Alexander Næss Skjønberg

FREDSPLIKTEN I TARIFFORHOLD

GYLDENDAL

ALEXANDER NÆSS SKJØNBERG

FREDSPLIKTEN I TARIFFORHOLD

GYLDENDAL

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2019
1. utgave, 1. opplag 2019

ISBN 978-82-05-52417-0

Omslagsdesign: Gyldendal
Layout: Bøk Oslo AS
Sats: HAVE A BOOK
Brødtekst: Minion 10,5/15 pkt

Alle henvendelser om boken kan rettes til
Gyldendal Juridisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/juridisk
juridisk@gyldendal.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

Denne boken er en bearbeidet versjon av avhandlingen jeg skrev som stipendiat ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, og som jeg forsvarte for graden *philosophiae doctor* 30. januar 2018. Bedømmelseskomitéen bestod av professorene John Asland, Mia Rönnmar og Niklas Bruun. Jeg vil takke komitéen for en grundig vurdering og for en fin og interessant disputas. På bakgrunn av innspillene fra bedømmelseskomitéen har jeg forsøkt å utdype forholdet mellom fredsplikten og konvensjonsvernet noe. For øvrig har jeg gjort endel tilføyelser, og noen mindre drøftelser er sløyfet. Boken er søkt à jour med rettspraksis, ny litteratur mv. frem til 1. juni 2018.

Det er mange som på forskjellig vis og i ulikt omfang har bidratt til at jeg har kommet i mål med arbeidet. Dette er både kolleger, venner og familie. Jeg setter stor pris på alle sammen. Det er likevel noen jeg vil fremheve.

Jeg har hatt to svært dedikerte veiledere, Stein Evju og Johann Mulder. Stein har med usedvanlig grundighet og engasjement veiledet om de fleste sider ved prosjektet. Vi har hatt mange og lange samtaler om stort og smått. Hans kunnskaper innen arbeidsrett er enorme, og umiddelbart er det lett å tenke på Hamsuns ord om Strindberg: «… en Hjærne tilhest, ridende sine egne Veje og efterladende de fleste andre langt bag sig».* Stein er imidlertid genuint opptatt av å dele sine kunnskaper og idéer med andre, ikke bare med stipendiatene, men med enhver som viser interesse for faget. Johann har hatt en litt annen tilnærming til veilederrollen. Han har på ingen måte vært mindre dedikert eller interessert. Det har riktignok vært

* «Lidt om Strindberg» i Knut Hamsun *Artikler i utvalg* ved Francis Bull, s. 14. Oslo: Gyldendal.

færre samtaler om subtile tariffrettslige spørsmål. Men med sitt skarpe blikk, særlig på problemstillinger og avhandlingsstruktur, har han gitt uvurderlige bidrag. Vi har også hatt mange lærerike samtaler om svensk arbeidsrett. Dette har gitt viktige perspektiver til avhandlingsarbeidet. Noe som er felles for dem begge, er et ønske om å løfte frem andre enn seg selv.

Kirsti Strøm Bull fortjener også en særskilt takk. Hun har kommet med verdifulle innspill til de innledende kapitlene og har ikke minst vært en god samtalepartner i avslutningsfasen. Hun har et engasjement for stipendiatene og unge forskere som overgår de fleste.

Jeg vil videre takke Tarjei Thorkildsen. Min interesse for kollektiv arbeidsrett er til en viss grad hans fortjeneste. Som advokatfullmektig fikk jeg arbeide mye med saker for Arbeidsretten, og Tarjei både oppmuntret til og la til rette for faglig fordypning ved siden av alt annet.

Jeg har hatt fire flotte år ved Institutt for privatrett. En stor takk til instituttledelsen, og Eli Knotten især, for å ha lagt til rette for et godt arbeidsmiljø, og takk til Mona Østvang Ådum, Siri Vinger og Bodil Silset for all praktisk bistand. Det sosiale miljøet ved instituttet har overgått all forventning. En spesiell takk til Johann Ruben Leiss og Astrid Iversen for alle de endeløse diskusjonene sene nattetimer om alt annet enn arbeidsrett, enten det har vært i Oslo, Aurlandsdalen eller Cambridge.

Det er likevel særlig miljøet i Arbeidsrettsgruppen som har gjort at jeg – til tross for hvor krevende doktorgradsarbeidet til tider har vært – vil se tilbake på disse årene med også et savn. Dette forskningsmiljøet har vært usedvanlig raust. En stor takk til Melanie Hack, Marianne Jenum Hotvedt, Kurt Weltzien, Marie Nesvik, Andreas van den Heuvel, Anette Grønnerød-Hemmingby samt vitenskapelige assistenter, særlig Anne-Beth Engan og Kajsa Tafjord Normannseth. Steinar Tjomsland, som har vært i eksil sammen med Arbeidsrettsgruppen, har også vært en god samtalepartner i det daglige. Jeg skylder Arbeids- og sosialdepartementet en takk for å ha lagt til rette for dette fagmiljøet gjennom prosjektet Arbeidsrettslig fagutvikling (Arfa).

I sluttfasen av avhandlingsarbeidet ble jeg ansatt ved Institutt for rettsvitenskap og styring ved Handelshøyskolen BI. Miljøet der er raust og oppbyggelig – og en takk til særlig Tore Bråthen, Monica Viken, Gina Bråthen og Jan Fougner for en varm velkomst. Deler av arbeidet med boken har funnet sted mens jeg har vært konstituert dommer i Arbeidsretten høsten 2018. En takk til mine kolleger der, Jakob Wahl og Tron Sundet.

Venner og familie har måttet tåle mye klaging og bekymring i perioder. En varm takk til Eirik Hognestad og Eirin Larsen som tålmodig har lyttet og alltid vært like positive og støttende. De (forsøksvis) ukentlige løpeturene med Eirik har hatt mye å si for humøret. En dyp takk til mine foreldre – de to mest omsorgsfulle menneskene jeg kjenner – og til mine svigerforeldre som alltid har hatt troen.

Til slutt, min kjære Camilla. Jeg er evig takknemlig for at du holdt ut dette løpet. Johannes ble født tre måneder før innlevering, og i praksis var du alenemor den tiden. Dere to betyr alt, og boken tilegnes dere.

Oslo, 16. januar 2019

Alexander Næss Skjønberg

Til Camilla og Johannes

Innhold

DEL A INTRODUKSJON 19

1 PRESENTASJON AV BOKEN 20
1.1 Tema 20
1.2 Rettslige utgangspunkter og begrepsapparat 21
1.2.1 Innledning 21
1.2.2 Arbeidskamp og aksjoner 22
1.2.3 Tvistetyper og formål 25
1.2.4 Oppsummering 29
1.3 Forskningsspørsmål og aktualitet 29
1.4 Hovedavgrensninger 34
1.4.1 Innledning 34
1.4.2 Visse tilgrensede emner 35
1.4.3 Andre rettsnormer som regulerer arbeidskampadgangen 36
1.4.4 Jurisdiksjons- og lovvalgsspørsmål 42
1.5 Bokens overordnede systematikk 42

2 METODE OG KILDER 43
2.1 Perspektivet 43
2.2 Avklaringer og presiseringer 43
2.3 Rettskildematerialet 47

DEL B UTGANGSPUNKTER: SÆRLIG OM FREDSPLIKTENS GRUNNLAG OG BEGRUNNELSE 55

3 INNLEDNING 56

4 FELLES BAKGRUNN: KOLLEKTIVE AVTALER OM TVISTELØSNINGSMEKANISMER 58
4.1 Innledning 58
4.2 Forhandlings- og voldgiftsavtalene av 1902 og 1907 60
4.2.1 Utgangspunkter 60
4.2.2 Fredspliktnormene 62
4.2.3 Sammenfatning 65
4.3 Fredsplikt som alminnelig avtaleforutsetning før 1916? 66
4.4 *Ekskurs*: det tradisjonelle utgangspunktet om organisasjonsfrihet i norsk rett . . 69

5 DEN TARIFFAVTALEBASERTE FREDSPLIKTEN 72
5.1 Innledning og problemstillinger 72
5.2 Tariffavtalen som avtaletype 73
5.2.1 Bakgrunn 73
5.2.2 Grunnleggende formål 77
5.2.3 Rettsvirkninger 79
5.3 Fredsplikten som alminnelig tariffnorm 83
5.3.1 Grunnlag 83
5.3.2 Nærmere om begrunnelsesmåter 91
5.3.3 Rekkevidden i interessetvister 95
5.3.4 Rekkevidden i rettstvister 102
5.3.5 Normenes deklaratoriske karakter 102
5.4 Sammenfatning 107

6 DEN LOVBASERTE FREDSPLIKTEN 109
6.1 Innledning og problemstillinger 109
6.2 Bakgrunn 110
6.2.1 Oversikt 110
6.2.2 De første lovgivningsinitiativene: 1902–06 110
6.2.3 Voldgiftskomitéen: 1908–09 112
6.2.4 De stangske lovproposisjonene: 1911–13 115
6.2.5 Strid om tvungen voldgift mv.: 1913–15 117
6.3 Begrunnelse 120
6.3.1 Overordnet 120
6.3.2 Sikre en tilstrekkelig tvisteløsningsordning 121
6.3.3 Sikre tariffavtalen som reguleringsinstrument 123

6.4 Fredsplikten som lovnorm 124
6.4.1 Rekkevidden i interessetvister 124
6.4.2 Rekkevidden i rettstvister 128
6.4.3 Normenes preseptoriske karakter 130
6.5 Sammenfatning 131

DEL C FREDSPLIKTENS PERSONELLE REKKEVIDDE 133

7 INNLEDNING 134

8 BUNDETHET FOR MEDLEMMER 137
8.1 Grunnlag og utgangspunkter 137
8.2 Hvilke medlemmer bindes? 143
8.3 Medlemmer som trer ut 148
8.4 Aksessorisk fredsplikt for andre medlemmer i hovedorganisasjonen 150

9 BUNDETHET FOR IKKE-MEDLEMMER 153

DEL D FREDSPLIKTENS SAKLIGE REKKEVIDDE 157

10 INNLEDNING 158

11 FREDSPLIKTENS OBJEKTIVE SIDE 161
11.1 Innledning og problemstillinger 161
11.2 Arbeidsstans 162
11.3 Blokade 167
11.4 Annen arbeidskamp 170
11.5 Utviklingen av fredspliktens objektive side 175
11.5.1 Innledning 175
11.5.2 Den tariffbestemte fredsplikten 176
11.5.3 Den lovbestemte fredsplikten 181
11.6 Kravet om kollektiv opptreden 185
11.7 Sammenfatning 191

12 TARIFFREGULERTE INTERESSETVISTSPØRSMÅL 192
12.1 Innledning og problemstillinger 192
12.2 Utgangspunktet om tariffavtalens helhetlige regulering 193
12.3 Uregulerte interessetvistspørsmål – typetilfeller 200
12.4 Sammenfatning 207

13 RETTSTVISTSPØRSMÅL 208
13.1 Innledning og problemstillinger 208
13.2 Noen utgangspunkter 209
13.3 Tvist om styringsrettsutøvelse 211
13.3.1 Innledning 211
13.3.2 Styringsrettsutøvelse i arbeidsrettslig sammenheng 213
13.3.3 Utgangspunkter om styringsrettsutøvelse i relasjon til fredsplikten . 214
13.3.4 Styringsrettsutøvelse uten tilknytning til det tariffregulerte 218
13.4 Tvist om gjennomføring av eget standpunkt i rettstvist 221
13.4.1 Innledning og problemstilling 221
13.4.2 Utgangspunkter 222
13.4.3 Arbeidstagersiden gjennomfører endring i en bestående ordning . . 224
13.4.4 Arbeidsgiversiden gjennomfører endring i en bestående ordning . . . 225
13.5 Gjelder det unntak fra fredsplikten i rettstvister? 231
13.6 Sammenfatning 235

14 SYMPATIAKSJONER 237
14.1 Innledning og problemstillinger 237
14.2 Krav om en hovedkonflikt 240
14.3 Krav om en rettmessig hovedkonflikt 244
14.3.1 Problemstillingene 244
14.3.2 Gjelder det et krav om en rettmessig hovedkonflikt? 245
14.3.3 Hva innebærer kravet om en rettmessig hovedkonflikt? 250
14.3.4 Særlig om rettmessighetskravets betydning ved sympatiaksjon til støtte for utenlandsk konflikt 252
14.4 Krav om aktualitet i hovedkonflikt 257
14.4.1 Problemstillingene 257
14.4.2 Varslingsskritt i sympatikonflikten 258
14.4.3 Iverksettelse av sympatiaksjonen 259
14.5 Gjelder det ytterligere vilkår? 265
14.6 Formålsvurderingen 269
14.6.1 Problemstillingene 269
14.6.2 Krav om legitimt hovedformål 270
14.6.3 Sentrale sider ved formålsvurderingen 272
a. Utgangspunkter 272
b. Aksjonens bakgrunn 272
c. Omfang og skadevirkninger 277
14.7 Særlig tariffavtaleregulering i tariffområdet LO–NHO 281
14.7.1 Innledning 281
14.7.2 Bakgrunnen for Hovedavtalens strengere regulering 283

14.7.3 Generelt om forholdet til den alminnelige fredsplikten 285
14.7.4 Prosessuelle krav 288
14.7.5 Krav om proporsjonalitet knyttet til tariffkrav 291
a. Utgangspunkter 291
b. Inngangsvilkår 294
c. «Går videre»-vurderingen 296
14.7.6 Krav om proporsjonalitet knyttet til sympatiaksjonens omfang 297
14.8 Særlig tariffavtaleregulering i statlig og kommunal sektor 299
14.9 Sammenfatning 300

15 POLITISKE AKSJONER 302
15.1 Innledning og problemstillinger 302
15.2 Krav om legitimt hovedformål 305
15.3 Nærmere om utgangspunktet ved tariffrevisjon 307
15.4 Betydningen av aksjonens varighet og virkninger 311
15.4.1 Innledning 311
15.4.2 Varighet og virkninger som momenter ved formålsvurderingen ... 312
15.4.3 Varighet og skadevirkninger som del av objektive vilkår 316
15.4.4 Nærmere om proporsjonalitetsvurderingen 320
15.4.5 Sammenfatning 326
15.4.6 Forholdet til konvensjonsvernet – særlig EMK artikkel 11 327
a. Problemstillinger 327
b. ILO-konvensjonene nr. 87 og 98 327
c. ESP artikkel 6 nr. 4 329
d. EMK artikkel 11 330
15.5 Betydningen av varsel og fremgangsmåte 333
15.5.1 Innledning 333
15.5.2 Kravets innhold 334
15.5.3 Krav til fremgangsmåte som rettmessighetsvilkår? 337
15.5.4 Forholdet til den individuelle arbeidsavtalen 340
15.6 Særlig tariffavtaleregulering 343
15.6.1 Privat sektor, Hovedavtalen LO–NHO 343
15.6.2 Offentlig sektor, Hovedavtalen Oslo kommune 346
15.7 Sammenfatning 347

16 INDIVIDUALRETTSLIGE BEFØYELSER 349
16.1 Innledning og problemstillinger 349
16.2 Arbeidstageres oppsigelser 350
16.2.1 Innledning 350
16.2.2 Utgangspunkter for formålsvurderingen 350

16.2.3 Sentrale sider ved formålsvurderingen ... 353
a. Oppsigelsene ... 353
b. Oppsigelsenes bakgrunn ... 355
c. Arbeids- og inntektsmuligheter ... 358
d. Blokade ... 359
16.2.4 Særlig norm ved samtidighet ... 360
16.3 Arbeidstageres nektelse av å utføre arbeid ... 364
16.3.1 Innledning ... 364
16.3.2 Individualrettslige friheter ... 364
16.3.3 Arbeid som kan medføre fare for liv eller helse ... 369
16.3.4 Streikebryterarbeid ... 374
16.3.5 Nektelse av å arbeide sammen med en som har opptrådt utilbørlig ... 379
16.3.6 Arbeid som kan være ulovlig og straffbart ... 381
16.4 Arbeidstageres utøvelse av misligholdsbeføyelser ... 384
16.4.1 Innledning ... 384
16.4.2 Kravet er omtvistet ... 385
16.4.3 Kravet er uomtvistet ... 389
16.5 Arbeidsgivers disposisjoner ... 390
16.5.1 Innledning ... 390
16.5.2 Driftsmessige disposisjoner ... 391
a. Innledning ... 391
b. Oppsigelser og permitteringer ... 391
c. Andre driftsmessige disposisjoner ... 396
16.5.3 Misligholdsbeføyelser ... 397
16.6 Sammenfatning ... 400

DEL E FREDSPLIKTENS TIDSMESSIGE REKKEVIDDE ... 403

17 INNLEDNING ... 404

18 DEN TIDSBEGRENSEDE FREDSPLIKTEN ... 408
18.1 Utgangspunkter ... 408
18.2 Krav om plassoppsigelse ... 411
18.3 Krav om melding til riksmegleren ... 418

19 NÆRMERE OM REKKEVIDDE VED TARIFFREVISJON ... 422
19.1 Innledning ... 422
19.2 Hensyn som begrunner tariffavtalens ettervirkning ... 422
19.3 Fredsplikt ved ulike stadier i et revisjonsforløp ... 427
19.3.1 Stillingen før fristutløp ... 427

19.3.2 Stillingen ved fristutløp 429
19.3.3 Stillingen når arbeidskamp er iverksatt 432
19.3.4 Stillingen når arbeidskampen er avsluttet 433
19.4 Tariffavtaler med asynkron gyldighetstid 434
19.4.1 Innledning 434
19.4.2 Forholdet mellom Hovedavtalen og overenskomstene 435
19.4.3 Forholdet mellom særavtaler og overordnede tariffavtaler 436

DEL F AVSLUTNING 439

20 AVSLUTTENDE BEMERKNINGER 440

FORKORTELSER 443

KILDEREGISTER 445

LITTERATUR 446

OFFENTLIGE DOKUMENTER 469

STIKKORD 484

DEL A

Introduksjon

Retten idag bygger på retten igår og er en gjennemgang til morgendagens rett.
Ragnar Knoph (*Oversikt over Norges rett*, 1934)

1

Presentasjon av boken

1.1 Tema

Kampmidler som streik, lockout og boikott er anerkjent som legitime midler i forhandlinger om arbeids- og lønnsvilkår mellom arbeidsgivere og arbeidstagere. Slik har det vært siden organisasjons- og tariffavtaleutviklingen tok til i siste halvdel av 1800-tallet og grunnlaget for dagens arbeidsmarkedsmodell ble etablert. Bruk av kampmidler er en del av denne modellen. Arbeidstagersiden bruker kampmidler, først og fremst streik, for å oppnå tariffavtaler med arbeidsgiversiden og ved revisjon av eksisterende avtaler. Lockout er et motsvarende virkemiddel for arbeidsgiverne. Det anvendes riktignok ikke like hyppig som streik, men forekommer også. Utgangspunktet etter norsk rett er at kampmidler er tillatt medmindre adgangen er begrenset ved lov eller avtale. Det finnes imidlertid en rekke forskjellige rettsnormer som innskrenker adgangen. Boikott er for eksempel regulert i en egen lov som oppstiller både materielle og prosessuelle begrensninger. I en situasjon hvor et kampmiddel har en grensekryssende dimensjon, innebærer også EØS-rettslige normer skranker. Både historisk og aktuelt er ikke minst rettsnormer om *fredsplikt* sentrale, og tema for denne boken er den tariffrettslige fredsplikten.[1]

Den tariffrettslige fredsplikten er en sentral arbeidsrettslig størrelse og plasseres i den delen av rettsområdet som betegnes den kollektive arbeidsretten. I norsk rett har fredsplikten to alminnelige rettsgrunnlag. Det ene er tariffavtalen. Når en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening inngår en tariffavtale, følger

1 I norsk arbeidsrett brukes termen «tariffrettslig» både om rettsregler som følger av tariffavtaler, og om lovgivning som er ment å regulere gjeldende eller fremtidige tariffavtalerelasjoner.

det en alminnelig fredsplikt som del av avtalen. Dette gjelder selv om det ikke er uttrykkelige holdepunkter for en avtale om dette. I tillegg er fredsplikt uttrykkelig tariffregulert i ulike tariffavtaleområder. I for eksempel Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021 § 2-2 (1) heter det at «[h]vor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted».[2] Dette har vært regulert i Hovedavtalen siden den ble inngått i 1935. Det andre rettsgrunnlaget er arbeidstvistloven (2012) § 8 og tjenestetvistloven (1958) § 20.[3] De to lovene regulerer ulike deler av arbeidsmarkedet og oppstiller en alminnelig fredsplikt innenfor sine områder. Enkelt sagt reguleres privat og kommunal sektor av arbeidstvistloven, mens tjenestetvistloven gjelder i statlig sektor.

Den tariffrettslige fredsplikten består dermed av både en tariffavtalebasert fredsplikt og en lovbasert fredsplikt. Det overordnede formålet med denne boken er å undersøke når bruk av kampmidler er i strid med fredsplikten, og når kampmidler er tillatelige. Hva som er forskningsspørsmålene, skal jeg redegjøre nærmere for i punkt 1.3. Først vil jeg gi en oversikt over de rettslige utgangspunktene og noen grunntrekk ved begrepsapparatet som ligger til grunn for arbeidet.

1.2 Rettslige utgangspunkter og begrepsapparat

1.2.1 Innledning

Fredsplikt kan enkelt sagt forklares som en plikt til å avstå fra arbeidskamp. Det er snakk om en unnlatelsesplikt. Videre innebærer fredsplikten en plikt til å motvirke bruk av arbeidskamp. Denne handleplikten er aktuell der en annen som er tariffbundet, har overtrådt unnlatelsesplikten, eller der overtredelsen kan motvirkes. Handleplikten korrelerer med unnlatelsesplikten. Dersom for eksempel tariffbundne arbeidstagere iverksetter en urettmessig streik, vil deres fagforening ha plikt til å sørge for at streiken opphører. Likeledes hvis de planlegger å gjøre det,

2 Tilsvarende bestemmelser finnes i Hovedavtalen LO–Virke 2018–2021 § 3-2, Hovedavtalen YS–NHO 2018–2021 § 2-2 (1), Hovedavtalen LO Stat–Spekter 2018–2021 § 12 og i en rekke andre tariffavtaler.

3 Se henholdsvis lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbtvl.) og lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjtvl.).

vil fagforeningen ha plikt til å motvirke at det skjer. Disse to sidene ved fredsplikten omtales ofte som dens henholdsvis passive/negative og aktive/positive side.[4]

Ettersom fredsplikten er en plikt til å avstå fra arbeidskamp, innebærer den, så langt den rekker, et *forbud* mot arbeidskamp. Hva som omfattes av forbudet, avhenger av flere faktorer. I hovedsak er det snakk om tre forhold. Det ene er hvilke handlinger og unnlatelser som foreligger. Dette knytter seg til begrepet «arbeidskamp» og de handlingsformene som begrepet dekker. Jeg vil derfor klargjøre hva jeg som utgangspunkt mener med arbeidskamp i relasjon til fredsplikten (punkt 1.2.2). Det andre er et skille mellom tvister, og det tredje dreier seg om betydningen av formålet med den aktuelle opptredenen. De to sistnevnte faktorene har sammenheng med hverandre, og jeg forklarer dette samlet (punkt 1.2.3).

1.2.2 Arbeidskamp og aksjoner

Termen «arbeidskamp» brukes om *ulike* kampmidler som kan omfattes av *ulik* rettslig regulering – ikke bare av normer om fredsplikt. Termen brukes også om arbeidskampmidler som *ikke* reguleres av fredspliktnormene. Spørsmålet er derfor hva som menes med arbeidskamp i fredspliktsammenheng.

I utgangspunktet er arbeidskamp en fellesbetegnelse på kampmidler som en organisasjon, flere arbeidstagere, en arbeidsgiver eller flere arbeidsgivere kan iverksette for å tvinge frem en løsning av en *rettstvist* eller en *interessetvist*.[5] Felles er således at formålet med opptredenen har sammenheng med en tvist. Det typiske er at kampmiddelet brukes for å oppnå eller revidere en tariffavtale.

Arbeidskampbegrepet går på tvers av ulike rettsnormer. I hovedsak er det snakk om to regelsett: fredspliktnormene og boikottloven.[6] Når det gjelder fredspliktnormene, kan det tas *utgangspunkt* i arbeidstvistlovgivningens sondring mellom streik, lockout og annen arbeidskamp. Streik og lockout er legaldefinert, mens annen arbeidskamp er en udefinert restkategori som kan omfatte blant annet ulike

4 Evju 2010b s. 14. Men terminologien er ikke særnorsk, se for eksempel i tidlig *tysk* teori Bringmann 1929 s. 14–19 (særlig s. 16). At fredsplikten har to slike sider, ble lagt til grunn av Arbeidsretten allerede i ARD 1916–17 s. 40 *Bokbinder Iversen*. Se fra *nyere* rettspraksis for eksempel ARD 2001 s. 382 *West Epsilon I* (s. 402), ARD 2001 s. 406 *West Epsilon II* (s. 424), ARD 2012 s. 297 *Røde* avsnitt 85 og ARD 2014 s. 25 *Ahus* avsnitt 165. Flere andre land har fredspliktnormer med to slike sider, se nærmere Waas 2014 s. 34–35.

5 Se tilsvarende Evju 2013d s. 152 og Weltzien 2017 s. 31, 54.

6 Lov 5. desember 1947 nr. 1 om boikott (boikottloven).