonsplikt var hvem av partene som ville innføre en endring, innebar en videreutvikling fra den foregående perioden, der det i hovedsak var arbeidstakersiden som måtte resignere uavhengig av hvem som stod for en endring av det bestående.

Formålet i det følgende er å gjennomgå rettspraksis fra perioden 1970–1979 for å undersøke på hvilken måte det skjedde endringer i rettspraksis fra perioden forut. Jeg vil gjøre dette ved først å introdusere hva som førte til at partene måtte resignere (punkt 4.2), for så i punkt 4.3 å gå nærmere inn på om det forelå konkrete tariffavtalebestemmelser eller alminnelige normer som begrunnet resultatet. I punkt 4.4 vil jeg vurdere begrunnelsene for resignasjonsplikt nærmere. Avslutningsvis (punkt 4.5) vurderer jeg så rettsutviklingen i perioden i sin helhet.

4.2 Resignasjon ved endring av den bestående ordning

Som nevnt er et sentralt poeng i rettspraksis⁶⁵ fra 1970-tallet at den av partene som inntok det standpunkt som innebar en *endring* av den bestående situasjon måtte resignere.

I ARD 1971 s. 49 ga Arbeidsretten for første gang direkte uttrykk for at den som inntok det endrende standpunkt i rettstvisten, måtte resignere, i motsetning til den part som sto for det bevarende standpunkt. Saken gjaldt en tvist om arbeidsgiveren ensidig kunne innføre jobbstempling i bedriften. Et spørsmål i den forbindelse var hvorvidt arbeidstakersiden krenket den «tariffrettslige fredsplikt» (s. 54) da de nektet å innrette seg etter pålegget fra arbeidsgiver. Arbeidsretten la

⁶⁴ ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31, 112 følger eksplisitt opp denne rettssetningen.

⁶⁵ Jfr. eksplisitt om denne rettssetningen i ARD 1971 s. 49, 1971 s. 65, 1973 s. 31, 1973 s. 112 og i resultatet i overensstemmelse med rettssetningen i ARD 1978 s. 146, 1979 s. 1.

avgjørende vekt på at arbeidsgiversiden stod for en endring av arbeidsforholdene, og kom til at arbeidstakersidens nektelse derfor ikke innebar et fredspliktbrudd:

«Arbeidsretten har nemlig ved praktiseringen av den tariffrettslige fredsplikt gått ut fra at den bestående tilstand må opprettholdes inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden. I det foreliggende tilfelle er det imidlertid arbeidsgiverparten som gjennom sitt standpunkt akter å fremkalle en forandring i den ordening som hittil har vært den rådende, og konsekvensen av dette blir uvegerlig at det er denne part som må forholde seg avventende, mens arbeidstakerparten kan stå på sitt, i den forstand at den foreløpig kan kreve sitt standpunkt lagt til grunn. I samsvar med dette finner retten at de saksøkte blir å frifinne for saksøkerens prinsipale påstand» (s. 53-54, dissens 5-2).⁶⁶

Av Arbeidsrettens begrunnelse her kan se det ut til at det kan utledes en plikt til å resignere for den av partene som inntar det standpunkt i en tvist som innebærer en endring av det bestående. Denne plikten til å resignere gjelder fra rettstvist oppstår til den er løst, jfr. rettens formulering: «inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden» (s. 53). Retten fastslo også motsetningsvis en gjennomføringsrett, jfr. formuleringen: «rett til å kreve sitt standpunkt lagt til grunn» (s.54), dersom man inntar det standpunkt som innebærer å bevare den bestående situasjon.

Som jeg har pekt på i drøftelsen av den foregående tidsperioden, i punkt 3.22, kan partene i enkelte situasjoner ikke opprettholde den bestående situasjon uten at motparten godtar og samarbeider om dette. I enkelte situasjoner er ikke arbeidstakersiden i posisjon til å opprettholde den bestående situasjon, fordi det er tale om forhold som bare arbeidsgiver kan gjennomføre, så som endring av lønn, oppsigelse av tillitsvalgt, innleie av annen arbeidskraft, virksomhetsoverdragelse osv. Det motsatte kan også være tilfelle, at arbeidsgiver er avhengig av arbeidstakersiden for å opprettholde den etablerte situasjon, som, så som ved overtidsarbeid, spisepauser eller etablerte kontrollrutiner. Med formuleringen «å kreve sitt standpunkt lagt til grunn» i dommen i ARD 1971 s. 49 indikerte Arbeidsretten at en part må resignere også

⁶⁶ Dissensen knytter seg direkte til den underliggende rettstvisten om tariffavtalens prosessuelle bestemmelser begrenset arbeidsgivers endringsadgang, og relaterer seg følgelig ikke til utlegningen av resignasjonsplikt i forhold til fredsplikten.

der motparten bare kan *kreve* å opprettholde den bestående situasjon uten faktisk å kunne gjennomføre at den blir opprettholdt.

Resignasjonsplikten knytter seg altså ifølge denne dommen til hvilken part som vil endre den «bestående tilstand» (s. 53). Retten karakteriserte en slik endring som et krav om «å fremkalle en forandring i den ordning som hittil har vært den rådende» (s. 54). Henvisningen til en endring av den bestående ordning er uttrykt som en rent objektiv vurdering, og den synes ikke å oppstille noen nærmere krav til hva slags endring det har oppstått rettstvist om. Tvert imot synes rettens formulering å omfatte enhver type endring. En slik forståelse av rettens utsagn bekreftes i senere saker der rettssetningen eksplisitt er gjentatt:

ARD 1971 s 65 (bortfall av tariffavtale), ARD 1973 s. 31 (nektelse av laste- og lossearbeid) og i ARD 1973 s. 112 (inngåelse av tariffavtale om avvikende lønns- og arbeidsvilkår).

Sakene gjaldt både ustrekningen av arbeidsgivers styringsrett (innføring av jobbstempling; hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakerne skal utføre) og tarifforganisatoriske forhold (bortfall og inngåelse av tariffavtale). I disse avgjørelsene sondret Arbeidsretten heller ikke mellom større og mindre endringer, og retten synes ikke å ha lagt vekt på om endringen er spesielt byrdefull, inngripende eller vanskelig å reversere. Det synes å være tilstrekkelig at det var tale om en endring for at en resignasjonsplikt skulle aktiviseres.

Hvorvidt arbeidstakersiden eller arbeidsgiver stod for endringen, ble ikke tillagt betydning i rettpraksis i denne tidsperioden. Resignasjonsplikt fulgte uavhengig av hvem av partene som ønsket å endre det bestående. Den reelle endringen i praksis knytter seg således til de tilfeller hvor arbeidsgiver ønsket å gjennomføre en endring som arbeidstakersiden hadde innvendinger mot. Dette kommer jeg nærmere tilbake til.

4.3 Avtalebrudd eller fredspliktkrenkelse?

Det har blitt anført i juridisk litteratur at Arbeidsretten i ARD 1971 s. 49 og ellers i denne tidsperioden *egentlig* bygget på konkrete tariffavtalebestemmelser som begrunnelse for å stille opp og plassere en resignasjonsplikt. I så fall vil resignasjon ved endringer ikke ha betydning for andre tilfeller enn der dette er særskilt avtaleregulert i

tariffavtalen. Fougner m.fl. har således advart mot å trekke en generell slutning om en alminnelig resignasjonsplikt fra dommen i ARD 1971 s. 49.⁶⁷ De fremhever at Arbeidsretten «tilsynelatende» oppstilte en norm om resignasjonsplikt med grunnlag i fredsplikten, men at det i realiteten var en særbestemmelse i tariffavtalen mellom partene som begrunnet resultatet.⁶⁸ Partenes tariffavtale i dette tilfellet inneholdt regler for hvordan tvister skulle løses der partene ikke kom til enighet gjennom forhandling. I avtalen het det blant annet:

«Blir disse ikke enige, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeglingsmannen eller den han oppnevner som oppmann» (§ 4 a, på s. 50 i dommen).

Spørsmålet er imidlertid om Arbeidsrettens avgjørelser virkelig bygget på et slikt grunnlag eller den alminnelige normen om fredsplikt.

Om denne tariffavtalebestemmelsen uttalte Arbeidsretten:

«Når det dernest gjelder spørsmålet om hvorvidt den stedlige akkordavtale er til hinder for jobbstemplingens iverksettelse, kan det ikke sees annet enn at det må avgjøres etter bestemmelsene i overenskomstens § 4, med den følge at stemplingens forhold til akkordavtalen må tas opp til forhandling mellom organisasjonene på begge sider, og eventuelt underkastes voldgiftsrettsbehandling. Men dermed er det gitt at heller ikke saksøkernes *subsidiære* påstand kan gis medhold av Arbeidsretten» (s. 54; min kursivering).

Fougner m.fl. synes å mene at det er med grunnlag i tariffavtalens § 4 at Arbeidsretten kom til at arbeidsgiver pliktet å resignere. Etter å ha gjengitt det jeg nettopp har sitert fra dommen, uttaler de:

«Dersom en i stedet fester seg ved Arbeidsrettens avsluttende merknader i annet avsnitt i sitatet foran, er imidlertid en annen forståelse mer nærliggende. Arbeidstakersiden hevdet nemlig at jobbstemplingen var i strid med gjeldende tariffavtale mellom partene. Det fulgte av akkordavtalen § 4 at uenighet om visse spørsmål skulle søkes løst ved forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, og hvis disse ikke kom til enighet, henvises til avgjørelse av en voldgiftsrett. Tariffavtalen synes følgelig å ha inneholdt saksbehandlingsregler om fremgangsmåten som skal benyttes ved endringer i den bestående tilstand ikke var fulgt i dette tilfellet. Dersom tariffavtalens regler om hvilken fremgangsmåte som skal benyttes ved endringer i den bestående tilstand ikke er fulgt, vil

⁶⁷ Fougner m.fl. 2004 s. 425–426.

⁶⁸ Fougner m.fl. 2004 s. 425.

en iverksettelse av endringen være tariffstridig. Partene må lojalt etterleve de saksbehandlingsregler som tariffavtalen gir anvisning på, og den part som ønsker endringen vil i alminnelighet ha plikt til å vente med iverksettelsen (resignere) inntil saksbehandlingen er gjennomført.»⁶⁹

Fougner m.fl. henter muligens sin argumentasjon fra rettspraksis fra før denne dommen. I punkt 3.23 og 3.46 har jeg gjennomgått dommer der Arbeidsretten kom til at arbeidsgiver var forpliktet til å resignere nettopp på grunn av at tariffavtalens bestemmelser ledet til en resignasjonsplikt.⁷⁰ I disse dommene ble imidlertid spørsmålet om fredsplikt-krenkelse ikke behandlet, med unntak av ARD 1920–21 s. 29, hvor arbeidstakersiden ble frikjent nettopp på grunn av tariffavtalens bestemmelser. At tariffavtalen i disse tilfellene ble brukt til å statuere resignasjonsplikt for arbeidsgiver, kan være grunnen til at Fougner m.fl. mener at avtalen var avgjørende også i dommen fra 1971. Har tariffavtalen prosessuelle bestemmelser om tvisteløsning, kan de nemlig forstås som en mer vidtgående regulering enn de alminnelige fredspliktreglene, jfr. punkt 3.46.

At det i realiteten var tariffavtalens bestemmelse Arbeidsretten bygget sin konklusjon på om å frifinne arbeidstakerne for å nekte å etterkomme bedriftens påbud om jobbstempling, har imidlertid ikke støtte i dommens premisser. Arbeidsretten skilte tvert imot klart mellom spørsmålet om arbeidstakerne handlet i strid med den tariffmessige fredsplikt, og hvorvidt akkordavtalens prosessuelle bestemmelser faktisk var til hinder for at arbeidsgiver innførte jobbstemplingen uten å følge prosedyren for tvisteløsning. I det jeg har sitert ovenfor fra rettens premisser, i punkt 4.2, viste Arbeidsretten eksplisitt til den «tariffrettslige fredsplikt» (s. 54) som grunnlag for resignasjonsplikten. Dette viser ganske klart at retten frifant arbeidstakersiden for krenkelse av fredsplikten, *ikke* for brudd på en bestemmelse i tariffavtalen. Det var under det sistnevnte spørsmålet tariffavtalens § 4 ble trukket frem av Arbeidsretten, og ikke når det gjaldt spørsmålet om brudd på den tariffrettslige fredsplikt. Dette fremgår også tydelig av det jeg har gjengitt ovenfor fra rettens premisser på s. 54. Arbeidsgiverens plikt til å resignere ble dermed knyttet direkte til at arbeids-

⁶⁹ Fougner m.fl. 2004 s. 426.

⁷⁰ Se for eksempel ARD 1929 s. 31.

takerne ikke i kraft av fredsplikten pliktet å innrette seg. Fredsplikten følger som nevnt tidligere både av tariffavtalen (direkte eller forutsetningsvis) og av lov.⁷¹ Det må derfor sies å følge av Arbeidsrettens formuleringer i denne dommen at retten oppstilte en resignasjonsplikt på et *alminnelig* grunnlag, som i utgangspunktet ville være anvendelig for alle tarifforhold.

Dersom det skulle være tvil om hvordan ARD 1971 s. 49 skal forstås isolert sett, ble avgjørelsen i senere avgjørelser på 1970-tallet forstått slik at det var fredspliktreglene, ikke særskilte tariffavtalebestemmelser, som lå til grunn for resignasjonsplikt ved endringer. Også i ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31 og 1973 s. 112 anvendte Arbeidsretten den rettssetningen om resignasjonsplikt som kan utledes av ARD 1971 s. 49. I samtlige av disse dommene henviste retten til ARD 1971 s. 49 eller til den tariffrettslige fredspликт som rettslig grunnlag for resignasjonsplikt ved endringer, og ikke til en prosessuell skranke i tariffavtalen.

I ARD 1971 s. 65 kom retten til at arbeidstakersiden måtte resignere i mellomperioden. Der gjaldt rettstvisten hvorvidt arbeidstakerne pliktet å arbeide etter en produksjonspremieavtale fordi den var prolongert, eller om denne avtalen var falt bort. Det var altså ikke tale om noen saksbehandlingsregler. Forbundet ga uttrykk for at arbeidstakerne ikke lenger hadde plikt til å arbeide etter produksjonspremieavtalen, og ga sin støtte til de arbeidstakerne som nektet å arbeide. Arbeidsretten fant denne støtten i strid med fredsplikten:

«Riktigheten av dette er siste gang fastslått ved ARD 1971 s. 55 flg.⁷², der Arbeidsretten – i favør av arbeidstakerparten – fremholdt at den tariffrettslige fredspликт tilsa at den av partene i en overenskomst hvis rettslige standpunkt innebar en forandring i den bestående tilstand, måtte finne seg i at denne tilstand ble opprettholdt inntil den rettslige tvist mellom partene var brakt ut av verden gjennom dom. I samsvar med den oppfatning Arbeidsretten på denne måte ga uttrykk for – og som retten i alle år konsekvent har bygget på – finner den at Norsk Grafisk Forbunds holdning frem til 24. februar 1971 representerer en krenkelse av den fredspликт som påhviler det etter arbeidstvistlovens §6 punkt 1 og § 4» (s. 80-81).

⁷¹ Se nærmere i punkt 2.3.

⁷² Trolig en skrivefeil; jeg ikke kan finne spor av en slik argumentasjon i denne dommen. Jeg legger i det følgende til grunn at det er ARD 1971 s. 49.

Her pekte Arbeidsretten i sin begrunnelse tilbake til dommen i ARD 1971 s. 49 og la uttrykkelig til grunn at denne bygget på at det var den tariffrettslige fredsplikt som var grunnlaget for plassering av resignasjonsplikten. Heller ikke her knyttet retten resignasjonsplikten til konkrete bestemmelser i tariffavtalen. Ut fra dette må det etter mitt syn sies at Arbeidsretten i ARD 1975 s. 65 både bekreftet og forsterket en norm om en alminnelig resignasjonsplikt basert på fredsplikten, uavhengig av særskilte avtalebestemmelser mellom partene. I dette ligger at det på bakgrunn av dommens generelt utformete premisser og at disse er bekreftet i senere rettspraksis, etter mitt syn ikke er grunnlag for å underkjenne den prinsipielle betydning av dommen i ARD 1971 s. 49, slik Fougner m.fl. har argumentert for.

4.4 *Fredsplikt = resignasjonsplikt ved endringer i det bestående?*

4.41 Rettssetning om fredspliktens praktisering

I ARD 1971 s. 49 (54) viste Arbeidsretten som nevnt til den «tariffrettslige fredsplikt» som grunnlag for sitt standpunkt om at den part som vil endre et bestående forhold, må resignere. Det må undersøkes nærmere hva dette innebærer og hvordan Arbeidsretten begrunnet koblingen mellom *rettsvirkningen* resignasjonsplikt og *det rettslige grunnlaget* fredsplikt.

Uttalelser i dommen gir grunnlag for å hevde at Arbeidsretten oppstilte én rettssetning om at en tariffbundet part krenker fredsplikten ved å ikke resignere, og – motsetningsvis – en rettssetning om at en tariffbundet part *ikke* krenker fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt om å opprettholde den bestående situasjon. Retten uttalte at:

«... fredspliktens virkeliggjørelse med nødvendighet tilsier at den ene eller annen av overenskomstens parter avstår fra straks å kreve sitt standpunkt i en tvist lagt til grunn» (s. 53).

Fredsplikt innebærer kort sagt en plikt til å ikke ta i bruk og til å motvirke arbeidskamp for å løse en rettstvist.⁷³ Når Arbeidsretten fremholdt at fredsplikten nødvendiggjorde at en av partene måtte resignere, innebærer det også at retten mente at en av partene ville krenke for-

⁷³ Eller en interessetvist, men det ligger utenfor emnet her. Se mer om fredsplikt i punkt 2.3.

budet mot arbeidskamp ved å gjennomføre eget standpunkt. Når bare den ene parten må avstå fra å gjennomføre eget standpunkt, betyr det at den andre parten kan opptre i samsvar med sitt standpunkt, altså kreve det eksisterende opprettholdt, *uten* å krenke fredsplikten.

Hvorvidt en handling eller unnlattelse innebærer å opprettholde den etablerte situasjon, er en objektiv vurdering. Ettersom Arbeidsretten fremhevet et objektivt kriterium for å frifinne for fredspliktsbrudd, kan det slutes at retten ville oppstille en rettssetning om at atferd i samsvar med den bestående situasjon ikke innebærer en fredspliktkrenkelse. Og motsatt, at det å gjennomføre en endring av den etablerte situasjon, derfor må anses å oppfylle det objektive vilkåret for «arbeidskamp».

At Arbeidsretten mente å oppstille en rettssetning for når fredsplikten i rettstvister overtres, støttes av uttalelsen senere i dommen:

«Arbeidsretten har nemlig ved praktiseringen av den tariffrettslige fredsplikt gått ut fra at den bestående tilstand må opprettholdes inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden» (s. 54).

«Praktiseringen» av fredsplikten refererer seg klart nok til hva som tidligere har blitt bedømt som en krenkelse av eller akseptabelt etter fredspliktreglene. Denne henvisningen til Arbeidsrettens tidligere rettspraksis er imidlertid ikke særlig treffende. Som jeg har vist i kapittel 3, la Arbeidsretten i perioden forut for 1970 gjennomgående ikke vekt på om en opptreden tok sikte på å opprettholde den bestående situasjon ved anvendelsen av fredspliktreglene. Unntaksvis ble likevel arbeidstakerne frikjent for fredspliktskrenkelse der de holdt fast ved den bestående tilstand, jfr. punkt 3.31. At dette bare unntaksvis ble lagt til grunn, mens hovedtendensen gikk i en annen retning, problematiseres overhodet ikke av Arbeidsretten i dommen fra 1971. Den uttalelsen som er sitert ovenfor her, kan forstås slik at retten uten videre la til grunn unntaksregelen i eldre praksis som uttrykk for gjeldende rett, og ikke hovedtendensen. Men uttalelsen kan også forstås dit hen at Arbeidsretten i dette tilfellet i realiteten valgte å se bort fra eldre rettspraksis, og bare viste til den *en bloc* for å legitimere den nye rettssetningen som ble oppstilt.

4.42 Kun adgang til å bevare

Det må foretas en presisering med hensyn til adgangen til rettmessig å motsette seg endringer av det bestående. Ved en endring fra motparten er det kun adgang til å kreve det bestående opprettholdt; det er *ikke* adgang til å gå lenger enn dette, for eksempel ved å sette i verk andre tiltak som går ut over det å forholde seg til den bestående ordning, f.eks. ved bruk av streik eller andre arbeidskamptiltak.

Arbeidsretten vurderte på 1970-tallet ikke eksplisitt hvorvidt slike ytterligere tiltak fra en part for å opprettholde det bestående, utgjorde fredspliktsbrudd etter rettssetningen om resignasjon ved endringer i det bestående. Det fremgår imidlertid av rettspraksis at det grunnleggende hensynet er å kunne få bevare det bestående. Handlinger som innebærer at man går lenger enn dette og tyr til andre tiltak for å utøve press, kan medføre en undergraving av det bestående og dermed bryte med det grunnleggende hensynet. Denne konsekvensen kan oppstå selv om formålet med handlingen «bare» er å sikre, eventuelt presse igjennom, sin rett til å opprettholde den eksisterende tilstand. Et slikt synspunkt ble også fremholdt av Andersen i 1956.⁷⁴ Andersen skriver at arbeidstakerne bare kan unngå fredspliktbrudd ved å opprettholde den bestående og praktiserte situasjon. Rettssetningen om at det å bevare den etablerte situasjon ikke innebærer en fredspliktkenkelse, rammer kun situasjoner hvor partene faktisk *opprettholder* den etablerte situasjon, jfr. ARD 1971 s. 49.

Hvorvidt også arbeidsgiversiden ikke krenker fredsplikten ved å opprettholde den etablerte situasjon, ble ikke direkte testet i noen av dommene i denne tidsperioden. Et slikt resultat for arbeidsgiversiden er imidlertid fullt ut i samsvar med rettspraksis i tidsrommet 1916–1969. Hovedtendensen her var jo nettopp at arbeidsgiver ikke ble pålagt resignasjonsplikt. På grunn av rettens generelle uttalelse videreføres dermed gjeldende rett for de situasjoner hvor arbeidsgiversiden ønsker å bevare den bestående situasjon.

4.43 Å endre er en krenkelse

En rettssetning om at *arbeidstakersiden* bryter fredsplikten ved å gjennomføre en endring av den bestående situasjon i mellomperioden, er neppe kontroversiell. En slik rettssetning er nemlig i overensstem-

⁷⁴ Andersen 1956 s. 224.

melse med rettspraksis fra perioden 1916–1969, se for så vidt en rekke eksempler på dette i punkt 3.2 og 3.42. På 1970-tallet ble dessuten arbeidstakersiden ansett å ha krenket fredsplikten i en rekke tilfeller der de gjennomførte sitt eget standpunkt om en endring i den bestående situasjon.⁷⁵

Derimot er det mer problematisk i forhold til tidligere praksis å slutte at den samme rettssetningen gjelder tilsvarende for arbeidsgiversiden, slik at den bryter fredsplikten ved å gjennomføre en endring av den bestående situasjon. En slik rettssetning er nemlig *ikke* i overensstemmelse med rettspraksis fra perioden 1916–1969, se punkt 3.42. Før jeg går nærmere inn på hvilken atferd som innebærer en fredspliktkrenkelse, bør det undersøkes nærmere om Arbeidsretten i ARD 1971 s. 49 *faktisk* mente å oppstille en rettssetning om fredspliktkrenkelse i ethvert tilfelle der arbeidsgiversiden gjennomfører en endring i den bestående situasjon i mellomperioden.

Selv om arbeidsgiversiden i hovedsak ikke måtte resignere i den første perioden, finnes det enkelte eksempler i perioden 1916–1969 på at arbeidsgiversiden *som en konsekvens* av at arbeidstakersiden ikke krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt, fikk en resignasjonsplikt, jfr. punkt 3.31. Som jeg har påpekt foran, kan det ikke utledes fra disse dommene at arbeidsgiver ville anses å ha brutt fredsplikten ved å gjennomføre endringer i den bestående situasjon. Mot denne bakgrunnen er det grunn til å vurdere om Arbeidsretten på 1970-tallet også mente å oppstille en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden som en følge av at arbeidstakersiden gikk fri for fredspliktkrenkelse når formålet var å opprettholde den etablerte situasjon.

Ser vi bare på saksforholdet i ARD 1971 s. 49, er en innfallsvinkel om en resignasjonsplikt for arbeidsgiver nærliggende. Her ble som nevnt arbeidstakersiden frikjent for å ha krenket fredsplikten i et tilfelle hvor de hadde nektet å gjennomføre arbeidsgiversidens pålegg om jobbstempling. Jobbstemplingen krevde at arbeidstakersiden samarbeidet og innrettet seg etter endringen. Ettersom arbeidstakersiden rettmessig i en mellomperiode kunne nekte å oppfylle arbeidsgivers pålegg, *kunne* arbeidsgiver derfor faktisk ikke gjennomføre pålegget

⁷⁵ ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31, 1973 s. 112, 1978 s. 146 og 1979 s. 1.

om jobbstempling. Som en konsekvens måtte arbeidsgiveren uansett resignere.

Det er imidlertid lite ved Arbeidsrettens uttalelser som indikerer at arbeidsgiversiden kun får en resignasjonsplikt som en *konsekvens* av at arbeidstakersiden rettmessig kan holde fast ved den etablerte situasjon. Tvert imot, som nevnt i punkt 4.2 oppstilte Arbeidsretten en plikt for arbeidsgiver til å opprettholde den etablerte ordning selv der arbeidstakersiden ikke hadde et selvstendig krav på å opprettholde den etablerte situasjon. Arbeidsgiveren ville uansett ha fredsplikt (s. 54).

Formuleringen om at arbeidstakersiden har rett til å kreve at arbeidsgiver gjennomfører arbeidstakersidens standpunkt, viser at arbeidsgiver også må resignere der arbeidstakersiden faktisk ikke kan gjennomføre eget standpunkt. I slike tilfeller er resignasjonen ikke bare en *konsekvens* av at arbeidstakersiden nekter å gjennomføre arbeidsgiversidens påtenkte endring. Den må også innebære at arbeidsgiversiden har en fredspliktbasert *plikt* til ikke å gjennomføre endringer i det bestående der arbeidstakersiden krever dette. Manglende overholdelse av plikten vil innebære en fredspliktkrenkelse, og Arbeidsrettens resonnement i ARD 1971 s. 49 må forstås slik at retten ville fravike gjeldende rett, slik jeg har pekt på i punkt 4.41.

At arbeidsgiveren i ARD 1971 s. 49 ikke ble dømt for å ha krenket fredsplikten ved å igangsette jobbstempling, kan i seg selv neppe svekke slutningen om at fredsplikten nødvendiggjør at den part som vil endre den bestående situasjon, resignerer. Det var ikke anført tariffbrudd fra arbeidsgiversiden i den aktuelle saken, og Arbeidsretten hadde følgelig ikke grunnlag for å behandle spørsmålet om fredspliktkrenkelse fra arbeidsgiver.

En generell slutning om at arbeidsgiver krenket fredsplikten ved å ikke resignere der den ønsker en endring, bekreftes gjennom anførselsreferatet i ARD 1972 s. 68. Her gjaldt den underliggende retts tvisten hvorvidt en endring av praksis med å bruke signalmenn uavhengig av om det var behov for dem, var tariffstridig. I fremstillingen av hva som skjedde i perioden fra tvist oppstod til den ble løst, uttalte retten:

«Bedriften besluttet imidlertid ikke å sette sin tariffrettslige oppfatning ut i livet før Arbeidsretten hadde avsagt dom i den foreliggende tvist fordi oppfat-

ningens etterlevelse ville innebære en endring i den faktiske rådende tilstand» (s. 72).

Denne anførselen ble ikke vurdert av retten, og dommen kan derfor i utgangspunktet ikke tas til inntekt for det ene eller det andre tolkningsalternativet. Arbeidsgiveren i denne saken synes imidlertid å ha akseptert at en endring krevde dom før den kunne iverksettes, og at fredsplikten påla resignasjon. For så vidt kan dommen ses som uttrykk for en viss konsensus.

Ellers i perioden finnes det, så vidt jeg kan se, ingen saker hvor Arbeidsretten bedømte arbeidsgivers gjennomføring av en endring i den bestående situasjon som en fredspliktkrenkelse. I ARD 1973 s. 88 gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt arbeidsgiver hadde adgang til å innlemme arbeidstakernes frilørdag inn i den enkelte arbeidstakers ferie, eller om dette var i strid med tariffavtalens bestemmelser. Frilørdagen hadde ikke tidligere vært innlemmet i ferien, men arbeidsgiveren kom på bakgrunn av sin tolkning av tariffavtalen til at det var adgang til en slik ordning. Ettersom arbeidsgiveren faktisk innlemmet frilørdagen i ferien før Arbeidsretten hadde tatt stilling til tvistes spørsmålet, kunne rettssetningen om at endringer i den bestående situasjon innebar en fredspliktkrenkelse i prinsippet ha vært anvendt. Dette argumentet ble imidlertid ikke anført av arbeidstakersiden og heller ikke anvendt av Arbeidsretten. Det kan derfor ikke slutes noe generelt om den rettssetningen som kan utledes av ARD 1971 s. 49 og senere avgjørelser. Men det kan konstateres at rettssetningen ikke ble anvendt konkret i forhold til arbeidsgiversiden i perioden 1970–1979.

Fremstillingen så langt gir inntrykk av at rettspraksis oppstilte en rettssetning om at det ville foreligge en fredspliktkrenkelse med en gang en av partene ville gjennomføre en endring i den bestående situasjon, objektivt sett. Krenkelse av fredsplikten inntrer imidlertid kun dersom også det subjektive vilkåret er oppfylt, det vil si at parten må ha til hensikt å oppnå en løsning av rettstvisten.⁷⁶ I hovedsak har Arbeidsretten i denne perioden bare fokusert på det objektive vilkåret og hvorvidt det foreligger en endring, når den har fastslått at det forelå

⁷⁶ Jf. punkt 2.3 over og Thorkildsen 2001 s. 356.

en fredspliktkrenkelse. I ARD 1971 s. 65 uttalte Arbeidsretten imidlertid om arbeidsgiversidens subjektive forhold:

«Overfor dette er å bemerke at det etter omstendighetene intet holdbart grunnlag er for å bestride at forbundet var i god tro når det gjaldt dets rettslige oppfatning av situasjonen, og at dette – som retten senere kommer tilbake til – blir å anse som en formildende omstendighet hva det påståtte erstatningsansvar angår. Selv om forholdene er dette, er det dog ikke dermed sagt at forbundets holdning fram til den 24. februar 1971 var tariffrettslig uangripelig» (s. 80).

God tro om tariffavtalens forståelse fritok følgelig ikke for fredspliktkrenkelse. I det ligger det ikke at det å ha bestemt rettslig oppfatning i god tro av hvordan tariffavtalen skal forstås, fritar for fredspliktkrenkelse. Det ligger heller ikke i dette at retten mente å oppstille at et fredspliktkrenkelse kan foreligge på et rent objektive kriterium. Selv om partene var i god tro med hensyn til egen oppfatning av det tariffmessige, utelukket ikke det at fredsplikten ble krenket når man gjennomførte eget standpunkt om endring til tross for at man vet at det foreligger rettsvist om dette. Det subjektive vilkåret ble følgelig ikke forbigått idet Arbeidsretten regnet det å gjennomføre eget standpunkt om tolkningen av tariffavtalen som en krenkelse av fredsplikt i og med at man vet at motparten hevder å ha rett til å opprettholde den bestående situasjon.

4. 44 Unntak – fare for liv og helse m.m.

Rettspraksis i perioden 1916–1969 ga grunnlag for å oppstille et unntak fra hovedregelen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden der det kunne sannsynliggjøres at hensikten med gjennomføringen var å verne om liv og helse og å unngå streikebryterarbeid, jfr. punkt 3.47. I utgangspunktet ville rettssetningen om fredspliktkrenkelse ved endringer i den bestående situasjon også ramme slike handlinger, fordi Arbeidsretten har vist generelt til enhver endring. Spørsmålet er hvorvidt det kan utledes noen unntak fra rettssetningen som utledet av Arbeidsrettens praksis på 1970-tallet.

I ARD 1972 s. 89 gjentok Arbeidsretten at slike hensyn kunne tenkes å fritas for fredspliktkrenkelse. Saken gjaldt direkte lovligheten av en arbeidsnedleggelse. Arbeidstakersiden anførte at arbeidsnedleggelsen ikke kunne være en krenkelse av fredsplikten fordi formålet med aksjonen var å verne om både pasientenes helse og arbeids-

takernes helse og fordi det forelå en nødstilstand (s. 103-104). Denne anførselen førte ikke frem fordi det ikke var bevismessig dekning for noe slikt. Arbeidsretten uttalte:

«Det skal ikke utelukkes at det kan inntre forhold som er av en så alvorlig karakter at man ut fra et nødrettssynspunkt finner forutsetningen for fredspliktens etterlevelse eliminert. Men det skal overordentlig meget til for å fastslå dette, og Arbeidsretten kan ikke finne at slike forhold eksisterer i dette tilfellet. Visstnok synes det å være en utbredt oppfatning at den arbeidssituasjon som råder ved våre sykehus er meget utilfredsstillende så vel for sykepleiere, leger og pasienter, og derfor har reformer behov. Men dette er ikke tilstrekkelig til å anse den lovfestede fredsplikten i de foreliggende tariffavtaler som bortfalt» (s. 105).

At hensynet bak arbeidsnedleggelsen var å verne pasientene og arbeidstakerne fra helserisiko førte altså ikke frem i det konkrete tilfellet fordi Arbeidsretten ikke fant at arbeidstakersidens anførsler om helserisiko var tilstrekkelige til å gi grunnlag for at fredsplikten ikke ble krenket. Arbeidsretten begrunnet ikke dette nærmere og gikk heller ikke nærmere inn på arbeidstakersidens anførsler om helserisikoen, men retten åpnet i prinsippet for unntak fra fredsplikten ut fra nødrettsbetraktninger.

Ser vi hen til rettspraksis fra den første perioden, 1916–1969, stilte Arbeidsretten her opp et sannsynlighetskrav til at det virkelig var forebygging av fare for liv og helse som var formålet med en atferd som i utgangspunktet ville være fredsplikt-krenkende. For å påvise et slikt formål måtte det foreligge konkrete omstendigheter som ville godtgjøre for Arbeidsretten at det var derfor arbeidstakersiden handlet som den gjorde. Det kan synes som om Arbeidsretten oppstilte et enda strengere krav enn bare en alminnelig sannsynliggjøring, jfr. formuleringen om at det må «overordentlig meget til». Arbeidsretten uttalte seg ikke noe nærmere om hvor denne listen skulle ligge. Men ut fra rettens formulering må det antas at terskelen er høy og at faren må konkretiseres for Arbeidsretten.

Direkte gjaldt ARD 1972 s. 89 vern av pasienters liv og helse. Fra første tidsperiode, 1916–1969, har vi sett at også formål om ikke å utføre streikebryterarbeid førte til at gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten ikke ble ansett som en fredsplikt-krenkelse. Det er ingen dommer fra perioden 1970–1979 som behandlet hvorvidt dette fortsatt

var et legitimt hensyn å forsvare ved å fastholde eget standpunkt. Det er imidlertid ingen grunn til å anta at hensynet til å unngå streikebryterarbeid ikke fortsatt ville være et hensyn som rettspraksis ville anerkjenne. Henvisningen til «nødrettsbetraktninger» i ARD 1972 s. 89 var i formen ikke begrenset bare til vern av liv og helse. Det å utføre streikebryterarbeid er av Aagaard karakterisert som noe som regnes å være «illojalt og moralsk forkastelig».⁷⁷ Dette synet, som har alminnelig tilsutning, taler også for at standpunktet fra eldre rettspraksis må ha fortsatt gyldighet.

4.5 Vurdering av rettsutviklingen i perioden

Spørsmålet innledningsvis i 4.31 var i hvilken grad partene måtte resignere i tidsperioden. På bakgrunn av drøftelsen ovenfor kan det sies at det fremgår av rettspraksis at den part som inntok et standpunkt om endring, måtte resignere i mellomperioden uavhengig av hva endringen gikk ut på. Tilsidesettelse av denne plikten til å resignere innebar en fredspliktkrenkelse.

At en endring i det bestående tillegges avgjørende betydning for fredspliktens rekkevidde i rettstvister, var en nyvinning om vi sammenligner med perioden 1916–1969. I den perioden la retten ikke avgjørende vekt på hvem som stod for en endring, med hensyn til hvem av partene som faktisk måtte resignere.

Det er muligens noe påfallende at Arbeidsretten på 1970-tallet, uten nærmere begrunnelse, til dels fraviker tidligere praksis om at det som hovedregel er arbeidstakersiden måtte resignere på grunnlag av fredsplikten.

Det virker som om Arbeidsretten på 1970-tallet nærmest begynte fra null når det gjelder resignasjonsplikten. Forklaringen kan være så enkel som at partene og retten i liten grad så hen til eldre praksis, der spørsmålet om resignasjonsplikt ofte var et lite tilgjengelig tema i avgjørelsene. Resignasjonsplikt var dessuten i liten, eller ingen, grad utviklet som selvstendig konsept før Andersen kort omtalte temaet i *Arbeidsretten og organisasjonene* fra 1955. Også i arbeidet med denne artikkelen har det vært krevende å finne frem til aktuelle avgjørelser hvor problemstillinger omkring plikter i mellomperioden har vært berørt. Fraværet av en systematisering av rettspraksis om slike spørsmål

⁷⁷ Aagaard 2004 s. 38.

kan være en forklaring på hvorfor Arbeidsretten uten noen nærmere problematisering innførte nye perspektiver i dommene fra 1970-tallet. På den annen side henviste Arbeidsretten i ARD 1971 s. 49 eksplisitt til tidligere praksis, riktignok uten å spesifisere denne henvisningen på noen måte. Etter mitt syn er henvisningen ikke dekkende for tidligere rettspraksis. Hovedtendensen før 1970 var tvert imot en annen enn den Arbeidsretten la til grunn i denne dommen.

Uavhengig av årsak stod Arbeidsretten på 1970-tallet for en utvikling og endring av tidligere praksis, hvor altså bevaring av det bestående forhold fikk en mer fremtredende plass som moment i vurderingen av partenes plikter i mellomperioden.

Hvorvidt det hadde noen direkte betydning eller ikke, er det ikke sagt noe om i rettspraksis fra 1970-tallet, men i boken *Arbeidsretten og organisasjonene* var Kristen Andersen nettopp inne på en slik tilnærming som manifesterte seg i Arbeidsrettens praksis knappe to tiår senere. Andersen fungerte som Arbeidsrettens formann på 1970-tallet,⁷⁸ og han begrunnet hvorfor arbeidstakersiden ikke burde resignere slik i 1955:

«Det er i den situasjon vi har for oss, bedriften som ønsker å fremkalle en forandring i den etablerte og faktisk rådende tilstand. Dermed synes det å være naturlig at det blir den, og ikke arbeiderne, som henvises til å resignere inntil den tariffrettslige tolkningstvist har fått sin avgjørelse ved dom. Dette resultatet kan også begrunnes ut fra det synspunkt at arbeiderne, så lenge de innskrenker seg til å fortsette med sine spisepauser, vanskelig kan sies å utøve en aksjonsbåren selvtekt. Dette i motsetning til hva tilfellet var i A.R.D. 1952, s. 110 flg. Men det skal innrømmes at man her er inne på en meget vanskelig og tvilsom grensetrekning, der det synes å være uråd å oppstille en kategorisk regel i den ene eller i den annen retning.»⁷⁹

Andersen avslutter sitt resonnement med at det ikke kan oppstilles en kategorisk regel i den ene eller annen retning – noe som kan tyde på en erkjennelse av at rettspraksis i den tidligere tidsperioden neppe kunne tas til inntekt for en generell rettssetning om resignasjonsplikt ved alle typer endringer. Det kan dessuten bemerkes at Andersen dis-

⁷⁸ Andersen var konstituert som formann under Brynjulf Bulls permisjoner 8.1.1960 – 31.12.1961 og 1.1.1964 – 31.8.1975 og var deretter oppnevnt som Arbeidsrettens formann fra 1.9.1975 til 31.8.1980.

⁷⁹ Andersen 1956 s. 224.

kuterer dette spørsmålet konkret i forhold til et tilfelle der arbeidstakerne påberopte at de etter «... sikker og langvarig praksis har oppnådd tariffmessig krav på en bestemt arbeidsordning».⁸⁰ Andersen drøftet følgelig kun spørsmålet ved rettstvister der arbeidstakerne påberopte seg praksis, og ikke i enhver rettstvist om endringens rettmessighet i forhold til tariffavtalen.

Resonnementet bærer preg av reelle hensyn – hvorfor skal arbeidstakersiden måtte gi seg i en periode der det foreligger rettstvist om innføring av endringer? Det mest nærliggende er jo å beholde status quo, fordi dette har vært praktisert og godtatt av partene på begge sider. Dette stemmer også med alminnelige bevisbyrdereregler og grunnsetninger om at det rettsendrende standpunkt er det som krever begrunnelse, og eventuelt bekreftelse ved dom. På det tidspunktet når det foreligger en fastlåst konflikt om hvorvidt man skal endre eller ikke, kan det fremstå som naturlig å holde fast på den etablerte tilstanden som begge parter tross alt har levd med til tvisten oppstod. Det vil dessuten styrke endringens legitimitet å vente til en nøytral og autoritativ tredjepart har avgjort spørsmålet om dens rettmessighet. Til dette kommer at endringer tidvis kan være vanskelige å reversere når de først er gjennomført. Dersom arbeidsgiver i mellomperioden gis for stort spillerom, kan det medføre at arbeidsgiveren i realiteten gis en endringsadgang ut over det som formelt sett er rettmessig.

Motstykket er selvsagt at hurtig iverksettelse av endringer også kan være legitim og nødvendig, og at utsettelse av slike endringer også kan ha irreversible og uheldige konsekvenser. Det kan dessuten pekes på at arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i en mellomperiode blir begrenset av fredsplikten. En slik virkning av en resignasjonsplikt ved enhver endring kan fremstå som noe uheldig i lys av arbeidsgivers behov for ensidig å kunne gjennomføre endringer, hvilket i utgangspunktet arbeidsgiveren har en kompetanse til i kraft av styringsretten.

Det må gjøres en avveining som nødvendigvis må bli konkret. Rettspraksis på 1970-tallet gikk langt i å gi fortrinn for opprettholdelse av den bestående ordning i alle situasjoner. Det burde kanskje være

⁸⁰ Andersen 1956 s. 223.

rom for å legge større vekt på konsekvensene av å iverksette/ikke iverksette en endring i mellomperioden.

Kort oppsummert endret Arbeidsretten på 1970-tallet synet på resignasjonsplikt i mellomperioden. Denne endringen innebar et skifte i fokus fra å vektlegge arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å likestille partenes midlertidige plikt til å resignere i mellomperioden, og omvendt adgangen til å gjennomføre en endring, og den var trolig begrunnet i reelle hensyn. Årsaken til endringen fremgår ikke klart av Arbeidsrettens praksis, men slike reelle hensyn som Kristen Andersen tok til orde for i 1955, kan være en viktig del av forklaringen.

5 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1980 til 2011

5.1 Introduksjon til tendenser i perioden

I perioden fra 1980 til 2011 har Arbeidsretten sjelden tatt stilling til spørsmål om og i hvilken utstrekning tariffbundne parter har en selvstendig plikt til å resignere i mellomperioden.

Det finnes enkelte saker der retten vurderte hvorvidt en part krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. Her ble utfallet gjennomgående resignasjonsplikt for arbeidstakersiden og gjennomføringsrett for arbeidsgiversiden. I resultat synes Arbeidsretten å være på linje med praksis fra den første perioden, 1916–1969. Det grunnleggende temaet i den videre fremstillingen er om og i hvilket omfang Arbeidsretten etter 1970-tallet har stått for ytterligere en ny kursendring.

I enkelte saker ble resignasjonsplikt anført, men ble av ulike grunner ikke realitetsbehandlet. Det finnes dessuten noen saker i denne perioden hvor retten vurderte hvorvidt arbeidsgiver handlet i strid med tariffavtalen ved ensidig å innføre en endring av den bestående situasjon før tvisten mellom partene var løst. I disse sakene ble arbeidsgiver pålagt resignasjonsplikt eller gjennomføringsrett på grunnlag av tariffavtalens spesifikke bestemmelser, og ikke på grunnlag av en selvstendig resignasjonsplikt ut fra fredspliktreglene.

I det følgende vil jeg drøfte disse tre tendensene i rettspraksis ved å vise hvordan Arbeidsretten har stilt seg til problemstillinger om resignasjonsplikt i perioden fra 1980 til og med 2011. En sammenfat-

ning og nærmere vurdering av rettspraksis i denne perioden sammenholdt med de foregående venter jeg med til kapittel 6.

5.2 Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden på grunn av fredsplikten

5.2.1 Atferd fra arbeidsgiversiden

I tre dommer i denne perioden kom Arbeidsretten til at en anførsel om resignasjonsplikt for arbeidsgiver ikke kunne føre frem.⁸¹ Spørsmålene i det følgende er hvordan og hvorfor anførselene om resignasjonsplikt ikke førte frem i disse tilfellene, herunder hvordan dette stiller seg til de slutninger jeg har trukket under gjennomgangen av rettspraksis fra 1970-tallet.

a: *ARD 1986 s. 165*

Den første dommen er *ARD 1986 s. 165 (Høst-saken)*. Den underliggende rettstvisten gjaldt hvorvidt omplassering og en etterfølgende avskjed av en tillitsvalgt var i strid med bestemmelsene i hovedavtalen LO – N.A.F. (arbeidere) § 6-11. LO anførte at avskjeden var uberettiget blant annet fordi arbeidsgiver hadde en resignasjonsplikt frem til rettmessigheten av omplasseringen var avklart. Denne anførselen fikk ikke medhold av retten, som fremhevet at avskjeden var berettiget og at arbeidsgiveren ikke hadde en resignasjonsplikt:

«Arbeidsretten er kommet til at bedriften da var berettiget til å gi Høst avskjed. Saksøkernes anførsel om resignasjonsplikt kan ikke føre frem. Det er etter rettspraksis klart at om arbeidstagersiden hevder at en beslutning fattet av arbeidsgiveren er tariffstridig, fører det ikke uten videre til at arbeidsgiveren er forpliktet til å avvente gjennomføringen av en beslutning truffet i kraft av styringsretten. Det er i denne saken tale om en beslutning som bedriften hadde truffet, og meddelte Høst, 8. september, og som – etter det retten har lagt til grunn ovenfor – var rettmessig. Arbeidsgiversiden gjorde også sitt standpunkt klart i forhandlingsmøtet 26. september 1986, og Høst burde etter dette – i samsvar med alminnelig praksis – innrettet seg etter bedriftens beslutning inn til tvisten om forflytningsspørsmålet var løst» (s. 188).

Her synes Arbeidsretten å mene at arbeidsgiveren hadde en rett til å effektivere omplasseringen, og at arbeidstakersiden derved hadde en resignasjonsplikt frem til en løsning av tvisten. Arbeidsretten begrunnet ikke resultatet med noe annet enn en henvisning til «rettspraksis».

⁸¹ *ARD 1986 s. 165, 1988 s. 113, 1998 s. 37.*

Arbeidstakersidens anførsler i saken kan kaste lys over bakgrunnen for Arbeidsrettens begrunnelse. Det fremgår av anførselsreferatet i dommen at arbeidstakersiden begrunnet resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden med en henvisning til Kristen Andersens *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 224. Der drøfter Andersen blant annet hvorvidt arbeidstakersiden krenker fredsplikten ved å nekte å rette seg etter en beslutning fra arbeidsgiver om å endre den bestående ordning, og han fremholder at det er mest nærliggende at arbeidsgiver i et slikt tilfelle resignerer frem til rettstvisten er løst.⁸² I ARD 1986 s. 165 var det imidlertid ikke et spørsmål om et fredspliktbrudd fra arbeidstakersiden, men om å ta stilling til om arbeidsgiverens avskjed var *tariffstridig* (s. 178) ved at den ble effektuert før rettstvisten var løst. Det var først i ARD 1971 s. 49 at Andersen, gjennom sin rolle som Arbeidsrettens formann, oppstilte en rettssetning om at også arbeidsgiver krenket fredsplikten ved ikke å resignere ved en endring av den bestående situasjon. Det kan derfor synes som om LO i *Høst-saken* anla en videre forståelse av resignasjonsplikten – som en selvstendig, tariffrettslig norm – enn rettspraksis fra 1970-tallet ga grunnlag for. I Andersens bok og rettspraksis fra 1970-tallet er det imidlertid endring i det bestående som uansett er det avgjørende. Arbeidsrettens standpunkt i ARD 1986 s. 165 kan derfor også ses slik at retten fravek rettsoppfatningen i praksis fra 1970-tallet.

Det kan imidlertid stilles spørsmålstegn ved om vi i så fall har å gjøre med en bevisst eller en ubevisst fravikelse. Som nevnt fremgår det av dommen at rettspraksis fra 1970-tallet ikke ble påberopt av arbeidstakersiden, og Arbeidsretten ga ikke eksplisitt uttrykk for at tidligere rettspraksis ble fraveket. Tvert imot uttalte Arbeidsretten som begrunnelse for at arbeidsgiveren ikke hadde en resignasjonsplikt at dette hadde støtte i rettspraksis. Likesom på 1970-tallet fremstår Arbeidsrettens syn på tidligere praksis også her som i beste fall unyansert. Det er tydelig fordi rettspraksis på 1970-tallet faktisk påla arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt ved endringer. Forklaringen bak rettens standpunkt kan, som på 1970-tallet, være så banal som manglende kjennskap til og systematisering av konseptet resignasjonsplikt ut fra rettspraksis på 1970-tallet. Særlig det at arbeidstaker-

⁸² Andersen 1956 s. 224.

siden i første rekke synes å ha basert sin argumentasjon på Andersens bok fra 1950-tallet, og ikke på rettspraksis fra 1970-tallet, kan tyde på at det også hos partene har vært begrenset kjennskap til tidligere avgjørelser. På bakgrunn av den manglende begrunnelsen og at temaet er vanskelig tilgjengelig kan det synes mest nærliggende å anta at Arbeidsretten i ARD 1986 s. 165 fravek tidligere praksis om resignasjonsplikt uten å være fullt ut klar over dette.

Uansett kan det slutes fra denne dommen at en endring i det bestående ikke nødvendigvis innebærer en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden. Spørsmålet er imidlertid om retten fravek normen om resignasjonsplikt for arbeidsgiver bare i dette konkrete tilfellet, eller om det var tale om en generell fravikelse av tidligere praksis. Hvis dommen skal forstås slik at det var tale om en generell fravikelse, forutsetter det at retten *var* klar over dette.

Arbeidsrettens *resonnement* *kan* forstås slik at det er endringsbeslutninger tatt «i kraft av styringsretten» som rettmessig kan gjennomføres i mellomperioden på tross av at det foreligger rettstvist om beslutningens rettmessighet (s. 188). En slik forståelse kan støttes av rettens henvisning til rettspraksis. I tidsrommet 1916–1969 kan arbeidsgivers gjennomføringsrett etter fredsplikten i stor grad forklares av deres generelle styringsrettslige kompetanse, jfr. punkt 3.43. Dette gjaldt gjennomgående i tilfeller hvor arbeidstakersiden bare kunne *kreve* å få gjennomført eget standpunkt i rettstvisten, men ikke selv gjennomføre det, slik som i dette tilfellet hvor arbeidstakersiden ikke kunne holde fast ved den etablerte situasjon om at den tillitsvalgte kunne fortsette å jobbe et spesielt sted i bedriften. Arbeidsgiver kan jo lett hindre en slik gjennomføring ved å ta fra den tillitsvalgte adgangen til det opprinnelige arbeidsstedet og sette inn en ny arbeidstaker.

På den annen side uttalte Arbeidsretten ikke at arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse avskjærer resignasjonsplikt i *enhver* situasjon hvor de vil innføre endringer. Tvert imot uttalte retten at arbeidsgiver «ikke uten videre» (s. 188) vil ha en slik plikt, og tok således et forbehold. Uttalelsen åpner for at det kan tenkes tilfeller hvor arbeidsgiversiden må resignere selv om det påberopes styringsrettslig kompetanse. I hvilke situasjoner arbeidsgiver kan ha resignasjonsplikt, sier retten ikke noe om, men det at det *kan* bli tale om re-

signasjonsplikt for arbeidsgiver, er i samsvar med det syn som ble etablert i rettspraksis fra 1970-tallet. Avgjørelsen sier dessuten ingenting om hvorvidt arbeidsgiver har resignasjonsplikt der tvisten dreier seg om andre tvistetemaer, for eksempel spørsmål av mer omfattende karakter enn rettsstillingen for en enkelt arbeidstaker.

Kort oppsummert gir dommen i ARD 1986 s. 185 grunnlag for en generell slutning om at arbeidsgiver i tilfeller av omplassering, oppsigelse eller avskjed av en tillitsvalgt som hovedregel ikke må resignere. Dommen kan videre tas til inntekt for at Arbeidsretten fravek den rettssetning som kan utledes fra rettspraksis på 1970-tallet om at arbeidsgiver har resignasjonsplikt i alle situasjoner hvor det utøves kompetanse på *styringsrettens* område. Samtidig er avgjørelsen ikke et eksplisitt prejudikatsfravik, og Arbeidsretten utelukket ikke at arbeidsgiver på noen områder *har* resignasjonsplikt, herunder også på styringsrettens område.

b: ARD 1988 s. 113

En anførsel om resignasjonsplikt ble på ny vurdert av Arbeidsretten i dommen i ARD 1988 s. 113. Tvisten gjaldt rettmessigheten av en endring av arbeidstidsordningen ved et hotell. Arbeidstakersiden la ned påstand om at arbeidsgiverorganisasjonen hadde opptrådt tariffstridig ved å «varsle gjennomføring av endrede vaktlistene før Arbeidsrettens dom i den foreliggende sak foreligger» (s. 123, påstandens punkt 4). Arbeidsretten frifant imidlertid arbeidsgiverorganisasjonen for denne påstanden:

«Når FOS senere varslet iverksettelse, må det sees som et uttrykk for at FOS mente å ha rett til dette etter den enighet som var oppnådd, fordi forutsetningen om søksmål ikke var oppfylt på grunn av påstandsutformningen i HRAFs stevning og senere prosesskrift av 25. april i år. Det siste kan retten ikke gi FOS medhold i. Men noe tariffstridig forhold er FOS' feiltagelse på dette punkt likevel ikke. – Partene blir etter dette å frifinne for pkt. 4 hhv. pkt 4 b i hverandres påstander» (s. 130).

Arbeidsgiversiden handlet altså ikke tariffstridig ved å varsle endring av arbeidstidsordningen før Arbeidsrettens dom. Bortsett fra en ren konstatering er en begrunnelse fra Arbeidsrettens side fraværende. Arbeidstakersidens begrunnelse for sin påstand, som Arbeidsretten

altså ikke var enig i, kan kanskje gi en viss veiledning om rettens vurdering:

«Varslet fra FOS er videre tariffstridig fordi ny vaktliste ikke er etablert i samsvar med tariffavtalens regler. Så lenge dette ikke er gjort, kan en endring ikke iverksettes. Her er det intet rom for styringsretten; det vises til anførselene ovenfor. Dertil foreligger det en rettstvist om rettmessigheten av det tiltak hotellet ville iverksette, og som innebærer en endring av den etablerte situasjon. Det følger da av det tariffrettslige resignasjonsprinsipp at endringen ikke kan iverksettes før tvisten er rettslig avklart» (s. 122).

Siste del av anførselene er interessant for spørsmålet om partenes resignasjonsplikt der spørsmålet ikke er regulert ved avtale. Det fremgår av arbeidstakersidens begrunnelse at den mente at det forelå et «resignasjonsprinsipp» som hindret arbeidsgiver i å iverksette endringen av arbeidstidsordningen. Det er noe uklart hva de bygget prinsippet på. Henvisningen til et «tariffrettslig resignasjonsprinsipp» kan indikere at de mente å bygge dette på den plikten til å resignere som kan utledes av dommene fra 1970-tallet. Dette blir likevel ikke mer enn spekulasjon, da noe slikt ikke kommer frem av dommens referat av anførselene.

Uavhengig av om arbeidstakerne anla en videre eller snevrere forståelse av resignasjonsplikten, det vil si som et selvstendig tariffrettslig prinsipp eller som en del av fredsplikten, ble anførselen om at arbeidsgiver hadde handlet tariffstridig, ikke tatt til følge. Arbeidsgiveren hadde dermed ikke noen plikt til å resignere – det vil si avstå fra å varsle eller gjennomføre endringer i det aktuelle tilfellet. Spørsmålet blir hvordan dette stiller seg i forhold til den rettssetningen som kan utledes av rettspraksis fra 1970-tallet.

Arbeidsretten fremhevet at arbeidsgiversiden handlet ut fra en forståelse av at det forelå en enighet mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver om at tiltakene midlertidig kunne iverksettes (s. 130). Arbeidsretten la følgelig til grunn at arbeidsgiversiden faktisk trodde at det forelå enighet om iverksettelsen: «... FOS mente å ha rett til dette etter den enighet som var oppnådd» (s. 130). Bakgrunnen for den gode tro på FOS' side var en avtale om at endringene ikke skulle iverksettes før søksmål ble reist. Da søksmål ikke ble reist, tolket arbeidsgiversiden avtalen slik at «[n]år sak ikke ble reist i samsvar med den, fulgte det også av avtalen at den nye vaktlisten skulle inn-

føres» (s. 125). Arbeidsretten fant altså grunnlag for at dette var arbeidsgivers oppfatning. På tross av at oppfatningen var en «feiltakelse», slik Arbeidsretten formulerte det, forelå det ikke noe tariffstridig ved å varsle iverksettelse.

I sakene på 1970-tallet lå det tariffkrenkende i at man innførte en endring i den etablerte situasjon til tross for at man var klar over at motparten var uenig i at endringen kunne gjennomføres, jfr. her særlig punkt 4.43 om det subjektive vilkåret. I ARD 1988 s. 113 synes dommens generelle budskap å være at arbeidsgiver ikke har resignasjonsplikt dersom det foreligger god tro om rett til gjennomføring. Men i dette tilfellet forelå det et spesielt forhold ved at partene hadde inngått avtale om gjennomføring, som FOS' feiltakelse og den gode tro knyttet seg til. Dette skiller saken fra de tilfeller hvor en part utelukkende bygger sin gode tro på en generell forståelse av tariffavtalen, slik tilfellet var i dommene fra 1970-tallet.

På grunn av de spesielle omstendighetene er Arbeidsrettens avvisning av det anførte «resignasjonsprinsipp» ikke i direkte motstrid med rettsetningen om resignasjonsplikt som kan utledes av ARD 1971 s. 49 og senere rettspraksis på 1970-tallet.

c: ARD 1998 s. 37

En dom som tydelig avviser tanken om en resignasjonsplikt for arbeidsgiver ved omtvistede endringer i det bestående, er ARD 1998 s. 37. Arbeidstakersiden påsto at arbeidsgiver hadde handlet tariffstridig da den *ensidig* innførte endringer i arbeidstidsordningen. Som grunnlag for dette anførte de at arbeidsgiveren brøt tariffavtalens bestemmelser om å ikke innføre slike endringer ensidig ved tvist, og subsidiært at arbeidsgiveren brøt den «tariffrettslige resignasjonsplikt» fordi den ikke respekterte status quo inntil tvisten var løst. Til begge disse anførselene uttalte Arbeidsretten:

«En arbeidsgiver som ønsker å gjennomføre en ordning som innebærer en endring i forhold til det bestående, har ikke uten videre plikt til å vente med iverksettelsen bare fordi motparten er uenig. Arbeidsgiveren kan imidlertid ha plikt til å vente dersom det foreligger spesielle bestemmelser om dette. I hovedavtalen mellom LO og NHO § 9-4 heter det for eksempel at LO under bestemte omstendigheter «kan ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt.» Det er imidlertid på det rene – og medgitt av saksøkeren – at bestem-

melsen ikke er anvendelig i det foreliggende tilfellet. Arbeidsretten legger til grunn at den arbeidstidsordningen Bærumsbuss AS gjennomførte for de verkstedsansatte fra 1. oktober 1995, etter sitt innhold ligger innenfor NTF-overenskomstens rammer for hvilken arbeidstid som kan fastsettes, og at den ble besluttet i samsvar med bestemmelsene i overenskomstens § 4.3. Dette er heller ikke bestridt av saksøkeren. I det foreliggende tilfellet følger det av overenskomstens alminnelige bestemmelser at arbeidsgiverens beslutning om hvilken arbeidstidsordning som skal gjelde, kan iverksettes selv om det foreligger lokal uenighet. Retten kan ikke se at merknaden til § 5.2.3 eller uenigheten om den kan medføre noen begrensning her» (s. 51, dissens 5-2⁸³).

Det fremgår av siste setning at retten avviste arbeidstakersidens anførsler om at arbeidsgiver ikke hadde rett til å ensidig innføre en endring i det bestående på grunnlag av tariffavtalen. Når konklusjonen bare ses på et slikt grunnlag, innebærer dommen ikke en fravikelse av rettspraksis fra 1970-tallet. Bildet blir likevel et annet når rettens premisser ses i sammenheng.

Innledningsvis i det jeg har sitert ovenfor, uttalte Arbeidsretten seg helt generelt om en arbeidsgivers mulige resignasjonsplikt. Der avviste retten at en arbeidsgiver «uten videre» må resignere fordi det foreligger en rettstvist om rettmessigheten av en endring. Med det tok Arbeidsretten følgelig et helt annet utgangspunkt enn i ARD 1971 s. 49 og påfølgende avgjørelser. Arbeidsretten begrunnet dette standpunktet *uten* eksplisitt å vurdere og gi uttrykk for at den ville fravike rettspraksis fra 1970-tallet. I stedet oppstilte retten en generell rettssetning om at arbeidsgiver ikke «uten videre» må resignere ved endringer, uten å begrunne dette nærmere. Av anførselsreferatet fremgår det at arbeidstakersiden påberopte ARD 1971 s. 49. Følgelig er det ikke grunnlag for å hevde at Arbeidsretten ubevisst fravek den rettssetningen i denne dommen.

Arbeidsrettens uttalelse kan imidlertid ikke tas til inntekt for at arbeidsgiver *aldri* må resignere der de innfører en endring i det bestående. Tvert imot synes Arbeidsretten å åpne for resignasjonsplikt for arbeidsgiver i *visse* tilfeller, jfr. formuleringen «ikke uten videre», som dessuten er i samsvar med det Arbeidsretten uttalte i ARD 1986 s. 165; jfr. i punkt a ovenfor.

⁸³ Dissensen gjaldt direkte tolkningen av tariffavtalens bestemmelser og altså ikke den subsidiære anførselen om resignasjonsplikt.

At endringen i det bestående medførte resignasjonsplikt, ble konkret begrunnet ut fra tariffavtalens bestemmelser. Arbeidstidsspørsmål, som det var tale om i saken, hører normalt under arbeidsgivers styringsrett så langt lov og tariffavtale ikke setter grenser. For det første må det da kunne hevdes at Arbeidsrettens standpunkt til resignasjonspliktspørsmålet ikke uten videre kan få anvendelse for tvister som ikke gjelder utstrekningen av arbeidsgivers styringsrett, for eksempel tvister om endringer som berører tarifforholdet mellom partene ellers, for eksempel inngåelse av tariffavtaler med andre, som i ARD 1973 s. 112. For det annet lar det seg hevde at Arbeidsretten heller ikke mente å fravike standpunktet i rettspraksis fra 1970-tallet om resignasjonsplikt for enhver tvist som gjelder utøvelse av styringsrett. Det fremgår ikke av dommen fra 1998 hvor inngripende endringene var, men det må antas at de hadde en viss virkning for arbeidstakersidens lønn ved siden av arbeidstidsendringene. Arbeidsrettens resonnement, med reservasjonen «ikke uten videre», utelukker ikke at arbeidsgiver i retts tvister som dreier seg om arbeidsgivers styringsrett, men der endringer er av mer inngripende karakter, kan ha en resignasjonsplikt.

5.22 Atferd fra arbeidstakersiden

Det finnes få saker i perioden 1980–2011 hvor Arbeidsretten har tatt stilling til hvorvidt arbeidstakersiden pliktet å resignere på grunnlag av den tariffrettslige fredsplikt. Det er imidlertid tre saker⁸⁴ i perioden der retten vurderte om arbeidstakersiden brøt fredsplikten ved blant annet å ha gjennomført eget standpunkt i mellomperioden. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt fredsplikten ledet til en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden i disse tre sakene, og hvordan dommene forholdt seg til 1970-tallets norm om fredsplikt ved endringer i det bestående.

a: ARD 1985 s. 96

I ARD 1985 s. 96 oppstod det tvist ved at staten som tariffmessig arbeidsgiver varslet endringer i undervisningstimetallet for en del kurs i videregående skole og mer bruk av større klasser i teoriundervisningen (s. 96-97). Det fremgår ikke klart av dommen hvorfor arbeidstakersiden mente endringene var tariffstridige, men saken er relevant

⁸⁴ ARD 1985 s. 96, ARD 1997 s. 193, ARD 2010 s. 3.

fordi den vurderer brudd på fredsplikt i forbindelse med en rettstvist, jfr. Arbeidsrettens henvisning til tjenestetvistlovens § 20 nr. 1 (s. 108).

Norsk Faglærerlag bestred rettmessigheten av endringene og påla derfor først medlemmene sine å ikke utføre «planlegging og etablering av nye klasser, ekstraklasser og omdisponering av eksisterende klasser» (s. 100-101). Arbeidsretten kom til at dette utgjorde en krenkelse av fredsplikten:

«Det avgjørende er for så vidt om det middel som her tas i bruk, innebærer et aksjonsforankret press i et spørsmål som er undergitt fredsplikt etter tariffavtalen. Og Faglærerlagets aksjon i denne sak har utvilsomt en slik karakter» (s. 108).

At arbeidstakerne nektet å bidra til planleggingen av nye klasser som de mente arbeidsgiver ikke kunne innføre, kan sies å være en handling som innebærer at de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten. De opprettholdt følgelig den bestående ordning på denne måten. Arbeidstakersiden kan for så vidt sies å ha blitt dømt for å ha krenket fredsplikten for det som tilsynelatende fremstår som å holde fast ved den etablerte situasjon. Dette kan ses slik at det er i strid med det som kan utledes av rettspraksis fra 1970-tallet – nemlig at det å holde fast ved den etablerte situasjon ikke utgjør en fredspliktkrenkelse. På den annen side kan det stilles spørsmålstegn ved om det å *organisere og planlegge* mindre klasser er det samme som at arbeidsgiver ikke hadde adgang til å foreta endringer av klassestørrelsen uten å ta Norsk Faglærerlag med på råd. At arbeidstakerne dessuten igangsatte en rekke andre aksjoner i tilknytning til å nekte å delta i planleggingen av nye klasser, trekker i retning av at arbeidstakersiden sett under ett gikk *lenger enn bare* å gjennomføre eget standpunkt. De nektet for eksempel også å utføre reparasjoner som de tidligere hadde utført – altså en endring av den bestående situasjon med det formål å få arbeidsgiversiden til å ikke innføre endringer. Retten problematiserte ikke direkte ARD 1971 s. 49 og de følgende dommene fra 1970-tallet. Det kan ses som et uttrykk for at retten vurderte forholdet i denne saken som forskjellig fra det de andre avgjørelsene behandlet. Det blir likevel et åpent spørsmål, i og med at Arbeidsretten ikke gikk inn på dette.

På bakgrunn av at arbeidstakersidens forhold sett under ett må sies å gå *lenger enn bare* å gjennomføre eget standpunkt, antar jeg

imidlertid at dommen ikke gir grunnlag for å slutte at fredspliktkrenkelsen i seg selv begrunnet en resignasjonsplikt for arbeidstagersiden. Det må holdes åpent for at Arbeidsretten ville bedømt forholdet annerledes dersom arbeidstakerne kun hadde holdt seg til å nekte å gjennomføre arbeidsgivers endringsforslag.

b: ARD 1997 s. 193

I denne dommen kom Arbeidsretten til at det var en fredspliktkrenkelse av arbeidstakersiden å gjennomføre eget standpunkt i retts tvisten om å bevare den bestående situasjon. Den underliggende rettstvisten gjaldt rettmessigheten av at arbeidsgiver påla arbeidstakerne å arbeide med en såkalt «opplæringsbok» (s. 193). Arbeidsgiveren, staten, hevdet at det var en del av deres styringsrettslige kompetanse å pålegge arbeidstakerne å ta i bruk denne boken, mens arbeidstakersiden hevdet arbeidsgiver ikke hadde hjemmel til dette (s. 195). Lærerforbundet påla sine medlemmer å ikke ta i bruk opplæringsboka. Forbundet handlet følgelig i samsvar med sitt eget standpunkt i rettstvisten. Spørsmålet for Arbeidsretten var om forbundets oppfordring og pålegg var en fredspliktkrenkelse. Det besvarte Arbeidsretten bekreftende:

«Lærerforbundets skriv til medlemmene har klart form av oppfordringer til og pålegg om å motsette seg og motvirke gjennomføring av beslutninger om hvordan læreres arbeidsoppgaver skal ivaretas. Dertil er det etter prosedyren og partsforklaringen klart at et siktemål fra Lærerforbundets side er å komme i det man har kalt en «faglig dialog» med staten ved KUF – som i denne sammenheng er Lærerforbundets tariffmotpart – om hvordan opplæringsbok i skolen skal utformes og brukes. Begge deler er spørsmål som utvilsomt er undergitt fredsplikt etter de tariffavtaler Lærerforbundet er bundet av, så vel som etter tjenestetvistlovens regler. Lærerforbundets opptreden er da også utvilsomt tariffstridig, og ulovlig etter tjenestetvistlovens § 20 nr. 1» (s. 200).

Arbeidsretten begrunnet altså at det forelå en fredspliktkrenkelse med at Lærerforbundet ønsket å «motsette seg og motvirke gjennomføring av beslutninger om hvordan læreres arbeidsoppgaver skal ivaretas». Henvisning til arbeidsgivers beslutninger må forstås som en henvisning til arbeidsgiverens styringsrettslige kompetanse. Dette korresponderer med resonnementene i både ARD 1986 s. 165 og ARD 1998 s. 37 om at arbeidstakersiden i utgangspunktet har en resignasjonsplikt på grunn av fredsplikten der arbeidsgiversiden på styrings-

rettens område innfører endringer i den bestående situasjon. Heller ikke her gikk Arbeidsretten inn på rettspraksis fra 1970-tallet. Begrunnelsen må imidlertid uansett forstås som en fravikelse av den rettssetningen som da ble utviklet om resignasjonsplikt og gjennomføringsrett etter fredsplikten avhengig av hvem som stod for en endring av den bestående situasjon.

c: ARD 2010 nr. 3

Også i ARD 2010 nr. 3 ble arbeidstakerne dømt for fredspliktkrenkelse ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. Den underliggende rettsvisten gjaldt hvorvidt arbeidstakerne var forpliktet til å bruke et håndholdt dataverktøy under arbeidet, noe som hadde vært praktisert i en tid. Arbeidsretten fant at gjennomføringen av eget standpunkt innebar en fredspliktkrenkelse i form av «annen arbeidskamp»:

« Innleveringen av og nektelse av bruk av PDA i den foreliggende situasjon må etter Arbeidsrettens syn klart anses som «annen arbeidskamp», jfr. Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1 og ARD 1985 s. 96 med henvisninger til relevant praksis» (avsnitt 30).

At en slik nektelse av å etterkomme et pålegg er et fredspliktkrenkelse, er i samsvar med tidligere rettspraksis, jfr. punkt 3.42 om rettspraksis i perioden 1916–1969 og punkt 4.43 om rettspraksis på 1970-tallet.

d: Sammenfatning

Disse tre dommene gir først og fremst uttrykk for at Arbeidsretten ikke har lagt vekt på om arbeidstakersiden står for en endring eller søker å opprettholde en bestående ordening. Det avgjørende for Arbeidsretten synes å være hvorvidt gjennomføringen av eget standpunkt utgjør et «aksjonsforankret press», jfr. ARD 1985 s. 96. I tillegg kan ARD 1997 s. 193 direkte tas til inntekt for at rettssetningen om at arbeidstakersiden må frikjennes for fredspliktkrenkelse i situasjoner hvor de holder fast på den etablerte ordening, har blitt fraveket. ARD 2010 nr. 3 bekrefter rettspraksis fra både første og andre tidsperiode om at arbeidstakersiden som hovedregel må resignere etter fredsplikten der den ønsker å gjennomføre en endring av den bestående situasjon.

5.3 Anførsel om resignasjonsplikt ble ikke realitetsbehandlet

I perioden 1980–2011 ble resignasjonsplikt dessuten anført i noen tilfeller uten at retten gikk inn på anførselen. Spørsmålet i det følgende er hvorfor retten valgte å ikke behandle spørsmålet, og om slike dommer kan si noe mer om praktiseringen av resignasjonsplikt i denne perioden.

Den første dommen der retten ikke behandlet en anførsel om resignasjonsplikt, er ARD 1983 s. 38. Der gjaldt hovedspørsmålet i saken hvorvidt Norsk Lærerlag brøt fredsplikten ved å pålegge barnehagearbeidere å ikke påta seg ekstraarbeid i forbindelse med veiledning av elever fra barnepleierlinjen. Subsidiært anførte Østfold fylkeskommune at Norsk Lærerlag hadde resignasjonsplikt inntil tvisten var løst av Arbeidsretten (s. 52). Dette siste tok retten ikke stilling til. Selv om Lærerlaget ble frifunnet for brudd på fredsplikten, fant retten at det ikke kunne antas at det var lidt noe tap på grunn av aksjonen. Derfor anså retten at fylkeskommunen ikke hadde rettslig interesse i å få spørsmålet avklart i form av å «få fastslått om de saksøkte ville ha hatt en fredsplikt inntil nærværende sak var avgjort» (s. 65–66).

Selv om resignasjonsplikt ble anført og behandlet i ARD 1986 s. 165 og 1988 s. 113, gikk det ni år før retten igjen, i ARD 1997 s. 25, fikk en anførsel om resignasjonsplikt til behandling. I denne saken kom Arbeidsretten til at arbeidsgiver handlet tariffstridig ved å endre lønnsutbetalingene i bedriften fra 11 ganger i året til 12 ganger i året. Arbeidsgiveren ble derfor dømt til å gå tilbake til lønnsutbetaling 12 ganger i året (s. 39). Arbeidstakersiden krevde også saksomkostninger med den begrunnelse at arbeidsgiver hadde handlet i strid med resignasjonsplikten. Dommen i ARD 1971 s. 49 ble påberopt som basis for en resignasjonsplikt, og standpunktet ble nærmere begrunnet med at arbeidsgiver innførte en endret ordning av lønnsutbetalinger uten å vente på Arbeidsrettens avklaring av rettmessigheten. Retten fant at den ikke trengte å ta stilling til dette spørsmålet fordi arbeidsgiversiden uansett hadde opptrådt kritikkverdig og hadde gjort seg skyldig i tariffbrudd. Dommen kan derfor ikke tas til inntekt for at det er eller ikke er en norm om resignasjonsplikt. Men av arbeidstakersidens anførsler ser vi at det ble bygget på en oppfatning om at rettssetningen i ARD 1971 s. 49 fortsatt var aktuell. På den

annen side valgte arbeidstakersiden her ikke å anføre at det forelå et selvstendig tariffbrudd eller brudd på fredsplikten; spørsmålet om resignasjonsplikt ble bare tatt opp som en del av saksomkostningsspørsmålet.

Med unntak av ARD 1998 s. 37, som er drøftet i punkt 5.13, gikk det, så vidt jeg kan se, en lang periode hvor ingen parter fremmet anførsler om resignasjonsplikt. Først i ARD 2010 nr. 1 dukket det opp en anførsel om dette; den ble imidlertid frafalt før hovedforhandlingen (avsnitt 14).

Spørsmålet er så hva disse dommene eventuelt viser, i og med at anførsler om resignasjonsplikt ikke er blitt behandlet. Som indikert i gjennomgangen ovenfor kan dommene i utgangspunktet ikke si noe bestemt nettopp fordi anførslene om resignasjonsplikt ikke ble realitetsbehandlet. Gjennomgangen har likevel vist at det gjorde seg gjeldende en oppfatning, i hvert fall på arbeidstakersiden, om at det gjaldt normer om en resignasjonsplikt. På den annen side kan det hevdes at det meget beskjedne antall saker med anførsler om resignasjonsplikt peker i retning av at resignasjonsplikt som selvstendig norm i dag har begrenset forankring.

5.4 Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden etter tariffavtalen

Tariffavtalen kan tenkes å oppstille midlertidige begrensninger for partenes adgang til å endre den bestående situasjon, jfr. punkt 2.5 om tariffavtaleregulert resignasjonsplikt. For arbeidsgiversidens del er dette så vidt jeg kan se det eneste grunnlaget hvor de faktisk får resignasjonsplikt i perioden 1980–2011.

ARD 1988 s. 92 illustrerer at partenes plikter i mellomperioden ble løst på grunnlag av utfallet i den underliggende rettstvisten om at tariffavtalens prosessuelle bestemmelser begrenset arbeidsgivers adgang til å innføre endringer. En slik tilnærming samsvarer med den alminnelige regel om risiko for egen kontraktsforståelse, jfr. punkt 2.2 foran. I saken ønsket Royal Garden Hotel AS å gjennomføre endringer av servitørens arbeidsoppgaver ved hotellet.⁸⁵ Vurderingstemaet i saken var hvorvidt tariffavtalens bestemmelser om at bedriften måtte inngå skriftlig avtale om endringer i arbeidstakernes arbeidsområde,

⁸⁵ Direkte gjaldt slutningen kun rettmessigheten av oppgaver, men det fremgår av dommen at noen av disse oppgavene ble pålagt gjennomført i tidsperioden.

begrenset arbeidsgivers adgang til ensidig å innføre enkelte slike endringer (s. 93). Arbeidsretten fant at den ensidige innføringen av endringer var i strid med tariffavtalens bestemmelser om at slike endringer bare kunne skje etter avtale mellom partene,⁸⁶ og uttalte om dette:

«Det følger av det retten her har lagt til grunn, at overføring av de aktuelle arbeidsoppgavene til servitørene i Palmehaven må ordnes gjennom en særavtale i samsvar med riksavtalens § 6 II» (s. 110).

Arbeidsretten begrunnet følgelig arbeidsgiversidens tariffbrudd med at det forelå en tariffspesifikk regulering av hvordan de aktuelle endringene kunne gjennomføres. På den ene siden kan man beskrive dette slik at det forelå en delvis tariffavtaleregulert resignasjonsplikt, fordi det forelå prosedyrebestemmelser om at arbeidsgiver måtte avstå fra å gjennomføre en endring inntil det forelå en avtale. På den annen side viser ikke dommen annet enn at man i tilfeller av spesifikk tariffavtaleregulering faller tilbake på det kontraktsrettslige utgangspunkt – at utfallet av den underliggende rettstvisten, om tariffavtalens bestemmelser var til hinder for ensidig endring, ble avgjørende for bedømmelsen av arbeidsgivers forhold.

Likesom i ARD 1971 s. 49 forelå det i denne saken positive tariffavtalebestemmelser som regulerte hvordan endringer kunne gjennomføres. Forskjellen er at i ARD 1971 s. 49 var det arbeidsgiver som påstod at arbeidstakersiden handlet tariffstridig. I ARD 1988 s. 92 var påstanden fra arbeidstakersiden at de ikke hadde plikt til å arbeide på en bestemt måte. Det var ikke anført noen tariffstridig krenkelse av en plikt til å resignere, og dette var følgelig ikke noe Arbeidsretten hadde grunn til å ta opp.

At arbeidsgiversidens ikke-resignasjon kun vurderes i forhold til tariffavtalebestemmelser som hevdes å innebære at arbeidsgivers forhold er tariffstridig, illustreres også av andre avgjørelser i denne perioden:

ARD 1983 s. 267, 1988 s. 92, 1995 s. 251, 1996 s. 130, 1997 s. 109, 1998 s. 37, 131, 1999 s. 54, 2003 s. 165, 2004 s. 74, 2008 nr. 5.

⁸⁶ Riksavtalen § 6: «Mellom tariffpartene kan det for den enkelte bedrift inngås skriftlig avtale om andre løsninger vedrørende servitørenes arbeidsområde.»

Fraværet av anførsler om resignasjonsplikt og det ensidige fokuset på tariffavtalte bestemmelser kan også peke i retning av at resignasjonsplikt som selvstendig norm i dag ikke anses som særlig aktuell. Sett fra arbeidstakersiden er behovet for en slik norm kanskje ikke så stort. Det kan være dekket ved at arbeidsgiver i tilfelle tariffbrudd vil ha plikt til å gå tilbake til den bestående situasjon før endringen, og dessuten kan dømmes til å gjenopprette skade i mellomperioden ved krav om etterbetaling eller erstatning.

6 Resignasjonsplikt i dag

6.1 Innledende bemerkninger

Formålet med denne artikkelen har vært å gjennomgå hvordan Arbeidsretten har behandlet problemstillingen om og i hvilken grad tariffparter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i tariffmessige forhold oppstår til tvisten er løst. Det fremgår av rettspraksis fra de tre tidsperiodene at spørsmålet om resignasjonsplikt er blitt løst på grunnlag av reglene om fredsplikt, om enn på en lite eksplisitt og systematisk måte, dersom spørsmålet ikke løses av tariffavtalens positive bestemmelser.

I perioden 1916 til 1969 ledet fredsplikten til en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden i de fleste tilfeller, trolig på grunn av arbeidsgivers styringsrett og alminnelige posisjon til å pålegge arbeidstakerne endringer. I en kort periode på 1970-tallet brøt rettspraksis med denne tendensen, og rettspraksis fra denne perioden ga uttrykk for at det påhvilde begge parter en resignasjonsplikt i kraft av fredsplikten, trolig ut fra en tanke om at det mest nærliggende var å beholde den etablerte situasjon frem til rettstvist om endringer var løst. Her begrenset fredsplikten dermed også arbeidsgivers styringsrett i mellomperioden. Fra midten av 1980-tallet og frem til 2011 synes Arbeidsretten så å ha forlatt tanken om at fredsplikten begrenser arbeidsgivers gjennomføringskompetanse, og har falt tilbake til hovedtendensen i rettspraksis fra før 1970 med fokus på arbeidsgivers posisjon og behov for styring.

For å vurdere rettstilstanden i dag må de tre epokene for rettspraksis om resignasjonsplikt ses i sammenheng.

6.2 Arbeidstakersiden ønsker endring av den bestående ordning

Her ser jeg først på de tilfeller der arbeidstakersiden ønsker å gjennomføre en endring i det bestående fordi de mener en endring er rettmessig i henhold til tariffavtalen.

Ut fra en lang og fast praksis fra Arbeidsretten vil arbeidstakersiden i hovedsak bli ansett for å bryte fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden i slike tilfeller. Arbeidsgiversiden vil følgelig ha rett til å holde fast på den bestående ordning.

Denne hovedregelen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden finner vi igjen i alle tre tidsperioder jeg har behandlet. Som eksempler peker jeg på ARD 1935 s. 147 hvor arbeidstakersiden nektet å fortsette med et murerarbeid, ARD 1971 s. 65 hvor arbeidstakersiden nektet å arbeide etter en produksjonspremieavtale de til da hadde arbeidet etter, og ARD 2010 nr. 3 hvor arbeidstakersiden nektet å bruke et dataverktøy de hadde anvendt i en tidsperiode.

Hovedregelen modifiseres imidlertid av *nødrettsbetraktninger*, jfr. ARD 1972 s. 89. To hensyn peker seg her særlig ut i rettspraksis – vern av arbeidstakernes liv og helse⁸⁷ og det å unngå streikebryterarbeid.⁸⁸ Tanken bak å legge vekt på nødrettsbetraktninger er at en tariffavtale ikke kan forplikte arbeidstakere til å utføre arbeid som kan sette liv og helse i fare. Hensynet til ikke å utføre streikebryterarbeid er ikke langt fra like tungtveiende, i betraktning av den moralske fordømmelse som er knyttet til slikt arbeid, i hvert fall innad i arbeidstakerorganisasjonene. På begge punkter er det tale om svært legitime og anerkjente hensyn som har gyldighet også i dag. Samtidig er hensynet til arbeidsgiver, og behovet for vern mot press, ivaretatt ved at arbeidstakerne må godtgjøre for retten at de aktuelle formål for deres opptreden er eller har vært reelle. Som jeg har pekt på under drøftelsen av ARD 1972 s. 89, i punkt 4.44, har Arbeidsretten gitt uttrykk for at denne listen ligger høyt.

6.3 Arbeidsgiversiden ønsker endring av den bestående ordning

I tilfeller der arbeidsgiver ønsker å innføre en endring av den bestående ordning, mens arbeidstakersiden ønsker opprettholde den,

⁸⁷ ARD 1956-57 s. 106.

⁸⁸ ARD 1922 s. 207.

er ikke rettspraksis like entydig og klar som den jeg har behandlet i punkt 6.2.

I perioden 1916-1969 fikk arbeidsgiversiden i all hovedsak en gjennomføringsrett i mellomperioden, uten å krenke fredsplikten, uavhengig av om arbeidsgiver ønsket å endre den bestående ordning jfr. punkt 3.42. I perioden 1970–1979 ble arbeidsgiversiden derimot pålagt en resignasjonsplikt med grunnlag i fredsplikten dersom de ønsket å gjennomføre en endring, jfr. punkt 4.4. I perioden 1980–2011 gikk rettspraksis i hovedsak tilbake til den linjen som ble fulgt i perioden 1916–1969, hvilket innebærer at arbeidstakersiden måtte resignere også i tilfeller der det var arbeidsgiversiden som ønsket en endring; jfr. punkt 5.2.

Spørsmålet er da *om* den rettsoppfatningen som fikk uttrykk i rettspraksis fra 1970-tallet har blitt fraveket og, i så fall, i hvilken *grad* har den blitt fraveket. Denne rettsoppfatningen kjennetegnes ved at den er av generell karakter. I ARD 1971 s. 49 oppstilte Arbeidsretten en norm som tydelig var ment å gjelde i lignende situasjoner. Den samme generelle rettssetningen om endringer i den bestående situasjon er gjentatt i tre andre dommer.⁸⁹

På 1980-tallet og frem til i dag har Arbeidsretten ikke formulert seg like generelt med hensyn til om, for hvem og i hvilken grad en resignasjonsplikt kan inntre. Men både i ARD 1986 s. 165 og i ARD 1998 s. 37 bærer Arbeidsrettens begrunnelse også preg av å ha en viss generell innretning, i den forstand at retten *avviser* at en endring i det bestående i utgangspunktet fører til resignasjonsplikt der den underliggende rettstvisten gjelder rekkevidden av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. På tross av at Arbeidsretten ikke eksplisitt har utelukket at arbeidsgiver kan ha resignasjonsplikt, gir rettspraksis i denne perioden et klart inntrykk av at Arbeidsretten i hvert fall har fraveket den generelle rettsoppfatningen, med den klare skillelinjen ut fra fredspliktnormene, som ble etablert i rettspraksis på 1970-tallet.

Både i ARD 1985 s. 96 og i ARD 1997 s. 113 ble arbeidstakersiden i realiteten pålagt å resignere på grunnlag av fredspliktreglene der de opprettholdt den bestående situasjon, uten at Arbeidsretten sa noe generelt om at arbeidstakersiden *alltid* må resignere i situasjoner

⁸⁹ ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31 og 1973 s. 112.

der arbeidsgiver pålegger endringer gjennomført. Arbeidsretten begrunnet resultatet kun med de faktiske forhold og synes ikke å ha vurdert hvilken betydning det har at arbeidsgiver her stod for en endring av den bestående situasjon. Særlig i ARD 1986 s. 165 står det åpent om Arbeidsretten var kjent med rettspraksis fra 1970-tallet. I ARD 1998 s. 37 fremgår det direkte av anførselsreferatet at den eldre rettspraksis ble påberopt. Det gir ytterligere støtte til en forståelse om at Arbeidsretten har ment å fravike den generelle rettsoppfatningen fra 1970-tallet.

Det fremgår imidlertid i premissene til både ARD 1986 s. 165, ARD 1998 s. 37, 1985 s. 96 og 1998 s. 37 at Arbeidsretten verken eksplisitt *sier* at den fraviker den eldre rettsoppfatningen, eller *begrunner* fravikelsen noe nærmere. Dette er en svakhet ved dommene, og det er ennå i dag noe uklart om det finnes en «rest» av rettsoppfatningen fra 1970-tallet som fortsatt har gyldighet.

Innvendingen om at Arbeidsretten i liten grad har begrunnet sine avgjørelser i forhold til tidligere rettspraksis er imidlertid ikke enestående for disse dommene. Den samme innvendingen kan også rettes mot ARD 1971 s. 49. Der uttalte Arbeidsretten at den bygget på etablert praksis, men retten gikk ikke inn på tidligere rettspraksis, og dommen innebar i stedet en markert endring i rettspraksis. Rettssetningen om at også arbeidsgiver må resignere ut fra reglene om fredsplikt, har dessuten aldri blitt brukt til å statuere resignasjonsplikt for arbeidsgiver.⁹⁰ Det svekker dens verdi vis à vis senere dommer og kan for så vidt være en forklaring på hvorfor rettspraksis fra 1980 og fremover ikke har gått i inngrep med rettspraksis fra den forutgående perioden.

Det finnes ulike reelle hensyn som både kan tale for at det fortsatt er grunnlag for å vektlegge endringer i det bestående, og som kan begrunne hvorfor det ikke er grunnlag for dette momentet lenger. Hensynet bak resignasjonsplikt ved endringer slik rettsoppfatningen ble utviklet i dommene på 1970-tallet, var at det var «nærliggende» å be-

⁹⁰ Riktignok ble arbeidsgiversiden pålagt resignasjonsplikt i ARD 1971 s. 49, men domsslutningen gjaldt kun arbeidstakersidens atferd fordi det ikke var anført at arbeidsgiversiden handlet krenkende mot noen resignasjonsplikt, se punkt 4.4.

vare den bestående situasjon der partene var uenige om rettmessigheten av en endring, fordi den bestående situasjon jo faktisk hadde blitt praktisert og godtatt av partene. En slik oppfatning harmonerer også godt med tanke på at fredsplikten er utformet nøytralt når det gjelder atferd fra arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Det ensidige fokuset på å bevare den etablerte situasjon tok imidlertid ikke tilstrekkelig hensyn til behovet for arbeidsgiver for å gjennomføre endringer raskt, uavhengig av om det foreligger rettstvist om endringene eller ikke. En rettsetning om at også arbeidsgiver må vente med enhver endring, vil ikke harmonere like godt med den styringsrettslige tankegang om at arbeidsgiversiden ensidig har kompetanse til å innføre endringer i arbeidsforholdet. Arbeidstakersiden vil således lettere havne i strid med fredsplikten enn arbeidsgiver ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. Rettspraksis etter 1970-tallet synes i større grad å vektlegge disse siste reelle hensynene, det vil si at arbeidsgiversiden ikke kan begrenses av fredsplikten i like stor grad som arbeidstakersiden når det gjelder handlinger i en rettstvist.

Ut fra dette kan det sies at rettstilstanden i dag er at arbeidstakersiden, og ikke arbeidsgiversiden, i hovedsak må resignere på grunnlag av fredsplikten der arbeidsgiver vil gjennomføre endringer i det bestående.

Det kan likevel reises spørsmål om også arbeidsgiversiden unnaksvis må finne seg i å resignere der de ønsker å innføre en endring av arbeidsforholdene. Som jeg har vist i kapittel 4, la rettspraksis fra 1970-tallet ikke noen vekt på *graden* av endring som arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden ønsket å innføre. Det finnes i dag imidlertid ingen sikre holdepunkter i rettspraksis for at slike hensyn er relevante. Jeg finner ikke noen tilfeller i rettspraksis hvor arbeidsgiversiden bygger på en slik forståelse. Som allerede nevnt ovenfor åpnet Arbeidsretten både i ARD 1986 s. 165 og i ARD 1998 s. 37 for at også arbeidsgiver i enkelte situasjoner kan tenkes å måtte resignere. Dommene sier imidlertid ikke noe om hva slags endringer dette kan være.

Gjennomgangen under punkt 5.2 og 5.3 har vist at i samtlige tilfeller der fredsplikten ledet til resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, og dermed en rett for arbeidsgiversiden til å gjennomføre en endring i den bestående ordning, dreide tvisten seg om styringsrettslig

kompetanse.⁹¹ Som nevnt kan hensynet til styringsretten da ha blitt til- lagt utslagsgivende vekt. I ARD 1986 s. 165 fremhevet Arbeidsretten dessuten at arbeidsgiver ikke har resignasjonsplikt ved enhver endring i det bestående når det gjelder «en beslutning truffet i kraft av styringsretten» (s. 188). Et mulig unntak fra hovedregelen om at arbeidsgiver ikke må resignere, kan være situasjoner der rettstvisten ikke dreier seg om arbeidsgivers utøvelse av styringsrett, for eksempel spørsmål om det tariffmessige forholdet mellom organisasjonene, tariffpartenes forhold overfor hverandre osv. På tross av at Arbeidsretten i ARD 1986 s. 165 direkte henviste til styringsretten, er det ikke grunnlag for å trekke den konklusjon at retten mente å avvise *enhver* resignasjonsplikt for arbeidsgiver i tvister om dette, jfr. drøftelsen av ARD 1986 s. 165 og ARD 1998 s. 37 foran med poengteringen av Arbeidsrettens modifikasjon «ikke uten videre».

Endringens *karakter* har hatt liten betydning for standpunktene til spørsmål om resignasjonsplikt i Arbeidsrettens praksis; se likevel punkt 3.42 om noen tendenser i motsatt retning. Hensynet til å bevare den etablerte ordning, som trolig må ligge til grunn for rettspraksis fra 1970-tallet, gjør seg imidlertid særlig sterkt gjeldende dersom endringen er omfattende og sterkt inngripende. Det kan tenkes at endringen vil ha store økonomiske konsekvenser for arbeidstakersiden, eller at når endringen gjennomføres, kan det i ettertid være vanskelig å reversere den, for eksempel om det oppstår rettstvist om adgangen til å nedbemanne eller selge virksomheten. I slike må det ut fra Arbeidsrettens praksis sett i sammenheng med reelle hensyn trolig kunne sies at det er grunnlag for å hevde at det foreligger en selvstendig resignasjonsplikt.

7 Avsluttende bemerkninger

Fremstillingen har vist at resignasjon i tilfeller som ikke er spesifikt regulert i tariffavtale, i realiteten ikke er annet enn et navn på freds-

⁹¹ ARD 1986 s. 165 (oppsigelse av tillitsmann), 1988 s. 113 (endring av arbeidstidsordning), 1997 s. 193 (innføring av opplæringsbok), 1998 s. 37 (endring av arbeidstidsordning).

plikstens rettsvirkninger. Det er ikke grunnlag for å oppstille en selvstendig norm om resignasjonsplikt.

Endringer i det bestående forhold er en absolutt nødvendighet i arbeidsforhold. Tidvis kan også hurtige endringer være nødvendige og legitime. Det er videre en kjensgjerning at det er arbeidsgiver som i størst grad har behov for en endringsadgang. På den annen side er det ikke alltid enkelt å reversere en endring i ettertid. En endringsadgang med virkning også for mellomperioden bør derfor modifiseres ut fra hvor inngripende og reversibel endringen er.

Det synes videre som at partenes plikter i mellomperioden har vært lite systematisk behandlet i rettspraksis, og metodebruken har ikke alltid vært stringent. Det er etter mitt syn ingen klar sammenheng mellom praksis i de ulike epokene. Rettspraksis synes å bære preg av at reelle hensyn er forsøkt formulert som egentlige rettsnormer, tidvis i større grad enn det kildene har gitt grunnlag for.

Arbeidsretten har bare til en viss grad tatt stilling til om, og eventuelt i hvilken grad, praksis fra 1970-tallet fremdeles gir uttrykk for gjeldende rett. På den annen side kan fraværet av tvister omkring plikter i mellomperioden tyde på at behovet i praksis i dag ikke er påtrengende. Samtidig kan manglende oppmerksomhet og systematisering også være en grunn til at resignasjonsplikten ikke har vært gjenstand for nærmere problematisering de senere år. Det ble gjort et forsøk fra arbeidstakersiden i ARD 2010 nr. 1. Ved neste korsvei kan det muligens være tjenlig med en systematisk og grundig fremstilling av tidligere praksis. Alternativt kan en nærmere lovregulering bringe klarhet i hva som faktisk gjelder i mellomperioden. Dette gjelder særlig usikkerheten rundt hvorvidt inngripende og vanskelig reversible endringer i det bestående tilsier en skjerping av resignasjonsplikten for arbeidsgiversiden.

Vil man gå lovgivningsveien, kan det være grunn til å se hen til hvilke løsninger som er valgt i Sverige. Der finnes det nemlig et eksempel på en lovregulering av plikter i mellomperioden i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 39 § om arbeidsgivers adgang til å leie inn arbeidskraft. I bestemmelsen heter det:

«Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren

tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.»

I bestemmelsen er rettsvirkningen resignasjon fullstendig regulert; arbeidsgiver skal ved innsigelser om tariffstrid m.m. avstå fra iverksettelse.⁹² Medbestämmandelagen 40 § oppstiller dessuten et vilkår om at arbeidstakerorganisasjonene som krever at arbeidsgiver resignerer må ha «*fog för sin ståndpunkt*». Innsigelsen fra arbeidstaker må altså oppfylle visse minstekrav for at gjennomføringsforbudet aktiveres.⁹³

Den svenske bestemmelse om innleie har en viss parallell i arbeidsmiljøloven § 14-12⁹⁴ og i visse tariffavtaler.⁹⁵ I arbeidsmiljøloven er det imidlertid ikke noe eksplisitt gjennomføringsforbud ved innsigelser om tariffstrid, slik som i Sverige. I en mer generell lovregulering av resignasjonsplikten, også ut over spørsmål om innleie, kan den svenske modellen med sannsynliggjøring av mulig tariffstrid være en mulig løsning, eventuelt med en ytterligere sontring for endringstiltakets konsekvenser og mulighet for reversering av tiltaket.

⁹² Holke m.fl. 2008 s. 297: «innlägga sitt veto mot en entreprenör eller personaluthyrare».

⁹³ Holke m.fl. 2008 s. 297: « Det krävs alltså inte att den fackliga organisationen kan bevisa att entreprenaden kommer att leda till åsidosättande av lag eller avtal uten det är tillräckligt att man kan göra det sannolikt.»

⁹⁴ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 § 14-12: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.» Jf. Heuvel 2011 s. 253. Det er samtidig et diskusjonstema om slike begrensninger på adgangen til innleie vil stå seg i forhold til bemanningsdirektivet, jf. Heuvel 2011 s. 254-262

⁹⁵ Se for eksempel IKT-overenskomsten mellom NHO og LO/EL & IT (478) 2010 Bilag 8 punkt 2: «Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandører om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte.» Se mer om slike bestemmelser i tariffavtaler i Evju Paper 2011 s. 11-12.

Referanser

Litteratur

- Andersen 1956 Kristen Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene*, (1955) 2. opplag. Oslo: Johan Grundt Tanum
- Aagaard 2004 Erik C. Aagaard. «Arbeid under konflikt – streikebryteri». I: *Arbeidsrett* 2004, s. 38–49
- Evju 1991 Stein Evju. *Aspects of Norwegian Labour Law. Reports and Annotations 1981 – 1991*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 8/1991. Oslo
- Evju 2003 Stein Evju. «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 1, 2003, s. 3-32
- Evju Paper 2011 Stein Evju. *Norway – Survey Report*. Upublisert paper til prosjektet: «Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the EU», august 2011
- Fougner 2007 Jan Fougner. *Endring i arbeidsforhold. Styringsrett og arbeidsplikt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Fougner m.fl. 2004 Jan Fougner, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen. *Kollektiv arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget
- Fougner m.fl. 2011 Jan Fougner, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Frogner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard og Eli Aasheim. *Omstilling og nedbemanning*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget
- Fremmedord. Blå ordbok Oslo: Kunnskapsforlaget. 16. utg., 2000.
- Hagstrøm 2002 Viggo Hagstrøm i samarbeid med Magnus Aarbakke. *Obligasjonsrett*. 3. opplag, 2004. Oslo: Universitetsforlaget
- Henriksen 1956 Knut E. Henriksen. *Tariffavtale og fredsplikt*. Oslo: Grøndahl & Søn's boktrykkeri
- Heuvel 2011 «Bemanningsdirektivet: EF-direktivet om arbeidsleie, fremvekst, regler og konsekvenser for nasjonal rett», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 5, 2011, s. 155–286.

- Holke m.fl. 2008 Dan Holke, Erland Olausson, «Medbestämmande-lagen. Med kommentar». Falun: Norstedts Akademska Förlag
- Jakhelln 2006 Henning Jakhelln. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave. Oslo: N.W. Damm & Søn
- Stokke m.fl. 2003 Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju, Hans Otto Frøland. *Det kollektive arbeidslivet : Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget
- Thorkildsen 2001 Tarjei Thorkildsen. «Annen arbeidskamp enn streik og lockout.» I: *Artikkelsamling i arbeidsrett*. (Henning Jakhelln, red.) Oslo: Pensumtjeneste A/S, 2001

Lovforarbeider

- Prop. 134 L (2010-2011) *Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.* Tilråding fra Arbeidsdepartementet av 24. juni 2011.
- Innst. Arbeidsrettsrådet 1965 *Innstilling om endringer i arbeidstvist og tjenestetvistloven og om forhandlingsrett ved interessetvist i den kommunale sektor*. Innstilling fra Arbeidsrettsrådet avgitt 20. januar 1965.

Rettspraksis

Høyesterett:

Rt 1994 s. 1617

Rt 1979 s. 401

Arbeidsretten:

ARD 1916-17 s. 1

ARD 1918-19 s. 233

ARD 1916-17 s. 52

ARD 1920-21 s. 29

ARD 1916-17 s. 104

ARD 1920-21 s. 64

ARD 1916-17 s. 155

ARD 1920-21 s. 85

ARD 1916-17 s. 164

ARD 1920-21 s. 288

ARD 1918-19 s. 64

ARD 1920-21 s. 306

ARD 1918-19 s. 71

ARD 1922 s. 86

- ARD 1922 s. 207
ARD 1922 s. 225
ARD 1922 s. 252
ARD 1923 s. 34
ARD 1923 s. 166
ARD 1924-25 s. 1
ARD 1924-25 s. 208
ARD 1927 s. 81
ARD 1928 s. 4
ARD 1928 s. 11
ARD 1928 s. 41
ARD 1928 s. 86
ARD 1929 s. 1
ARD 1929 s. 31
ARD 1931 s. 93
ARD 1932 s. 26
ARD 1932 s. 30
ARD 1932 s. 131
ARD 1933 s. 29
ARD 1933 s. 127
ARD 1934 s. 132
ARD 1935 s. 147
ARD 1936 s. 49
ARD 1936 s. 67
ARD 1938 s. 72
ARD 1939 s. 177
ARD 1945-48 s. 28
ARD 1950 s. 61
ARD 1952 s. 110
ARD 1953 s. 6
ARD 1953 s. 24
ARD 1955 s. 99
ARD 1956-57 s. 5
ARD 1956-57 s. 97
ARD 1956-57 s. 106
ARD 1956-57 s. 185
ARD 1956-57 s. 226
ARD 1956-57 s. 253
ARD 1958 s. 19
ARD 1958 s. 125
ARD 1959 s. 1
ARD 1961 s. 90
ARD 1961 s. 103
ARD 1964 s. 110
ARD 1965 s. 7
ARD 1968 s. 44
ARD 1971 s. 49
ARD 1971 s. 65
ARD 1972 s. 89
ARD 1973 s. 31
ARD 1973 s. 112
ARD 1978 s. 146
ARD 1979 s. 1
ARD 1983 s. 38
ARD 1983 s. 267
ARD 1985 s. 96
ARD 1986 s. 165
ARD 1988 s. 92
ARD 1988 s. 113
ARD 1995 s. 251
ARD 1996 s. 130
ARD 1997 s. 25
ARD 1997 s. 109
ARD 1997 s. 193

ARD 1998 s. 37

ARD 1999 s. 54

ARD 2003 s. 165

ARD 2004 s. 74

ARD 2008 nr. 5

ARD 2010 nr. 1

ARD 2010 nr. 3