

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a close-up photograph of numerous small, irregular, light-brown and greyish rocks or pebbles.

KT

Konfliktanvisningar

HANDBOK FÖR ARBETSGIVARE

Konflikthanvisningar

Handbok för arbetsgivare

*Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Helsingfors 2022*

TILL LÄSAREN

Tryggande av de kommunala funktionerna i en arbetskonflikt

I det kommunala kollektivavtalssystemet ingår en möjlighet att vidta lagliga stridsåtgärder. Utöver de lagliga åtgärderna har tjänsteinnehavare- och arbetstagarföreningarna tidvis också vidtagit olagliga åtgärder. Under den senaste tiden har till exempel utmarscher och aktionsdagar använts för att påverka det politiska beslutsfattandet. Också hot om arbetskonflikt är en stridsåtgärd som tvingar arbetsgivaren och den som ansvarar för serviceproduktionen att vidta förberedande åtgärder.

Kommunernas och samkommunernas verksamhet blir störd vid alla slag av arbetskonflikter. Det kan bli svårare eller till och med omöjligt att producera service. En arbetskonflikt kan också medföra fara för liv och egendom. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT anser alla arbetskonflikter vara olämpliga i den kommunala serviceproduktionen och låter Arbetsdomstolen pröva lagligheten i alla konflikter.

Också vid hot om en arbetskonflikt måste kommunerna och samkommunerna fungera normalt och sköta sina uppgifter. Alla tjänsteinnehavare och arbetstagare, också de som eventuellt

kommer att delta i arbetskonflikten, ska utföra alla sina tjänste- och arbetsuppgifter som normalt innan stridsåtgärder vidtas. Kommunernas och samkommunernas serviceverksamhet måste tryggas också under en arbetskonflikt. Kommunerna och samkommunerna kan vid behov besluta att organisera servicen till exempel inom ett samarbetsområde eller i form av mellankommunalt samarbete eller genom att centralisera vissa funktioner.

I denna handbok har erfarenheter från arbetskonflikter, avgöranden av Arbetsdomstolen och uppgörelser vid centrala förhandlingar beaktats.

Handboken är indelad i sju kapitel. Kapitel I–III och V innehåller allmän information om arbetskonflikter och anvisningar om hur man förbereder sig på dem, hur man tryggar verksamheten under en konflikt och vilka åtgärder man ska vidta när konflikten är över. I kapitel IV och VI behandlas anställningsvillkor och utbetalning av löner samt vissa andra verkningar av arbetskonflikter. I det sista kapitlet redogörs för hur meningsskiljaktigheter reds ut och hur ändring söks.

Handboken har uppdaterats i december 2021 bland annat med anledning av ändringar i lagstiftningen om KT och välfärdsområdena. Handboken ersätter den tidigare upplagan från 2020. De som ansvarar för kommunens personalförvaltning och kommunens serviceverksamhet bör läsa anvisningarna noga. Också de kommunalt förtroendevalda bör informeras.

Anvisningarna gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare, om ingendera nämns särskilt. Med kommun avses också samkommuner, om inte

samkommunerna omnämns särskilt. Handboken kan också användas i välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. I handboken finns vissa omnämmanden om välfärdsområden och välfärdssammanslutningar, men inte i samband med varje detalj. Utgångspunkten är att det som sägs om kommuner eller samkommuner också kan tillämpas på välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.

*Kommun- och välfärdsområdes-
arbetsgivarna KT*

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Femte upplagan

Nätpublikation ISBN 978-952-7465-15-8
Bilder: Eeva Anundi
Ombrytning: Taina Vitale Ay
Nätpublikationen kan laddas ned på KT:s webbplats.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Andra linjen 14, 00530 Helsingfors
tfn 09 771 3000
www.kt.fi/sv

Innehåll

I	GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM ARBETSKONFLIKTER	9
1	Lagstiftning och andra bestämmelser om arbetskonflikter	9
2	Fredsplikt	9
3	Skyldighet att iaktta kollektivavtal	10
4	Vad är en arbetskonflikt?	11
5	Arbetskonfliktens laglighet	12
5.1	Tillåtna stridsåtgärder	12
5.2	Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser	12
5.3	Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare	14
5.3.1	Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare	14
5.3.2	Olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare	14
5.3.3	Lagliga stridsåtgärder för arbetstagare	16
5.3.4	Olagliga stridsåtgärder för arbetstagare	16
5.3.5	Massuppsägningar som stridsåtgärd	16
5.4	Sammanfattning av lagliga och olagliga stridsåtgärder	17
6	Samhällsfarliga arbetskonflikter	18
6.1	Behandling i tjänstetvistsnämnden (tjänsteinnehavare)	18
6.2	Förbud av Arbets- och näringsministeriet (tjänsteinnehavare och arbetstagare)	18
6.3	Exempel på en samhällsfarlig strejk som skjuts upp	19
7	Skyddsarbete	20
8	Speciallagstiftning	20
II	FÖRBEREDELSE INFÖR OCH VERKSAMHET UNDER EN ARBETSKONFLIKT	21
1	Arbetsgivarens åtgärder vid en olaglig arbetskonflikt	21
2	Plan inför arbetskonflikter	21
3	Ansvariga personer	23
4	Styrelsen, ledningsgruppen, kommitté, särskild arbetsgrupp	24
5	Beslutsfattande och samarbete mellan tjänsteinnehavare och förtroendevalda	24
6	Utredning av organisationstillhörighet	25
7	Information	25

7.1	Kommunikationen mellan KT och kommunerna.....	25
7.2	Informationen i kommunerna och samkommunerna	25
8	Insamling av uppgifter om en arbetskonflikt och förvaring av insamlat material.....	26
III	TRYGGANDE AV KOMMUNALA FUNKTIONER UNDER STREJK.....	28
1	Förhandlingar och lokala avtal under strejk	28
2	Precisering av strejkgränser på lokal nivå.....	29
3	Upprätthållande av kommunala funktioner	29
4	Arbetsledning, upprätthållande av ordning och arbetarskydd	31
5	Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt.....	32
5.1	Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt	32
5.1.1	Ändringar i arbetsuppgifterna och den plats där arbetet utförs	32
5.1.2	Arbetstidsarrangemang och ändringar i arbetsskiftsförteckningarna	33
5.1.3	Neutralitetsprincipen	34
5.2	Arbetskyldighet för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt	35
5.3	Sammanfattning av arbetskyldigheten under en arbetskonflikt	35
6	Skyddsarbete för tjänsteinnehavare	36
6.1	Allmänt	36
6.2	Beslut om skyddsarbete	36
6.3	Arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka skyddsarbete	37
6.4	Vägran att utföra skyddsarbete	37
7	Nödarbete	38
8	Anställning av ny arbetskraft.....	38
9	Avslutande av visstidsanställning.....	38
10	Arbetsgivaren saknar möjlighet att sysselsätta	39
11	Ställningen för arbetarskyddschefen och en heltidsarbetande arbetarskyddsfullmäktig.....	40
IV	ANSTÄLLNINGSVILLKOR VID EN ARBETSKONFLIKT	41
1	Löner	41
1.1	Utbetalning av löner	41
1.2	Rätt till lön för dem som omfattas av en arbetskonflikt	42
1.3	Upphörande av lönebetalning och övriga förmåner vid en laglig arbetskonflikt	42
1.3.1	Lön för den dag då strejken börjar.....	42

1.4	Återupptagning av lönebetalning efter strejk	42
1.4.1	Lön för den dag då strejken upphör	43
1.5	Lönebetalning när arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra	43
1.5.1	Lön till anställda som inte deltar i strejken	43
1.5.2	Lön till anställda som deltar i strejken	43
1.6	Lön för skyddsarbete till anställda som deltar i en arbetskonflikt	43
1.6.1	Principerna för tim- och dagslön	43
1.6.2	Deltidsanställda	45
1.6.3	Maximalt lönebelopp i vissa situationer	45
1.6.4	Rätt till sjuklön under skyddsarbete	45
1.7	Betalning av lön till anställda som inte omfattas av en arbetskonflikt	45
1.7.1	Avbrytande av lönebetalningen till tjänsteinnehavare	46
1.7.2	Avbrytande av lönebetalningen till arbetstagare	46
1.7.2.1	Arbetstagare som inte har intresse av strejk	46
1.7.2.2	Arbetstagare som har intresse av strejk	46
2	Arbetstid	47
2.1	Ersättningar för övertid och obekväm arbetstid	47
2.2	Beredskap och beredskapsersättning för strejkande personal	47
2.2.1	Beordrande av beredskap	47
2.2.2	Beredskapsersättning	47
3	Semester	48
3.1	Fastställande och flyttning av semester	48
3.2	Semester som slutar under en strejk	50
3.3	Beräkningsgrund för semesterpenningen	50
3.4	Förlust av semesterpenning	50
3.5	Dagar som i vissa fall likställs med arbetade dagar och berättigar till semesterintjäning under strejk	52
4	Sjukledighet	53
4.1	Rätt till sjukledighet för dem som deltar i en strejk	53
4.2	Bedömning av läkarintyg	54
5	Tjänst- och arbetsledighet	54
6	Tjänstebostad	55
7	Tillvägagångssätt vid lockout och vid samtidigt pågående strejk och lockout	55
7.1	Lockout	55
7.2	Anställda som omfattas av samtidig strejk och lockout	55

V	ÅTGÄRDER NÄR EN ARBETSKONFLIKT AVSLUTAS	56
VI	ANDRA KONSEKVENSER AV EN ARBETSKONFLIKT	58
1	Så påverkas pensionskyddet	58
2	Anteckning om strejk i arbetsintyget	59
3	Inkassering av medlemsavgifter	59
VII	AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER	60
1	Förhandlingar i anknytning till en arbetskonflikt	60
2	Gamla tolkningstvister	60
3	Meningsskiljaktigheter och tolkningstvister som gäller konflikttiden	60
3.1	Allmänt	60
3.2	Meningsskiljaktigheter om flyttning och avbrytande av semester och om prövningsbaserad tjänstledighet	61
3.3	Meningsskiljaktigheter om lokala avtal i anslutning till en arbetskonflikt och tolkningstvister om sådana avtal	62
4	Olagliga stridsåtgärder	62
4.1	Behandling i Arbetsdomstolen	62
4.2	Påföljder för föreningar	62
4.3	Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare	62
4.4	Påföljder för enskilda arbetstagare	63
BILAGA 1	Information till KT om en olaglig stridsåtgärd	64

FÖRKORTNINGAR

AKTA	det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet
ArbAvtL	arbetsavtalslagen (55/2001)
ArbTidsL	arbetstidslagen (872/2019)
FD	Förvaltningsdomstolen
FörvL	Förvaltningslagen (434/2003)
HD	Högsta domstolen
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
KollAvtL	lagen om kollektivavtal (436/1946)
KomArbKollL	lagen om kommunernas och välfärdsområdenas arbetskollektivavtal (670/1970)
KomL	kommunallagen (410/2015)
KomTjKollL	lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (670/1970)
KomTjL	lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003)
KT	Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
MedIF	förordningen om medling i arbetstvister (394/2009)
MedLL	lagen om medling i arbetstvister (420/1962)
SemesterL	semesterlagen (162/2005)
SH-avtalet	arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn
SL	strafflagen (39/1889)
TIM-AKA	det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade



Grundläggande fakta om arbetskonflikter

1 Lagstiftning och andra bestämmelser om arbetskonflikter

Följande lagstiftning och avtal tillämpas på arbetskonflikter som gäller anställda i kommuner och samkommuner:

- Det kommunala huvudavtalet § 15 och 16
- Lagen om kommunernas och välfärdsområdenas arbetskolektivavtal (670/1970)
- Lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekolektivavtal (669/1970) 8–23 och 25 §
- Lagen om kollektivavtal (436/1946) 4 och 7–10 §
- Lagen om medling i arbetstvister (420/1962) 7–15 och 17 §
- Statsrådets förordning om medling i arbetstvister (394/2009)
- Arbetsavtalslagen (55/2001)
- Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003)
- Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007)
- Lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974)
- Gällande kommunala kollektivavtal

2 Fredsplikt

När ett tjänstekollektivavtal träder i kraft gäller också förpliktelse till arbetsfred. Fredsplikten är i praktiken ovillkorlig för tjänsteinnehavarna medan avtalet gäller. Under ett avtalslöst tillstånd kan tjänsteinnehavarna vidta stridsåtgärder, men metoderna och de frågor som åtgärderna kan gälla har begränsats i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.

Arbetstagarna får under sitt kollektivavtals giltighetstid inte vidta stridsåtgärder som riktar sig mot avtalet som helhet eller en enskild bestämmelse i avtalet. Förbudet mot stridsåtgärder i 8 § i lagen om kollektivavtal gäller inte frågor som inte avtalats i kollektivavtalet.

Passiv fredsplikt innebär förbud mot att vidta förbjudna stridsåtgärder. Den passiva fredsplikten gäller arbetsgivare och föreningar som är delaktiga eller på något annat sätt bundna av arbetskolektivavtalet. Den passiva fredsplikten gäller inte enskilda arbetstagare och de kan inte heller dömas till påföljder för brott mot fredsplikten. Däremot gäller den tjänsteinnehavare

som är bundna av tjänstekollektivavtalet och som kan dömas att betala böter för brott mot fredsplikten.¹

*Aktiv fredsplikt*² avser skyldighet att övervaka och se till att medlemmar, föreningar eller enskilda personer inte vidtar förbjudna stridsåtgärder. De föreningar som är bundna av kollektivavtalet är skyldiga att övervaka sina underföreningar och enskilda medlemmar. KT är för sin del skyldig att övervaka såväl kommuner och samkommuner som välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.

Övervakningsskyldigheten innebär också att en tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få slut på dem. Föreningarnas verksamhet bedöms inte bara på basis av deras officiella beslut, utan också utgående från hur deras representanter handlar. Särskilt huvudförtroendemannen och övriga förtroendemän, men också fackavdelningens eller föreningens övriga funktionärer (ordförande, vice ordförande, sekreterare och kassör) är i egenskap av representanter för organisationen skyldiga att verka i enlighet med fredsplikten.

¹ ArbAvtL 7 kap. 2 § 2 mom., KomTjL 35 § 2 mom. 2 punkten, KomTjänstkollL 8 § 4 mom.

² KomTjänstKollL 10 §, KollAvtL 8 §

En bestämmelse om övervakningen av underföreningar finns i 15 § i det kommunala huvudavtalet, där det sägs att en underförening till en huvudavtalsorganisation inte får vidta stridsåtgärder utan uttryckligt tillstånd av huvudavtalsorganisationen.

För brott mot den aktiva eller passiva fredsplikten kan böter utdömas av Arbetsdomstolen.

3 Skyldighet att iakttä kollektivavtal

På arbetsgiversidan är KT, kommunerna, samkommunerna, välfärdsområdena, välfärdssammanslutningarna och kommunernas centralorganisation (Finlands Kommunförbund) bundna av de kommunala kollektivavtalen. På löntagarsidan är avtalen bindande för de tjänste- och arbetstagarföreningar som är delaktiga i avtalen, dvs. de föreningar som ingått avtalen och föreningar som anslutit sig till avtalen med de avtalslutande föreningarnas tillåtelse. Också de delaktiga föreningarnas registrerade underföreningar (direkt eller genom mellanled) är bundna av kollektivavtalen utan att själva vara delaktiga i dem. Det samma gäller tjänsteinnehavare och arbetstagare som medan avtalet gäller är eller har varit medlemmar i en förening som är bunden av avtalet.³

³ KomTjänstkollL 5 §, KollAvtL 4 §

4 Vad är en arbetskonflikt?

En arbetskonflikt innebär att den ena parten i ett anställningsförhållande genom en kollektiv stridsåtgärd utövar påtryckning eller riktar ett hot mot motparten för att uppnå ett visst syfte. Åtgärden måste åtminstone indirekt anknyta till ett anställningsförhållande för att det ska vara fråga om en arbetskonflikt. Dessutom förutsätts det att åtgärden är effektiv. Redan ett hot om en arbetskonflikt, till exempel i form av arbetsnedläggelse, kan utgöra en stridsåtgärd om hotet kan anses vara reellt.⁴

Strejker genomförs av fackorganisationer och de avbryter allt arbete för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av strejken. *Rullande strejk* är en stridsåtgärd där arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra vid bestämda tidpunkter på ett sätt som meddelats på förhand. *Partiell strejk* innebär vägran att utföra vissa tjänste- eller arbetsuppgifter.⁵

Vid en utmarsch som ordnas av en fackförening avlägsnar sig personalen från arbetsplatsen mitt under arbetsskiftet.

Genom ett *ansökningsförbud* vill en fackförening hindra folk att söka vissa tjänster eller befatt-

ningar.⁶ *Blockad* innebär att en förening uppmanar sina medlemmar att låta bli att utföra uppgifter som hör till en vakant tjänst eller också försöker den hindra att arbetstagare anställs för vissa uppgifter.

Massuppsägning som verkställs genom beslut av en fackförening kan användas som påtryckningsmedel för att uppnå en förhandlingsuppgörelse. Enligt lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal får denna stridsåtgärd inte vidtas av tjänsteinnehavare.⁷

Lockout är en tillåten stridsåtgärd för arbetsgivarsidan. Syftet med en lockout är att utöva påtryckning på motparten vid en arbetstvist genom att avbryta allt arbete för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av arbetsinställelsen. Genom lockout försöker arbetsgivaren i allmänhet bidra till ett snabbt slut på en arbetskonflikt som inletts av tjänsteinnehavarna och arbetstagarna, så att servicen till kommuninvånarna kan börja fungera normalt igen. I ett avtalslöst tillstånd kan arbetsgivaren tillgripa lockout också i andra situationer, till exempel för att påskynda pågående förhandlingar.

⁴ Arbetsdomstolen TT 2017/22: Lokalföreningens meddelanden om förbud mot att vikariera betraktades som hot i påtryckningssyfte.

⁵ En partiell strejk är en förbjuden stridsåtgärd för tjänsteinnehavare.

⁶ Arbetsdomstolen TT 2014/165: Fackorganisationen hade meddelat ett förbud mot att söka lediga platser i tjänste- och arbetsavtalsförhållande inom sjukvårdsdistriktet. Syftet var att utöva påtryckningar på arbetsgivaren i ett ärende som gällde omorganisering av ledningen av vårdarbetet. Därmed riktade sig arbetskonflikten mot en kollektivavtalsbestämmelse om arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

⁷ Arbetsdomstolen TT 105/2007

Beslut om lockout för kommuner och samkommuner fattas av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Ett lockoutbeslut av KT är bindande för kommunerna och samkommunerna och de kan inte ställa sig utanför beslutet.

5 Arbetskonfliktens laglighet

Stridsåtgärderna och deras laglighet är olika för tjänsteinnehavare och arbetstagare. Tillåtna stridsåtgärder för tjänsteinnehavare är strejk, ansökningsförbud och blockad. Arbetstagare kan vidta också andra slag av stridsåtgärder.

5.1 Tillåtna stridsåtgärder

Det är alltid olagligt att vidta förbjudna stridsåtgärder. De tillåtna stridsåtgärderna (tabell 1, sida 13) kan vara lagliga eller olagliga (figur 1, sida 12).

5.2 Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser

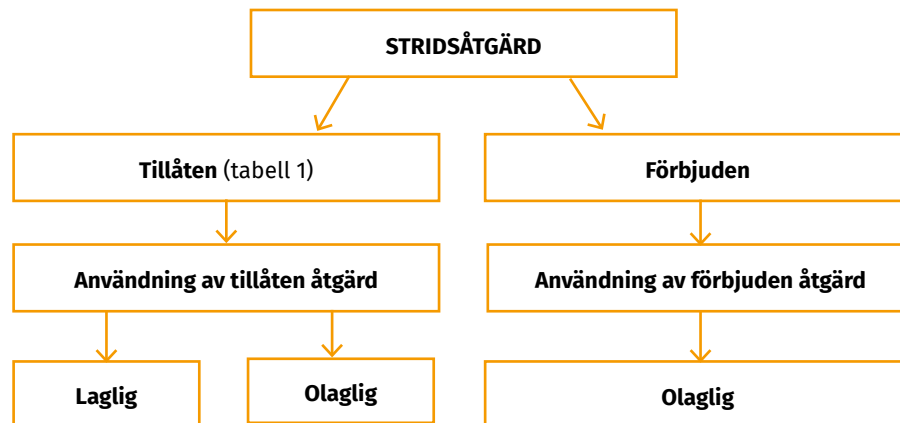
En förutsättning för att en arbetsinstittelse eller en utvidgning av den ska vara laglig är att bestämmelserna om inledande av stridsåtgärd enligt lagen om medling i arbetstvister iakttas.⁸

Ett skriftligt *meddelande om arbetsinstittelse* eller om utvidgning av en arbetsinstittelse ska lämnas till riksförlikningsmannens byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinstittelsen inleds. Av meddelandet ska framgå arbetsinstittelens eller utvidgningens

- 1) orsaker,
- 2) begynnelsepunkt och
- 3) omfattning.

Med arbetsinstittelens omfattning, dvs. *strejkgränserna*, avses en noggrann precisering av

Figur 1



⁸ MedLL 7-8 §

Tabell 1
TILLÅTNA STRIDSÅTGÄRDER

Stridsåtgärd	Tjänsteinnehavare	Arbetstagare
Total arbetsinställelse, dvs. strejk och lockout (inbegriper tjänsteinnehavares och arbetstagares samtliga uppgifter)	Ja	Ja
Partiell strejk	Nej	Ja
Partiell lockout	Nej	Ja
Ansökningsförbud	Ja	Ja
Blockad	Ja	Ja
Köpbojkott	Ja	Ja
Maskningsaktion	Nej	Ja
Övertidsblockad	Nej	Ja
Massuppsägning från de anställdas sida	Nej	Ja
Massöverträdelse av arbetsgivarorder	Nej	Ja
Politisk stridsåtgärd	Nej	Ja
Sympatiaktion	Nej	Ja

vilka tjänsteinnehavare, arbetstagare och uppgifter som omfattas av arbetsinställelsen. De meddelade strejkgränserna är bindande för den som lämnar meddelandet om arbetsinställelse. Tidpunkten för inledning eller utvidgning av stridsåtgärden enligt meddelandet om arbetsinställelse får inte skjutas upp utan samtycke av motparten. Inte heller får stridsåtgärden utan motpartens samtycke begränsas så att den är mindre omfattande än vad som meddelats.

Strejkgränserna ska alltså anges noggrant i meddelandet om arbetsinställelse. De tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en förerings meddelande om arbetsinställelse anses vara i strejk från den begynnelsestidpunkt som

anges i meddelandet ända tills strejken upphör, om inte något annat beslutas centralt eller lokalt. KT har i praktiken gått med på att strejkgränser ändras på det sätt som tjänstestvistsnämnden förutsätter.

Den som bryter mot de skyldigheter som gäller vid verkställande av en arbetsinställelse kan enligt lagen om medling i arbetstvister dömas till böter. Om en stridsåtgärd strider mot lagen om medling i arbetstvister för att meddelandena eller de föreskrivna tiderna försumrats, kan den försumlige dömas till bötesstraff i tingsrätten. Kärande i tingsrätten är den berörda kommunen eller samkommunen.

Bestämmelserna i lagen om medling i arbetsvister gäller dock inte olagliga arbetsinställelser.

5.3 Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare

5.3.1 Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

En stridsåtgärd som vidtas av tjänsteinnehavare är laglig när samtliga följande villkor uppfylls:

- 1 Det kommunala tjänstekollektivavtal som är föremål för stridsåtgärden har löpt ut, och det har uppstått ett *avtalslöst tillstånd*. Kommunala tjänstekollektivavtal fortsätter att gälla trots uppsägning tills åtminstone en av avtalsparterna meddelar att förhandlingarna om ett nytt tjänstekollektivavtal har upphört. Ett avtalslöst tillstånd uppstår först när ett sådant meddelande har getts.
- 2 Stridsåtgärden gäller frågor som är avtalsbara enligt KomTjänstKollL 2 §. Sådana frågor är till exempel lön, arbetstid och semester, som regleras bland annat i AKTA och det kommunala huvudavtalet.
- 3 Stridsåtgärden vidtas enligt beslut av en tjänsteinnehavarförening. Också en underförening till en avtalsorganisation ska ha tillstånd av avtalsorganisationen för att kunna vidta en stridsåtgärd.⁹

⁹ Påföljden för en enskild tjänsteinnehavare som vidtar en stridsåtgärd på eget bevåg är varning eller uppsägning.

4 Stridsåtgärden genomförs i form av en total arbetsinställelse, dvs. strejk, eller i form av ett sådant ansökningsförbud eller sådan blockad som inte avser ett gällande anställningsförhållande. Också lockout som arbetsgivaren vidtar gentemot tjänsteinnehavare kan genomföras endast i form av total arbetsinställelse.¹⁰

5 Ett *skriftligt meddelande* enligt MedLL om arbetsinställelse till följd av arbetstvist har lämnats till riksförlikningsmannens byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinställelsen börjar.

5.3.2 Olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

En strejk är olaglig om den inleds av en tjänsteinnehavare eller förening som är bunden av ett gällande tjänstekollektivavtal och strejken riktar sig mot

- 1 a) tjänstekollektivavtalet som helhet eller en enskild bestämmelse i avtalet eller
b) frågor som inte är avtalsbara. Hit hör till exempel inrättande och indragning av tjänster, behörighetsvillkor, tjänsteplikt,

¹⁰ Arbetsdomstolen TT 17/1998. Arbetsdomstolen ansåg inte att man ur KomTjänstKollL kunde härleda något hinder för att verkställa en strejk som upprepades vid bestämda tider på ett sätt som meddelats i förväg och ansåg att det inte kunde visas att strejken stred mot KomTjänstKollL 8 § 1 mom. 1 mening. Om det på grund av arrangemanget inte går att ordna arbete under arbetsperioderna har arbetsgivaren möjlighet att med ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som upp-sägningssgrund permittera även de strejkande tjänsteinnehavarna under deras arbetsperioder.

arbetsgivarens arbetsledningsrätt, pensionsfrågor och frågor som inte får avtalas genom kollektivavtal.

- 2 Ansökningsförbud och blockad är olagliga stridsåtgärder om de inleds av den som är bunden av gällande tjänstekollektivavtal och stridsåtgärden gäller avtalsbara frågor.¹¹

Ansökningsförbud och blockad är dessutom olagliga i situationer som nämns i § 16 i det kommunala huvudavtalet. Enligt 16 mom. 1 i huvudavtalet får de som är bundna av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet inte under dess giltighetstid verkställa ansökningsförbud eller blockader som riktar sig mot

- en kommuns eller en samkommuns instruktion eller annat beslut som gällde 1.11.1992 eller
- en sådan kommunal stadga eller ett sådant beslut av en kommunal myndighet som överensstämmer med ett rekommendationsavtal, en rekommendation eller en mall som den som är bunden av avtalet har godkänt.

¹¹ Arbetsdomstolen TT 36, 46, 52, 53 och 63/1999. Ansökningsförbud och blockad hade tillgripits i syfte att förbjuda staden att avstå från permittering av personal. I AKTA kap. VIII § 1 föreskrevs att permitteringsbestämmelserna i lagen skulle tillämpas som avtalsbestämmelser med beaktande av de preciseringar som avtalet angav. De stridsåtgärder som tjänsteinnehavarna vidtog riktade sig mot denna bestämmelse i AKTA. För arbetstagarnas del riktades stridsåtgärdena mot den bestämmelse i AKTA kap. I § 5 som ger arbetsgivaren rätt att anställa och avskeda arbetstagare.

Enligt § 16 mom. 2 i det kommunala huvudavtalet ska huvudavtalsorganisationerna också i övrigt, med de medel som de har till sitt förfogande, under det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalets giltighetstid sträva efter att hindra sina underföreningar från att tillgripa ansökningsförbud eller blockad som riktar sig mot andra än avtalsbara frågor eller begränsa användningen av dessa åtgärder så att en kommuns eller samkommuns viktiga funktioner inte störs allvarligt på grund av ansökningsförbudet eller blockaden.

- 3 En stridsåtgärd är olaglig om den inleds utan beslut av en tjänsteinnehavarförening, eller om en underförening till en avtalsorganisation inleder stridsåtgärden utan tillstånd av sin huvudavtalsorganisation.
- 4 En stridsåtgärd är olaglig om den genomförs med förbjudna medel.¹²
- 5 En stridsåtgärd är olaglig när den riktar sig mot något annat än det egna tjänstekollektivavtalet (t.ex. politisk strejk eller sympatistrejk).
- 6 En stridsåtgärd är olaglig om inget meddelande enligt MedLL om inledande eller utvidgning har lämnats, eller om de i lagen föreskrivna tidsfristerna för inledande och utvidgning av stridsåtgärden inte har iakttagits.

¹² Arbetsdomstolen TT 105/2007, där massuppsägning konstaterats vara olaglig för tjänsteinnehavarnas del.

5.3.3 Lagliga stridsåtgärder för arbetstagare

Rätten till stridsåtgärder enligt KollAvtL är mer omfattande än den som följer av KomTjänst-KollL. En stridsåtgärd som vidtas av arbetstagare kan vara laglig till exempel i följande fall:

- 1 Stridsåtgärden riktar sig mot en fråga som inte är avtalsbar.
- 2 Det är fråga om en politisk strejk¹³ eller en sympatiaktion¹⁴.
- 3 Stridsåtgärden genomförs med andra medel än total strejk, till exempel partiell vägran att utföra arbete, maskning eller vägran att utföra övertidsarbete.

13 Syftet med en politisk stridsåtgärd är inte att påverka egna anställningsvillkor, utan beslutsfattande i andra frågor i något politiskt organ, t.ex. kommunfullmäktige eller regeringen. Arbetsdomstolen TT 2014-137: en arbetsinställelse som uppgavs vara politisk vidtogs i protest mot bolagisering, gällde avtalsbestämmelser om arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

I fråga om vad strejken riktar sig mot, se t.ex. TT 2014-184: Organisationernas arbetsinställelse gällde stadens alla aktörer och vidtogs i protest mot bolagiseringen av stadens serviceproduktion. För arbetstagarnas del riktade sig arbetskonflikten mot de kommunala kollektivavtalens bestämmelser om arbetsgivarens arbetsledningsrätt. För tjänsteinnehavarnas del hör arbetsledningsrätten inte till avtalsbara frågor enligt KomTjänstKollL 2 §, så arbetskonflikten innebar ett brott mot den bestående fredsplikten (KomTjänstKollL § 8).

14 En sympatiaktion riktar sig inte mot det egna kollektivavtalet, utan avsikten är att stödja en part i en arbetstvist som står utanför det egna avtalets tillämpningsområde eller i någon annan tvist. Sympatiaktioner är tillåtna när den stridsåtgärd som stöds är laglig. En stödåtgärd som ordnats för att stödja en olaglig arbetskonflikt har i Arbetsdomstolens avgöranden ansetts riktas mot ett kollektivavtal som är bindande för den aktör som vidtar stödåtgärden.

5.3.4 Olagliga stridsåtgärder för arbetstagare

En stridsåtgärd som vidtas av arbetstagare är olaglig bara om

- 1 den riktar sig mot ett gällande arbetskollektivavtal som helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet, eller
- 2 inget meddelande enligt MedLL om inledande eller utvidgning av stridsåtgärderna har lämnats, eller de i lagen föreskrivna tidsfristerna för inledande och utvidgning av stridsåtgärderna inte har iakttagits.

5.3.5 Massuppsägningar som stridsåtgärd

Massuppsägning är alltid en förbjuden stridsåtgärd för tjänsteinnehavarna. För arbetstagarna är massuppsägning däremot en tillåten stridsåtgärd bland annat under avtalslöst tillstånd. Det problematiska med massuppsägningar är att de i motsats till lagliga strejker inte innebär skyldighet att meddela vilka som omfattas och vilka som inte omfattas av stridsåtgärden, dvs. strejkgränserna.

En eventuell skriftlig uppsägning binder arbetstagaren från den tidpunkt då arbetsgivaren fått vetskap om den och arbetsavtalsförhållandet upphör automatiskt efter den lagstadgade uppsägningstiden eller vid en senare tidpunkt om arbetstagaren har uppgett en sådan i sitt meddelande om uppsägning. Att stridsåtgärden organiserats av en arbetstagarorganisation saknar betydelse.

Uppsägning förutsätter till exempel inte att arbetsgivaren fattar ett beslut om godkännande av uppsägningen eller att det finns en anteckning om att uppsägningen tagits emot. Meddelanden om uppsägning bör ändå registreras som inlämnade, och dagen då meddelandet inkommit bör antecknas på meddelandet eller till exempel i diariet.

5.4 Sammanfattning av lagliga och olagliga stridsåtgärder

Tabell 2

LAGLIG STRIDSÅTGÄRD		OLAGLIG STRIDSÅTGÄRD	
Tjänsteinnehavare	Arbetstagare	Tjänsteinnehavare	Arbetstagare
Total arbetsinställelse, dvs. strejk och lockout (innefattar tjänsteinnehavares samtliga tjänsteåligganden) Ansökningsförbud Blockad Köpbojkott	Total arbetsinställelse, dvs. strejk och lockout Partiell strejk Partiell lockout Maskningsaktion Övertidsblockad Massuppsägning från de anställdas sida Massöverträdelse av arbetsgivarorder Ansökningsförbud Blockad Köpbojkott Politisk stridsåtgärd Sympatiaktion m.m.	Partiell strejk Partiell lockout Maskningsaktion Övertidsblockad Massuppsägning från de anställdas sida Massöverträdelse av arbetsgivarorder Politisk stridsåtgärd Sympatiaktion	–
Grundar sig på beslut av en tjänsteinnehavarförening (strejk)	–	Grundar sig inte på beslut av en tjänsteinnehavarförening (strejk)	–
Riktat mot avtalsbara frågor (strejk och lockout)	–	Riktat mot frågor som inte är avtalsbara (strejk och lockout)	–
Tjänstekollektivavtalet gäller inte längre	–	Riktat mot gällande tjänstekollektivavtal (strejk, ansökningsförbud och blockad)	Riktat mot gällande arbetskollektivavtal
Meddelande om arbetsinställelse har lämnats minst två veckor i förväg	Meddelande om arbetsinställelse har lämnats minst två veckor i förväg	Meddelande om arbetsinställelse har inte lämnats minst två veckor i förväg	Meddelande om arbetsinställelse har inte lämnats minst två veckor i förväg

6 Samhällsfarliga arbetskonflikter

6.1 Behandling i tjänstetvistsnämnden (tjänsteinnehavare)

Bestämmelser om *kommunala tjänstetvistsnämnden*¹⁵ finns i KomTjänstKOLL. Tjänstetvistsnämnden ska bedöma om en stridsåtgärd som tjänsteinnehavare planerar kan orsaka farliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, dvs. bli farlig för samhället.

Om KT eller en tjänsteinnehavarförening anser att en planerad stridsåtgärd är samhällsfarlig ska KT och tjänsteinnehavarföreningen genom förhandlingar sinsemellan försöka uppnå samförstånd om att stridsåtgärden inställs eller begränsas så att den inte orsakar farliga störningar i viktiga samhällsfunktioner. Om enighet inte uppnås vid dessa förhandlingar har både KT och tjänsteinnehavarföreningen rätt att, inom fem dygn efter att meddelande om arbetsinställelse har mottagits, skriftligt meddela riksförlikningsmannens byrå att KT eller tjänsteinnehavarföreningen kommer att hänskjuta ärendet till kommunala tjänstetvistsnämnden.

Tjänstetvistsnämnden ska behandla ärendet inom 14 dygn räknat från dagen då meddelandet om arbetsinställelse lämnats till riksförlikningsmannens byrå eller, om en pågående strids-

¹⁵ Tjänstetvistsnämnden har åtta medlemmar som utses av riksförlikningsmannen för tre kalenderår i sänder. Fyra medlemmar utses på förslag av KT och fyra på förslag av de organisationer som företräder merparten av tjänsteinnehavarna.

åtgärd visar sig vara samhällsfarlig, från dagen då någon av parterna meddelar att stridsåtgärden ska hänskjutas till nämnden för behandling.

Om tjänstetvistsnämnden eller dess majoritet anser att stridsåtgärden är samhällsfarlig ska nämnden i sitt beslut uppmana den verkställande parten att helt avstå från stridsåtgärden eller att begränsa den på det sätt som framgår av beslutet.

KT skickar tjänstetvistsnämndens beslut till kommunerna och samkommunerna för kännedom. Beslutet bör beaktas vid lokala förhandlingar om strejkgränser. Tjänstetvistsnämndens beslut utformas vanligen på ett sätt som gör att skyddsarbete inte behöver tillgripas om parterna rättar sig efter beslutet. Tjänstetvistsnämndens beslut är inte juridiskt bindande för parterna.

Uppskjutande av stridsåtgärd med två veckor (tjänsteinnehavare)

En stridsåtgärd som hänskjuts till tjänstetvistsnämnden får inledas tidigast två veckor efter den ursprungligen meddelade tidpunkten för inledande eller utvidgning av stridsåtgärden i fråga.

6.2 Förbud av Arbets- och näringsministeriet (tjänsteinnehavare och arbetstagare)

På förlikningsmannens framställan kan Arbets- och näringsministeriet med stöd av MedL förbjuda att en planerad stridsåtgärd inleds eller utvidgas. Förbudet gäller i högst 14 dygn räknat från den angivna begynnelsepunkten. Förut-

sättningen är att den planerade stridsåtgärden eller utvidgningen av den kan anses vara av sådan omfattning eller av sådan art att den äventyrar livsviktiga samhällsfunktioner eller avsevärt skadar ett allmänt intresse.

Om arbetskonflikten gäller anställningsvillkoren för *tjänsteinnehavare* kan Arbets- och näringsministeriet på förlikningsmannens framställan av särskilda skäl förbjuda stridsåtgärden för ytterligare högst sju dygn utöver den ovan nämnda tiden.

6.3 Exempel på en samhällsfarlig strejk som skjuts upp

Här ges ett exempel på en samhällsfarlig strejk, dvs. en strejk som "kan åstadkomma allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner" (Kom-TjänstKOLL 13 § 1 mom.) eller som berör livsviktiga samhällsfunktioner eller avsevärt skadar ett allmänt intresse (MedLL 8 § 1 mom.):

mån 22.10

Organisationens meddelande om strejk tas emot på riksförlikningsmannens byrå och av motparten. Strejken kan inledas tidigast måndag 5.11.

ons 24.10

KT meddelar riksförlikningsmannens byrå att ärendet för tjänsteinnehavarnas del hänskjuts till tjänstetvistsnämnden. Meddelandet ska ges inom fem dygn efter att meddelandet om strejk inkommit.

När ärendet 24.10 har hänskjutits till tjänstetvistsnämnden skjuts tjänsteinnehavarnas strejk

automatiskt upp med två veckor oberoende av innehållet i nämndens beslut. Dessa två veckor räknas från den ursprungligen angivna tiden för inledande av strejken, och tiden löper parallellt med Arbets- och näringsministeriets 14-dagarsfrist (5–19.11).

tor 1.11

Arbets- och näringsministeriet meddelar att ministeriet på initiativ av förlikningsmannen har utfärdat ett 14 dygns förbud mot att inleda den planerade strejken. Förbudet gäller alltså 5–19.11. Meddelandet ska delges parterna senast tre dygn innan den planerade strejken ska inledas.

tor 15.11

Arbets- och näringsministeriet meddelar strejkförbud för tjänsteinnehavarna för ytterligare 7 dygn, dvs. 19–26.11. Meddelandet ska ges senast tre dygn innan det förbud som utfärdades torsdag 1.11 går ut.

mån 19.11

Strejken, som *Arbets- och näringsministeriet* skjutit upp med 14 dygn, börjar. Den strejkande parten får inte inleda arbetsinställelsen utan samtycke av motparten senare än inom tre dygn efter att förbudstiden löpt ut. Strejken får alltså inte längre inledas efter 21.11. Tidpunkten då strejken inleds ska meddelas motparten senast 3 dygn innan förbudstiden går ut.

mån 26.11

Tjänsteinnehavarnas strejk, som skjutits upp med 21 dygn, börjar.

7 Skyddsarbete

Med skyddsarbete avses arbete som måste utföras under en arbetskonflikt för att förhindra fara för medborgarnas liv eller hälsa eller för att skydda sådan egendom som utsätts för särskild fara med anledning av arbetskonflikten.¹⁶ Som skyddsarbete kan betraktas också sådana service- och stödfunktioner och sådana drifts- och underhållsuppgifter som behövs oavbrutet för ovan nämnda kritiska funktioner, liksom också upprätthållande av kontinuerligt fungerande informations- och kommunikationssystem. Också beredskap eller jour som säkerställer att detta arbete kan utföras kan definieras som skyddsarbete.

Skyddsarbete är i allmänhet kortvarigt, eftersom en arbetskonflikt pågår bara en begränsad tid. Behovet av skyddsarbete avgörs av kommunen eller samkommunen.

En förening som inleder en arbetskonflikt borde lämna vissa funktioner som är livsviktiga för samhället och medborgarna utanför konflikten. I så fall behövs det inget skyddsarbete för att trygga dessa funktioner.

Skyldigheten att utföra skyddsarbete gäller endast *tjänsteinnehavare*. Tjänsteinnehavare som står utanför strejken är skyldiga att utföra skyddsarbete, medan tjänsteinnehavare som omfattas av strejken har rätt att vägra. Tjänste-

innehavare som omfattas av strejken kan ändå utföra skyddsarbete om de samtycker till det. Det samma gäller arbetstagare, oberoende av om de omfattas av strejken eller inte. I enlighet med allmän arbetsmarknadspraxis utför också arbetstagare skyddsarbete enligt motsvarande principer. Arbete som utförs som skyddsarbete kan vid behov avvika till och med väsentligt från arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens ordinarie uppgifter under förutsättning att den anställda har tillräcklig yrkesskicklighet för uppgifterna. Arbete som utförs som skyddsarbete omfattas av arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet.

Skyddsarbetet kan inledas före arbetskonflikten och avslutas efter den. Skyddsarbete beskrivs närmare i kapitel III punkt 6.

8 Speciallagstiftning

Den skyldighet att arbeta och lämna hjälp som föreskrivs i speciallagstiftningen gäller alla oavsett om de omfattas av strejken eller inte. Till exempel sägs det i 3 kap. 15 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) att en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården är skyldig att hjälpa den som är i brådskande behov av vård. Också i 37 § i räddningslagen (379/2011) föreskrivs motsvarande skyldigheter för var och en som uppfyller vissa kriterier.

¹⁶ *KomTjänstKOLL 12 § 2 mom.*

Förberedelser inför och verksamhet under en arbetskonflikt

1 Arbetsgivarens åtgärder vid en olaglig arbetskonflikt

När en olaglig stridsåtgärd hotar ska den lokala arbetsgivaren omedelbart uppmana tjänsteinnehavarna och de lokalföreningar och fackavdelningar som representerar dem att avstå från åtgärden. Också arbetstagarna ska informeras om att deltagande i strejk står i strid med arbetsplikten enligt arbetsavtalet, oberoende av att beslut om strejken fattas på organisationsnivå.

Det finns skäl att ge uppmaningarna och meddelandena skriftligt.

Under en olaglig stridsåtgärd förs det enligt arbetsmarknadspraxis inga förhandlingar om de frågor som stridsåtgärden gäller. Förhandlingarna kan endast gälla återställande av arbetsfreden. Förhandlingar om anställningsvillkor ska inte heller föras efter ett ultimatum, eftersom ett sådant är att betrakta som en stridsåtgärd i sig.

Vid hot om störningar på arbetsmarknaden rekommenderas att kommunerna kontaktar KT.

Följderna av en olaglig stridsåtgärd behandlas i kapitel VII punkt 4.

2 Plan inför arbetskonflikter

Det finns skäl för kommunerna och samkommunerna att i förväg utarbeta en plan som tryggar funktionerna och tillgången till service vid en eventuell arbetskonflikt. Det borde finnas en färdig plan även om det inte råder något aktuellt hot om en arbetskonflikt. En olaglig arbetskonflikt kan till exempel börja helt oväntat, och då finns det inte tid för förberedelser.

Planen utarbetas för respektive verksamhetsenhet eller ansvarsområde, och det är de ansvariga för enheten eller ansvarsområdet som ska se till att det blir gjort. Planen är till nytta också vid eventuella förhandlingar om strejkgränser. När planen utarbetas kan man också ta kontakt med grannkommunerna för att utreda möjligheterna till samarbete vid en arbetskonflikt och se till att de samarbetsformer som kan bli aktuella skrivs in i planen.

Av planen ska åtminstone framgå

- 1 Vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som utses till ansvariga personer vid en arbetskonflikt. Se punkt 3, "Ansvariga personer", i detta kapitel.
- 2 Vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som ansvarar för *kontakterna* till representanterna för den personal som deltar i en arbetskonflikt och för eventuella *förhandlingar* med dessa om förhindrande, begränsning och avslutande av arbetskonflikten.
- 3 Vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som ansvarar för *information* till massmedierna och för *information* och *kontakterna* till KT, myndigheterna, grannkommunerna, kommuninvånarna och den egna personalen.
- 4 Vilka tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ansvarar för *insamlingen av de uppgifter* om arbetskonflikten som avses i punkt 8 i detta kapitel.
- 5 Vilka *funktioner* i kommunen eller samkommunen som måste hållas i gång också under en arbetskonflikt (se också kapitel I punkt 6 och 7 om tjänstestvistsnämndens beslut och om skyddsarbete).
- 6 *Minsta bemanning* som behövs för att trygga kontinuiteten i verksamheten (här kan det vara nödvändigt att ange olika alternativ för strejker som genomförs av olika organisationer).

7 Praktiska åtgärder som måste vidtas bland annat för att

- säkerställa de kommunala funktionerna i så stor utsträckning som möjligt
- förebygga fara för liv, hälsa och egendom
- upprätthålla brandsäkerhet, arbetarskydd och ordning
- säkerställa driftsberedskapen efter en arbetsinställelse (maskiner, utrustning, arbetsskiftsförteckningar osv.)
- underhålla kommunens och samkommunens egendom och förhindra att den skingras
- trygga tillgången till vatten, gas, elektricitet och värme
- trygga fungerande datakommunikationsförbindelser och alarmsystem
- trygga betalningsrörelsen
- sköta uppvärmningen av fastigheter, påfyllning av bränsleförråd och avfallstransporter
- omorganisera arbetet för personal som står utanför strejken (semester, utbildning, omplacering osv.)
- säkerställa de delar av kommunens eller samkommunens och de kommunala inrättningarnas verksamhet som inte omfattas av arbetskonflikten.

När de förberedande åtgärderna i planen genomförs omsorgsfullt är det betydligt lättare att agera vid en arbetskonflikt. Planen ska hållas uppdaterad.

3 Ansvariga personer

Kommunerna och samkommunerna ska utreda vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som redan på grund av sin ställning förutsätts stå utanför en strejk. Dessa ansvariga personer ska utses i förväg och underrättas om detta.¹⁷

Till ansvariga personer bör utses åtminstone följande tjänsteinnehavare eller arbetstagare, men frågan avgörs slutgiltigt av den lokala arbetsgivaren:

- stads- eller kommundirektören
- stads- eller kommunsekreteraren
- förvaltningschefen eller förvaltningsdirektören
- verkscheferna och sektordirektörerna
- föreståndarna för inrättningar (bl.a. vattenverksdirektören, rektorerna, skolföreståndarna, ålderdomshemsföreståndarna, daghemsföreståndarna)
- avdelningscheferna eller motsvarande
- ekonomichefen eller ekonomidirektören
- chefläkaren
- ledande överskötare
- ledande skötare
- överläkarna
- överskötarna
- personalchefen eller personaldirektören
- personalsekreteraren
- KT:s kontaktperson

¹⁷ Ett dylikt förberedande beslut som syftar till att trygga verksamheten kan inte överklagas (HFD 4907/32/84 nr 2446).

- brandchefen
- arbetarskyddschefen
- kommunikationschefen eller kommunikationsdirektören
- dataadministrationsdirektören

Avgörande är dock inte beteckningen, utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ställning i organisationen. Förteckningen är därför inte uttömmande.

Det ska göras klart för de ansvariga personerna att de ansvarar för upprätthållandet av verksamheten inom sitt ansvarsområde. Utöver de ansvariga personerna är det samma myndigheter i kommunen och samkommunen (organ, tjänsteinnehavare och arbetstagare) som även i normala fall ansvarar för verksamheten som har ansvaret för att verksamheten tryggas under en arbetskonflikt. Man bör också utse ersättare för de ansvariga personerna.

De som utses till ansvariga personer vid arbetskonflikter kan vid behov ges nya arbetsledningsbefogenheter och rättigheter inom ramen för gällande instruktioner. Det kan till exempel vara fråga om rätt att göra upp arbetsskiftsförteckningar eller fatta personaladministrativa beslut.

Den som utses till ansvarig representerar entydigt arbetsgivaren vid en arbetskonflikt. En person vars intressen påverkas av arbetskonfliktens utfall bör inte utses till ansvarig. Om en sådan intresse motsättning uppkommer under en arbetskonflikt ska den ansvariga personen bytas ut.

De som utsetts till ansvariga personer borde på grund av sin ställning inte delta i strejker. I egenkap av medlem i en förening som verkställer en strejk kan en ansvarig person ändå tänkas utnyttja sin strejkrätt. Om personen meddelar att han eller hon deltar i en strejk ska till ansvarig utses någon annan som tilldelas de befogenheter och rättigheter som tillkommer en ansvarig person.

4 Styrelsen, ledningsgruppen, kommitté, särskild arbetsgrupp

Principiella avgöranden och de viktigaste anvisningarna bör i regel utarbetas och godkännas i styrelsen, om det finns tid för detta. Vid behov kan kommunstyrelsen med stöd av kommunalagen och välfärdsområdesstyrelsen med stöd av lagen om välfärdsområden tillsätta en kommitté som kan sammanträda med kort varsel och som har fullmakt av styrelsen att avgöra frågor som uppkommer i anslutning till en arbetskonflikt.

Det övergripande ansvaret för ledningen av verksamheten ska ändå ligga kvar hos ledningsgruppen, och det bör finnas ett styrelsebeslut om detta. Erfarenheten visar att det kan vara bra att tillsätta en särskild arbetsgrupp som svarar för att allt nödvändigt blir skött. Det finns skäl att tillräckligt noga fastställa den ovan nämnda kommitténs och den särskilda arbetsgruppens befogenheter i förhållande till ledningsgruppen och styrelsen vid en arbetskonflikt.

Det gäller också att se till att de förtroendevalda kontinuerligt får tillräckligt med uppdaterad

information om konfliktläget och om de beslut som de ledande tjänsteinnehavarna fattat.

5 Beslutsfattande och samarbete mellan tjänsteinnehavare och förtroendevalda

I en arbetskonflikt accentueras de ansvariga personernas och de ledande tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ställning samtidigt som behovet av samarbete mellan dem och de förtroendevalda ökar. Beslutsprocessen i de kommunala organen kan ändå försvåras av flera skäl.

De kommunala förtroendeorganen bör vara beredda på att extra möten kan bli nödvändiga under en arbetskonflikt. De förtroendevalda bör dessutom sträva efter ett effektivare samarbete än vanligt med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte omfattas av den aktuella arbetskonflikten.

De förtroendevalda bör vara beredda på att under en strejk sköta vissa nödvändiga administrativa uppgifter som vanligen sköts av anställda som deltar i strejken.¹⁸ I vissa situationer kan förtroendevalda bli tvungna att även utföra andra typer av uppgifter. I så fall måste man se till att även befogenhetsbestämmelserna ändras enligt behov.

¹⁸ Exempel: betalning av fakturor, lönebetalning och skötsel av vissa uppgifter som ska vara fullgjorda inom en viss tid (upprättande av budget och bokslut m.m.)

Om en föredragande tjänsteinnehavare är i strejk måste föredragningarna ordnas på något annat sätt, till exempel genom att ordföranden tar hand om dem.

Frågan om jäv för förtroendevalda blir mer angelägen än vanligt när beslut som gäller en arbetskonflikt ska fattas. Detta måste man beakta i förväg så att giltigheten hos de förvaltningsbeslut som fattas inte kan ifrågasättas.¹⁹

6 Utredning av organisationstillhörighet

Arbetsgivaren bör kontinuerligt uppdatera sina uppgifter om tjänsteinnehavar- och arbetstagarföreningarnas underföreningar och fackavdelningar för att ha kontroll över vilka som är bundna av tjänste- och arbetskollektivavtalen och för att kunna överväga och verkställa påföljder.

7 Information

7.1 Kommunikationen mellan KT och kommunerna

Vid arbetskonflikter eller hot om störningar på arbetsmarknaden är det viktigt med en fungerande kommunikation mellan KT och kommunerna/samkommunerna. Det är viktigt att KT snabbt får så noggrann information som möjligt om en pågående eller hotande lokal arbetskonflikt eller om ett lokalt genomförande av en

riksomfattande arbetskonflikt eller hot om ett sådant.

I kommunikationen med kommunerna utnyttjas KT:s alla informationskanaler. Huvudkanalerna är KT:s webbplats kt.fi och KT:s tjänst Linja.

Nätverket av kontaktpersoner är KT:s viktigaste direkta kommunikationskanal. Varje kommun och samkommun bör ha en namngiven kontaktperson för KT. Kontaktpersonen har i uppgift att samordna personalfrågor och, vid sidan av kommundirektören eller samkommunens direktör, vara den primära representanten för arbetsgivaren bland annat vid lokala förhandlingar.

Vid störningar på arbetsmarknaden accentueras kontaktpersonens betydelse.

7.2 Informationen i kommunerna och samkommunerna

Störningar på arbetsmarknaden ökar informationsbehovet för kommuninvånarna, massmedierna, företagen och myndigheterna. Det finns skäl för kommunerna och samkommunerna att i förväg utarbeta en plan som tryggar servicen och funktionerna vid en eventuell arbetskonflikt. En plan bör utarbetas även om det inte råder något aktuellt hot om en arbetskonflikt. En olaglig arbetskonflikt kan till exempel börja helt oväntat, och då finns det inte tid för förberedelser.

I kommunikationsplanen ska bestämmelserna i 29 § i kommunallagen och 34 § i lagen om välfärdsområden beaktas, liksom också möjlig-

¹⁹ KomL 97 §, lagen om välfärdsområden 102 §, FörvL 27 och 29 §

heterna att effektivisera informationsberedskapen och fastställa informationsansvaret i undantagssituationer.

En klar riktlinje i kommunallagen och lagen om välfärdsområden är att kommunens webbplats är kommunens huvudsakliga informationskanal. Ansvaret för informationen ligger hos kommunens eller samkommunens ledning, den informationsansvariga eller de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som särskilt utses till uppgiften. KT har ansvaret för den riksomfattande arbetsmarknadsinformationen på centralorganisationsnivå.

Kommuninvånarna ska på ett så tidigt stadium som möjligt informeras om förändringarna i kommunens serviceutbud, dvs. på vilket sätt de kommunala funktionerna kommer att störas av arbetskonflikten, vilken kommunal service som kommer att kunna erbjudas under konflikten och vilka ersättande arrangemang som kommer att stå till buds. Informationen ska skickas ut i god tid före konflikten, och under en pågående konflikt behöver kommuninvånarna informeras i synnerhet om förändringar i serviceutbudet.

Kommunens webbsidor, massmedierna och sociala medier spelar en viktig roll vid hot om en arbetskonflikt och under en pågående konflikt. Genom dem får kommuninvånare, företag och andra myndigheter nödvändig information om det som sker. Den allmänna opinionen och massmedierna har också stor betydelse för hur en arbetskonflikt inom den offentliga sektorn utvecklas.

Kommunerna och samkommunerna ska se till att information också ges till myndigheter och organisationer som man normalt samarbetar med eller vars verksamhet är beroende av att den kommunala servicen (t.ex. småbarns-pedagogik och trafik) fungerar friktionsfritt.

En effektiv arbetsgivarverksamhet förutsätter att informationen löper på arbetsplatsen och att alla känner till den kommunala arbetsgivarens centrala mål. Vid störningar på arbetsmarknaden ökar behovet av att snabbt få information. Det är viktigt att alla anställda vet vem som ansvarar för informationen, var man får tag på information av olika slag och hur information om lägesförändringar ges. När en arbetskonflikt hotar är det också befogat att de som planerar en stridsåtgärd informeras om arbetsgivarsidans avtals- och medlingsbud.

8 Insamling av uppgifter om en arbetskonflikt och förvaring av insamlat material

Kommunerna och samkommunerna ska samla information om de förhandlingar som under en pågående (laglig eller olaglig) arbetskonflikt förs med den förening som verkställer stridsåtgärden, och förvara alla upprättade promemorior och protokoll samt andra detaljerade uppgifter om konflikten. Alla händelser och uppgifter bör antecknas i detalj med datum och klockslag.

Händelserna förs in dagligen i en separat journal, eller också används färdiga formulär som utarbetats för ändamålet.

Detaljerade uppgifter om till exempel vem som har arbetat i vilket skift behövs när anställningsvillkoren för strejktiden senare ska redas ut och när lön för skyddsarbete ska betalas. Uppgifterna behövs också för utredning av eventuella meningsskiljaktigheter efter arbetskonflikten.

För att olagliga stridsåtgärder ska kunna undvikas är det viktigt att KT omedelbart underrättas om arbetskonflikter eller hot om sådana, så att KT genast kan vidta åtgärder som till exempel att skicka övervakningsbrev för återställande av arbetsfreden till föreningarna eller eventuellt väcka talan som gäller arbetsfred. Detaljerade uppgifter om stridsåtgärden och vem som deltar i den är nödvändiga för att ärendet ska kunna

behandlas i Arbetsdomstolen. Också den lokala arbetsgivaren behöver dessa uppgifter när till exempel eventuella ansvarsfrågor ska utredas.

Arbetsgivaren bör samla in de uppgifter som anges i bilaga 1 och skicka dem till KT. Vid behov uppmanar KT kommunerna och samkommunerna att ge dessa uppgifter. I dataskyddsförordningen har det inte satts någon tidsgräns för hur länge personuppgifter får förvaras. Personuppgifter får förvaras bara så länge som de behövs med tanke på deras användningsändamål. Varje arbetsgivare ska därför själv bedöma och slå fast förvaringstiden med beaktande av användningsändamålet. KT rekommenderar tre år.



Tryggande av kommunala funktioner under strejk

När en stridsåtgärd har utlysts eller av någon annan anledning är att vänta måste den uppgjorda planen och anvisningarna konkretiseras med tanke på den aktuella arbetskonflikten.

Skyldigheten att ge tjänsteinnehavarna och arbetstagarna tillfälle att bli hörda och bestämmelserna om tidsfrister i kollektivavtalen kan medföra att en del personaladministrativa beslut och avgöranden om till exempel arbetsarrangemang och semestrar måste fattas innan arbetskonflikten inleds. Också efter att konflikten inletts kan det bli nödvändigt att fatta sådana beslut.

Om arbetsgivaren fattar nödvändiga beslut redan före en arbetskonflikt blir det lättare att upprätthålla verksamheten medan konflikten pågår. Framför allt ska arbetsgivaren avstå från att bevilja strejkande anställda några förmåner så länge som strejken varar, för att undvika att strejken drar ut på tiden av denna anledning och för att arbetsfreden ska kunna återställas så snabbt som möjligt.

I kapitel IV behandlas hur en arbetskonflikt inverkar på anställningsvillkoren.

1 Förhandlingar och lokala avtal under strejk

Under en strejk förhandlar arbetsgivaren vid behov med den lokala strejkande organisationen om följande frågor:

- strejkgränserna, om de inte framgår tillräckligt noggrant av strejkvarslet
- förhindrande, begränsning och avslutande etc. av arbetskonflikten.

Kommunerna och samkommunerna bör följa den princip som allmänt omfattats på arbetsmarknaden, dvs. avhålla sig från lokala löneförhandlingar och löneuppgörelser under en arbetskonflikt tills ett riksomfattande avtal har nåtts. Lokala uppgörelser främjar inte uppkomsten av ett riksomfattande avtal.

I ett avtalslöst tillstånd kan man inte ingå lokala tjänste- och arbetskollektivavtal enligt det kommunala huvudavtalet²⁰. Lokalt kan man ändå avtala om till exempel anställningsvillkoren under

²⁰ 13 § i det kommunala huvudavtalet

strejk eller strejkgränserna²¹. Det är då fråga om ett offentligt avtal, inte ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal (se kapitel VII punkt 3.3).

Vid en olaglig strejk kan förhandlingarna gälla enbart återställande av arbetsfreden. Förhandlingar bör inte föras om den fråga som är föremål för strejken.

2 Precisering av strejkgränser på lokal nivå

Gränserna för en strejk måste vara exakt angivna i meddelandet om arbetsinställelse, och de gränser som anges får inte ändras utan motpartens samtycke. Om gränserna för en arbetsinställelse som genomförs i en kommun inte framgår av meddelandet med den tydlighet som kontinuiteten i de kommunala funktionerna förutsätter, ska gränserna klargöras tillsammans med den lokala strejkorganisationen. Gränserna för arbetsinställelsen och dess omfattning i fråga om personal och uppgifter ska i mån av möjlighet preciseras i enlighet med ett eventuellt beslut av tjänstetvistsnämnden, så att inget skyddsarbete behövs.

Den lokala förening som verkställer en strejk ska underrättas om vilka uppgifter arbetsgivaren anser att ovillkorligen måste skötas under strejken för att kommunens funktioner ska kunna tryggas. Om enighet om gränserna för strejken inte kan nås är det arbetsgivarens sak att fatta beslut

²¹ Skyddsarbete och den personalstyrka som krävs för sådant arbete är inte avtalsbara frågor utan avgörs av arbetsgivaren. Se kapitel III punkt 6.

om skyddsarbete och bestämma vilka anställda som ska utföra skyddsarbete, vilka uppgifter dessa anställda ska utföra, och på vilket sätt tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgifter eventuellt ska ändras.

Senast i meddelandet till arbetsgivaren ska det framgå namnet på de personer som omfattas av arbetskonflikten och, i rullande strejker, vid vilket tillfälle var och en strejkar. Endast antalet strejkande räcker inte.

3 Upprätthållande av kommunala funktioner

Med stöd av den plan som gjorts upp inför arbetskonflikter bör kommunen fatta ett detaljerat beslut om hur serviceverksamheten vid sjukhus, daghem, skolor, elverk, brand- och räddningsverk och andra inrättningar som är föremål för strejk ska kunna upprätthållas och fortgå med så få avbrott och störningar som möjligt.

I lagstiftningen för olika förvaltningsområden kan det finnas specialbestämmelser om till exempel hur kommunens service ska tillhandahållas och om personalens behörighet. Vid en arbetskonflikt kan det bli nödvändigt att göra undantag från dessa bestämmelser för att trygga och säkerställa tillgången till kommunal service. Dessa lagbestämmelser är som regel flexibelt utformade, och de medger undantag under speciella omständigheter.

Det är alltid kommunen som har ansvaret för verksamheten, och vid en arbetskonflikt måste

alla möjligheter att upprätthålla verksamheten utredas. Det är endast kommunen, i sista hand styrelsen, som kan besluta om att stänga en verksamhetsenhet eller inrättning.

De kommunala arbetsgivarna kan trygga servicen genom att samarbeta med varandra. Genom samarbete kan till exempel vissa funktioner koncentreras och styras till vissa enheter i regionen och resurser kan ersättas och omfördelas.

Service kan också köpas av privata sektorn. Också inhyrning av arbetskraft och köp av tjänster kan utnyttjas eller utökas.

Exempel 1: Daghem

Varje daghem bör sträva efter att upprätthålla verksamheten med hjälp av tillgänglig personal. Man bör försöka ta emot så många barn som möjligt. Olika barngrupper kan slås ihop på ett ändamålsenligt sätt. Vid behov kan personal flyttas från ett daghem till ett annat.

Exempel 2: Skola

Också under en stridsåtgärd som genomförs av lärare bör kommunen i så stor utsträckning som möjligt trygga undervisningen och övrig verksamhet i anslutning till undervisningen/studierna med hjälp av tillgänglig personal. Vid behov kan undervisningstjänster köpas utifrån inom de gränser som lagstiftningen om undervisningsväsendet medger. Det finns inte heller några hinder för att anställa en timlärare eller en tjänsteinnehavare för viss tid under en arbetskonflikt. De förtroendevalda, till exempel ledamöterna i kommunstyrelsen, nämnderna eller skolornas

direktioner, kan tillfälligt arbeta som lärare efter förmåga.

Om undervisningen minskar i omfattning under en arbetskonflikt bör det ordnas ledd fritidsverksamhet för eleverna i kommunens ungdoms- och idrottsväsendes regi eller med hjälp av idrottsorganisationer eller motsvarande på orten. Föräldrar som vill ställa upp kan också delta i verksamheten (ansvaret för eleverna kan ändå inte helt överföras på föräldrarna). Skolhusen bör om möjligt användas för fritidsverksamhet som arrangeras av ungdoms- och idrottsväsendet.

Elevernas möjligheter till skolmåltider under arbetskonflikten utreds separat. Också under en arbetskonflikt är det arbetsgivaren som ska upprätthålla ordningen och se till att bevakningen sköts i skolan.

Övrig skolpersonal (bispisnings- och städpersonal, skolgångshandledare/skolgångsbiträden m.fl.) som blir utan arbete på grund av arbetskonflikten ska om möjligt ges motsvarande arbetsuppgifter vid andra kommunala enheter. För dessa anställda kan man också med iakttagande av bestämmelserna i kollektivavtalen fastställa semester för den tid som arbetskonflikten pågår. De anställda kan även permitteras i enlighet med bestämmelserna i AKTA kap. VIII om det inte är möjligt att ge dem motsvarande uppgifter vid andra kommunala enheter eller semester.

Skolskjutsar och andra tjänster som skolan köper ska om möjligt avbeställas så att kostnaderna för dem blir så låga som möjligt.

Exempel 3: Räddningsväsendet

Kommunerna ansvarar i samverkan för det regionala räddningsväsendet. Under alla omständigheter gäller det att se till att de räddningsuppgifter som är nödvändiga för att skydda människors liv och hälsa utförs.

Det regionala räddningsväsendet ska vid behov bistå andra områden med räddningsverksamhet och befolkningskydd. Vid strejk bör brandkårernas beredskap trots minskad personaltillgång ordnas på bästa möjliga sätt med de resurser som står till buds.

Brandpersonal som står utanför strejken ska i mån av möjlighet anlitas för beredskaps- och räddningsarbete för att upprätthålla lägsta lagstadgade beredskapsnivå. De uppgifter som hör till räddningsväsendet är i regel sådana som tjänsteinnehavare är skyldiga att utföra som skyddsarbete utöver sina ordinarie tjänsteuppgifter. De räddningsenheter som svarar för att den lägsta beredskapsnivån upprätthålls ska ovillkorligen hållas bemannade även under en strejk, till exempel genom skyddsarbete.

4 Arbetsledning, upprätthållande av ordning och arbetarskydd

Även under en arbetskonflikt är det arbetsgivaren som ansvarar för ordningen på en arbetsplats. Det är endast arbetsgivaren som har rätt och skyldighet att leda och övervaka arbetet (arbetsledningsrätt), också vid hot om arbetskonflikt och under en pågående konflikt (se närmare punkterna 5.1–5.1.2, 6 och 7 nedan).

Blockad, ansökningsförbud och massuppsägning hindrar inte arbetsgivaren att använda sin normala arbetsledningsrätt vid organiseringen av arbetet. Arbetsgivaren har ansvaret för produktionen och tryggheten av servicen för kommuninvånarna och det är uteslutande arbetsgivaren som beslutar om och avgör servicens innehåll och hur den ska organiseras.

Arbetsgivaren ska sörja för att anställda som inte strejkar kan fortsätta med sitt arbete. Det är endast representanter för arbetsgivaren som har rätt att ge till exempel arbetsledningsanvisningar och order om utförandet av uppgifter till strejkande anställda som utför skyddsarbete.

Arbetsgivaren ansvarar för arbetarskyddet också under en arbetskonflikt. Detta måste beaktas när man tillhandahåller verksamhet med hjälp av personal som inte är fulltalig eller under omständigheter som i övrigt avviker från det normala.

Redan innan en arbetskonflikt börjar ska arbetsgivaren se till att verktyg och redskap, mobiltelefoner, fordon, nycklar till arbetsplatser och motsvarande tekniska anordningar (specialverktyg, eventuella USB-minnen, upptagningar m.m.) som behövs i arbetet kommer att finnas tillgängliga hos arbetsgivaren.

Anställda som deltar i en arbetskonflikt har inte rätt att vistas på arbetsplatsen eller någon annanstans i arbetsgivarens lokaler eller på arbetsgivarens område. Förbudet gäller också strejkvakter. Med arbetsplats avses i detta sammanhang tjänsteutövningsstället/arbetsstället

och hela inrättningen eller enheten (sjukhuset, skolan, daghemmet etc.) där den anställda arbetar. Beslut om tillåtelse att vistas i olika typer av fritidslokaler (t.ex. gym) fattas separat med hänsyn till omständigheterna. De som deltar i en strejk får inte heller hålla möten i arbetsgivarens lokaler. Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför strejken har rätt att komma till sitt arbete och sköta sina tjänste-/arbetsuppgifter.

Anställda som strejkar har inte rätt att störa eller utöva påtryckningar på dem som arbetar, och de får inte heller hindra anställda som står utanför strejken eller kunder från att komma in i arbetsgivarens lokaler. Det är straffbart att störa, och vid behov kan polisen tillkallas för att återställa ordningen.²²

5 Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt

Om gränserna för en arbetsinställelse meddelats är förutsättningen för att en person ska kunna delta i strejk eller lockout att han eller hon har angetts som en person som omfattas av arbetskonflikten. Om så inte är fallet anses frånvaro från arbetet bero på något annat än strejken eller lockouten.

När en arbetskonflikt inleds kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ställts utanför strejken inte delta i strejken vid ett senare tillfälle, om inte arbetsgivaren undantagsvis går med på att ändra de strejkgränser som med-

²² Se SL 16 och 24 kap. samt 1 § i polislagen (872/2011).

delats eller överenskommit i början av strejken. Den som omfattas av en arbetskonflikt kan låta bli att delta i konflikten eller senare ställa sig utanför den, dvs. avbryta stridsåtgärden, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

5.1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt

5.1.1 Ändringar i arbetsuppgifterna och den plats där arbetet utförs

Det är i alla situationer arbetsgivaren som innehar rätten att leda och övervaka arbetet under en pågående arbetskonflikt. Arbetsgivaren bedömer om en arbetstagares uppgifter eller en tjänsteinnehavares uppgifter och tjänsteutövningsskyldighet behöver och kan ändras under en arbetskonflikt. Bedömningen görs utgående från verksamhetsbetingelserna och den anställdas yrkesskicklighet, förmåga och erfarenhet. För att trygga en verksamhet kan också själva arbetet och arbetsuppgifterna flyttas så att de utförs någon annanstans än på den ordinarie arbetsplatsen (patienter flyttas t.ex. till en annan vårdplats som inte omfattas av arbetskonflikten).

En tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetskonflikten ska fullgöra sin ordinarie tjänsteplikt och kan dessutom åläggas skyddsarbete (se kap. III punkt 6). Också under en arbetskonflikt kan arbetsgivaren enligt KomTjL 23 § ensidigt besluta om ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten. Ändringarna kan gälla bland annat uppgifternas innehåll eller platsen för tjänsteutövningen (även förflyttning till en annan arbetsgivares lokaler kan komma i fråga,

och när en tjänsteinnehavare är underställd en annan arbetsgivare beaktas gällande lokala avtal och praxis som baserar sig på dessa eller som iakttagits sedan tidigare). Arbetsgivaren kan också omplacera en tjänsteinnehavare i ett annat tjänsteförhållande med stöd av KomTjL 24 § 2 mom. Tjänsteinnehavaren ska i så fall ges tillfälle att bli hörd före omplaceringen.

Också arbetstagare som står utanför arbetskonflikten är skyldiga att utföra alla sina ordinarie arbetsuppgifter. De arbetstagare som inte kan utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på grund av arbetskonflikten ska om möjligt anvisas andra uppgifter som de med hänsyn till sin utbildning och yrkesskicklighet klarar av, vid behov även uppgifter som hör till en annan avdelning eller enhet.

Anordnande av arbete och eventuell utbildning för dem som står utanför strejken borde ingå i förberedelserna och planerna inför strejker. En månadsavlönad arbetstagare som inte omfattas av arbetskonflikten är skyldig att vid behov tillfälligt, för högst åtta veckor i sänder, övergå till andra uppgifter än de som anges i arbetsavtalet (inklusive arbetsuppgifter som är att betrakta som skyddsarbete). Dessa tillfälliga uppgifter bör vara lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet (AKTA kap. I § 10 mom. 1).

Också en timavlönad arbetstagare är skyldig att vid behov tillfälligt utföra annat än sitt ordinarie arbete (TIM-AKA § 31 mom. 4 och § 32 § mom. 7). Se också kapitel IV punkt 1.7.2.1 angående skyldighet enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen att utföra annat arbete än det som står i arbetsavtalet.

Med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet kan arbetsgivaren också ändra platsen där arbetet ska utföras. Om platsen där arbetet ska utföras formuleras i arbetsavtalet som "Arbetsgivarens område eller ett större område som baserar sig på mellankommunalt samarbete e.d." är det alltid möjligt flytta arbetstagaren till behövliga arbetsställen. Arbetsgivaren kan också flytta en arbetstagare till en annan arbetsgivares arbetsställe med stöd av ArbAvtL 1 kap. 7 § utgående från var arbetsinsatsen behövs mest.

5.1.2 Arbetstidsarrangemang och ändringar i arbetsskiftsförteckningarna

Cheferna planerar arbetsskiftsförteckningarna enligt de uppgifter som de har till sitt förfogande när arbetsskiftsförteckningen görs upp. En arbetskonflikt ändrar inte detta faktum.

Arbetsgivaren har rätt att till följd av förändringar i arbetsmängden, arbetet och verksamheten ändra och fastställa arbetsskiftsförteckningar på nytt. Arbetsskiftsförteckningen kan ändras för alla personer, både för dem som hör till en organisation som omfattas av arbetskonflikten och andra organisationers medlemmar.

I kommunsektorn kan en fastställd arbetsskiftsförteckning ändras av grundad anledning och även de tillämpade utjämningsystemen kan ändras. Också enligt ArbTidsL 30 § har arbetsgivaren rätt att ensidigt ändra en arbetsskiftsförteckning av vägande, dvs. bland annat verksamhetsbetingade skäl, och det förutsätts inte att kriterierna för nödarbete enligt arbetstidslagen uppfylls. Om någon vägrar iakttä en ny arbetsskiftsförteckning

som arbetsgivaren fastställt finns det skäl att be den anställda meddela vägran skriftligt.²³

Övertidsarbete och beredskap kräver samtycke av arbetstagaren. Samtycke som arbetstagaren gett tidigare är bindande också vid en arbetskonflikt. En tjänsteinnehavare kan inte vägra utföra nödvändigt övertidsarbete eller nödvändig beredskap (ArbTidsL 4 och 17 §).

När samtycke till beredskap getts behövs det inget separat samtycke för övertidsarbete under beredskap.

5.1.3 Neutralitetsprincipen

Enligt den s.k. neutralitetsprincipen är en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som står utanför arbetskonflikten inte skyldig att utföra arbetsuppgifter som omfattas av en tillåten lockout, strejk eller blockad som riktar sig mot avtalsbara frågor, utan får vägra utföra sådana uppgifter, om personen i fråga inte heller i normala fall

23 Arbetsdomstolen TT 2013-14: En samkommun fick vid igångsättning av arbetet efter en arbetskonflikt ändra arbetstagarnas arbetsskiftsförteckningar och utjämnings-schemana för arbetstiden samt genomföra andra arbets-tidsarrangemang. Arbetsgivaren hade inte möjlighet att sätta igång all verksamhet så att alla hade kunnat börja arbeta genast efter att arbetskonflikten var över. (Arbets-givaren hade tvingats lägga om verksamheten på grund av arbetskonflikten.) Det faktum att arbetet minskat på grund av färre patienter och kunder ansågs vara ett så-dant verksamhetsrelaterat skäl som gav arbetsgivaren rätt att ändra arbetsskiftsförteckningarna. Arbetsgivaren hade en grundad anledning att göra ändringar i arbetsskifts-förteckningarna. Bland annat hade arbetsgivaren rätt att dra av 7 timmar 39 minuter från flexsaldot, då en dag som antecknats som arbetsdag i arbetsskiftsförteckningen ändrades till ledig dag. Arbetsgivaren ansågs också ha haft rätt att slå ihop den pågående utjämningsperioden med följande utjämningsperiod.

utför dem.²⁴ Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är ändå skyldig att utföra alla sina normala arbetsuppgifter, dvs. samma uppgifter som an-nars, och i motsvarande omfattning också andra uppgifter som avviker från det vanliga arbetet, men som den anställda har utfört även under normala förhållanden. I allmänhet består en-skilda tjänsteinnehavares och arbetstgares uppgifter av arbeten av olika slag och de varie-rar också under normala förhållanden och inne-fattar till exempel också att vikariera för andra anställda och arbete på flera arbetsställen eller på flera kommuners gemensamma jourenhet e.d.

Neutralitetsprincipen gäller endast lagliga arbetskonflikter och grundar sig för tjänsteinnehavar-nas del på lagen om kommunernas och välfärds-områdenas tjänstekollektivavtal och för arbets-tagarnas del på allmän arbetsmarknadspraxis²⁵. Vid en olaglig arbetskonflikt har tjänsteinneha-varna och arbetstagarna inte rätt att vägra utföra de arbetsuppgifter som är föremål för konflik-ten. Rätten att vägra, dvs. hänvisning till neutra-litetsprincipen, förutsätter också att det är fråga om en laglig stridsåtgärd med klara gränser.

24 KomTjänstKollL 12 §

25 Vid massuppsägningar och vid blockader som en fackorganisation utlyst kan det uppstå en situation där an-ställningsförhållandena för dem som sagt upp sig ännu inte har upphört och dessa personers befattningar inte kan be-sättas, varvid uppgifterna i mån av möjlighet omorganise-ras och fördelas på dem som arbetar. I en sådan situation kan det hända att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med hänvisning till neutralitetsprincipen vägrar utföra uppgifter som entydigt omfattas av en laglig blockad, dvs. en arbetskonflikt. I mellanskedet, där meddelanden om uppsägning har lämnats, men anställningsförhållandena fortfarande inte har upphört, gäller inte neutralitetsprin-cipen, utan arbetsgivaren har rätt att använda sin arbets-ledningsrätt fullt ut, på det sätt som sagts ovan.

Neutralitetsprincipen åsidosätts alltid när det är fråga om lagstadgat skyddsarbete för en tjänsteinnehavare enligt KomTjänstKOLL 12 §, nödarbete enligt ArbTidsL 19 § eller allmän skyldighet att lämna hjälp enligt 3 kap. 15 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna – också de som omfattas av arbetskonflikten – kan ändå om de samtycker till det även ges uppgifter som omfattas av konflikten. Upprätthållandet av verksamheten kan också leda till att arbetsfreden återställs snabbare.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som står utanför strejken vägrar åta sig uppgifter

som personen i fråga är skyldig att utföra, kan arbetsgivaren vidta samma åtgärder som i normala fall enligt tjänsteinnehavarlagen och arbetsavtalslagen.

5.2 Arbetskyldighet för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt är inte skyldiga att arbeta under strejk, men om de samtycker till det kan de ges vilket arbete som helst under arbetskonflikten, också uppgifter som normalt utförs av anställda som deltar i konflikten. Det finns inga juridiska hinder för att utföra dessa uppgifter.

5.3 Sammanfattning av arbetskyldigheten under en arbetskonflikt

Tabell 3

SKYLDIGHET ATT UTFÖRA ANNAT ARBETE UNDER EN ARBETSKONFLIKT				
	Anställd som omfattas av strejken		Anställd som inte omfattas av strejken	
	tjänsteinnehavare	arbetstagare	tjänsteinnehavare	arbetstagare
Allt slags arbete enligt samtycke	Ja	Ja	Ja	Ja
Tjänsteutövningsskyldigheten kan ändras	Nej	–	Ja	–
Skyldighet att högst åtta veckor i sänder utföra annat lämpligt arbete än det som anges i arbetsavtalet, inkl. skyddsarbete	–	Nej	–	Ja
Skyldighet att utföra uppgifter som normalt utförs av dem som strejkar och som inte ingår i det egna arbetet och inte utgör skyddsarbete (neutralitetsprincipen)	Nej	Nej	Nej	Nej
Skyddsarbete utöver ordinarie tjänsteuppgifter	Nej	–	Ja	–

6 Skyddsarbete för tjänsteinnehavare

6.1 Allmänt

Begreppet skyddsarbete definieras i kapitel I punkt 7.

Syftet med skyddsarbete är att förhindra att medborgarnas liv eller hälsa utsätts för fara och att skydda sådan egendom som är särskilt utsatt vid en arbetskonflikt.²⁶ Eftersom situationer som medför fara kan ha allvarliga konsekvenser och vara svåra att förutse måste man låta utföra skyddsarbete i den omfattning som krävs för att syftet med skyddsarbete ska uppnås.

En tjänsteinnehavare som inte omfattas av en arbetskonflikt ska fullgöra sina ordinarie skyldigheter också under arbetskonflikten och kan dessutom anvisas skyddsarbete. Arbetsgivaren kan ålägga en tjänsteinnehavare skyddsarbete vid sidan av tjänsteinnehavarens egna uppgifter i så stor omfattning som det krävs för att syftet med skyddsarbetet ska uppnås. De tjänsteinnehavare som omfattas av en arbetskonflikt är inte skyldiga att utföra skyddsarbete. De kan ändå anvisas skyddsarbete om de samtycker till det.

För arbetstagarna finns det inga lagbestämmelser om skyddsarbete. Det betyder att arbetstagare inte har någon skyldighet att utan sitt samtycke utföra sådant arbete. Det är ändå praxis att om underlåtelse att sköta vissa

uppgifter skulle medföra allvarlig fara för liv, hälsa eller egendom, sköts uppgifterna trots pågående arbetskonflikt.

När förutsättningarna för nödarbete uppfylls är de arbetstagare som står utanför arbetskonflikten i vilket fall som helst skyldiga att utföra nödarbete enligt ArbTidsL 19 §.

6.2 Beslut om skyddsarbete

När en arbetskonflikt hotar ska den behöriga nämnden eller styrelsen i detalj utreda behovet av och möjligheterna till skyddsarbete. Här kan man använda den i förväg upprättade planen inför arbetskonflikter som hjälpmedel. Vilket slag av skyddsarbete som ska utföras avgörs av den behöriga nämnden eller styrelsen eller den tjänsteinnehavare som beroende på omständigheterna ansvarar för verksamheten.

Det är alltså arbetsgivaren som beslutar om skyddsarbete och som avgör hur mycket personal skyddsarbetet kräver. Vid behov kan också tjänsteinnehavare som omfattas av arbetskonflikten anvisas skyddsarbete. Tjänsteinnehavarna har ändå rätt att vägra. Uppmaningen att utföra skyddsarbete bör ges till respektive tjänsteinnehavare i god tid så att de som vägrar utföra skyddsarbete kan ersättas genom andra arrangemang.

Det är arbetsgivaren som utarbetar och fastställer arbetsskiftsförteckningarna för skyddsarbete. Arbetsskiftens längd avgörs utgående från verksamheten och behovet att trygga den, inte utgående från de strejkandes intressen. Arbetsskift

²⁶ KomTjänstKollL 8 §

på tre eller fyra timmar garanterar till exempel inte alltid patienternas säkerhet och är inte heller i övrigt ändamålsenliga för verksamheten. Arbetsskiftsförteckningar som upprättas för skyddsarbete ska vid behov undertecknas av dem som utför skyddsarbetet så att det utförda arbetet kan verifieras efteråt vid till exempel lönebetalning och utredning av ansvarsfrågor.

En strejkorganisation har inte rätt att besluta om skyddsarbete eller hur skyddsarbetet ska organiseras. Anställda som deltar i en strejk ska inte heller ges ansvar för bedömningen av behovet av skyddsarbete och skyddspersonal eller för planeringen av arbetsskiftsförteckningar.

6.3 Arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka skyddsarbete

Även tjänsteinnehavare som hör till en strejkorganisation handlar under tjänsteansvar när de utför skyddsarbete och är då underställda arbetsgivarens ledning och övervakning. En lokal strejkledning eller en enskild tjänsteinnehavare som utför skyddsarbete har inte rätt att bestämma eller välja arbetsuppgifter i skyddsarbetet.

En tjänsteinnehavare kan anvisas skyddsarbete i enlighet med den arbetsskiftsförteckning och den arbetstidsform som normalt tillämpas i det anvisade arbetet, dvs. arbetstidsformen kan avvika från den som tillämpas i tjänsteinnehavarens ordinarie arbete. Då ska man naturligtvis iaktta de arbetstidsbestämmelser som gäller för det arbete som utförs som skyddsarbete. Till exempel kan en byråsekreterare som normalt

följer byråarbetstid anvisas skyddsarbete i form av jour i brandverkets kontrollrum i kontinuerligt treskiftsarbete.

6.4 Vägran att utföra skyddsarbete

Om en tjänsteinnehavare som står utanför arbetskonflikten vägrar att utföra anvisat skyddsarbete bör arbetsgivaren hänvisa till tjänsteinnehavarens personliga skadestånds- och straffrättsliga ansvar.

Om någon vägrar att utföra skyddsarbete vid en arbetskonflikt inom hälso- och sjukvården har arbetsgivaren skäl att hänvisa till skyldigheten att hjälpa enligt 15 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Enligt denna paragraf är varje yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården alltid skyldig att hjälpa den som är i brådskande behov av vård. Skyldigheten att hjälpa gäller alla yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som kunnat nås, oavsett om de omfattas av arbetskonflikten eller inte.

Eventuell vägran att utföra skyddsarbete bör antecknas. Den som vägrar bör också uppmanas ge ett skriftligt meddelande om sin vägran, eller också bör man på något annat sätt säkerställa att vägran går att bevisa vid behov. Detta är nödvändigt för att skadeståndsansvar och straffrättsliga påföljder ska kunna redas ut i sinom tid. Vägran som strider mot bestämmelsen i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården ska beroende på situationens allvar och konsekvenser anmälas till Rättskyddscentralen för hälsovården, Social- och

hälsovårdsministeriet och KT. Den som vägrar utföra skyddsarbete kan fråntas rätten att utöva sitt yrke om följderna av vägran är allvarliga.

7 Nödarbete

Arbetsgivaren får beordra nödarbete enligt 19 § i arbetstidslagen, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för liv, hälsa, egendom eller miljö. Nödarbete utöver den ordinarie arbetstiden får utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får man avvika från bestämmelserna i 8, 17 och 24–27 § i arbetstidslagen.

När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximala antalet timmar och arbetstagaren ska ges ersätande vilotid i enlighet med 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom.

En arbetsinställelse kan undantagsvis medföra behov av nödarbete enligt 19 § i arbetstidslagen. Även om behov av nödarbete ger rätt till avvikelser från de i övrigt tvingande bestämmelserna i 19 §, ändrar det inte i övrigt på vad som ovan sagts om tjänsteutövnings- och arbetskyldighet, dvs. skyldigheten att arbeta utvidgas inte till fler anställda. Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelsen om nödarbete i arbetstidslagen gör sig enligt lagen skyldig till en arbetstidsförseelse och en straffbar gärning.

8 Anställning av ny arbetskraft

Arbetsgivaren har rätt att också under en strejk anställa utomstående arbetskraft på normalt sätt. Enligt arbetsmarknadspraxis anställer en arbetsgivare inte en annan arbetsgivares strejkande personal under pågående strejk.

Utomstående arbetskraft får givetvis också användas till att utföra strejkande anställdas uppgifter. Ansökningsförbud eller ansökningsblockad som en organisation utlyst för sina medlemmar hindrar inte arbetsgivaren att anställa ny personal.

Om det under en strejk behövs nya tjänsteinnehavare eller arbetstagare är strejken en laglig grund för visstidsanställning i såväl arbetsavtals- som tjänsteförhållande.

Även visstidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare vars anställning fortgår under strejken kan få ändrade arbetsuppgifter och anvisas skyddsarbete.

9 Avslutande av visstidsanställning

Ett arbetsavtal som har ingåtts för viss tid kan inte sägas upp, om detta inte uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet. Arbetsavtalet är bindande för båda parterna under hela den överenskomna tiden oberoende av en strejk eller hur länge strejken varar. Arbetsavtal som ingås för viss tid på grund av en ordinarie arbetstagares frånvaro fortsätter att gälla även om frånvaron visar sig bli kortare än beräknat, förutsatt att

visstidsanställningen inte är bunden till den ordinarie arbetstagarens frånvarotid.

Om en arbetstagare har en tidsbegränsad anställning som upphör under en arbetskonflikt och arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren ett nytt arbete som arbetstagaren vägrar ta emot, ska erbjudandet om arbete och arbetstagarens vägran att ta emot det antecknas bevisligen och vid behov meddelas till den arbets- och näringsbyrå som beslutar om utkomstskydd för arbetslösa.

För visstidsanställda tjänsteinnehavare kan en strejk inverka på tjänsteförhållandets fortgång. Tjänsteförhållandet för en tjänsteinnehavare som deltar i en strejk fortgår i enlighet med förordnandet. En visstidsanställd tjänsteinnehavare kan dock sägas upp om det finns en sådan uppsägningsgrund som avses i KomTjL. Ett tjänsteförhållande kan sägas upp även om tjänsteinnehavarens tjänsteutövning ännu inte har inletts (ett tjänsteförordnande har utfärdats och överlämnats). Om det till exempel på grund av strejken inte kan ordnas sysselsättning för en visstidsanställd tjänsteinnehavare som står utanför strejken finns det en uppsägningsgrund enligt KomTjL (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker).

En motsvarande uppsägningsgrund uppstår också när den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänsteutövning. När det är fråga om en situation enligt KomTjL 34 § där den ordinarie tjänsteinnehavaren med stöd av lag eller avtal har ovillkorlig rätt att återgå till sin tjänsteutövning upphör vikariens tjänsteförhållande

utan föregående uppsägning och uppsägnings-tid. En sådan situation uppstår i praktiken också när en ordinarie tjänsteinnehavare semester återkallas av verksamhetsrelaterade skäl och när ett interimistiskt förordnande för en ordinarie tjänsteinnehavare att sköta en annan tjänst återkallas (KomTjL 24 § 2 mom.) och tjänsteinnehavaren återgår till att sköta sin egen tjänst. I en situation som denna rekommenderas ändå att den visstidsanställda tjänsteinnehavaren ges 14 dagars uppsägningstid under förutsättning att det är möjligt för den ordinarie tjänsteinnehavaren att återgå till sina egna uppgifter först efter denna tidsfrist.

10 Arbetsgivaren saknar möjlighet att sysselsätta

Om det under en strejk inte är möjligt att på ett ändamålsenligt sätt sysselsätta tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför strejken, kan arbetsgivaren vid behov bestämma att de ska ta ut semester eller permitteras med iakttagande av bestämmelserna om permitterings- och förhandlingsförfarande i kollektivavtalen och samarbetslagen. Det är ändå sällan som permittering kan komma i fråga eftersom permittering förutsätter samarbetsförfarande och meddelande om permittering en månad i förväg, om inget annat avtalas med tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Också när semester fastställs ska AKTA kap. IV § 10 iakttas i fråga om tidsfristen för meddelande om semester.

På arbetstagare som blir utan arbete på grund av strejk och som inte permitteras kan man

tillämpa arbetsavtalslagens bestämmelse om lönebetalning för högst 7 dagar, varefter lönebetalningen upphör (ArbAvtL 2 kap. 12 §). Då är det inte fråga om permittering. Arbetstagarna måste ändå i god tid underrättas om att arbetet och lönebetalningen kommer att upphöra (se kapitel IV punkt 1.7.2).

Arbetsgivaren kan också anordna till exempel kompletterande utbildning för personalen under den tid som en arbetskonflikt pågår.

11 Ställningen för arbetarskydds- chefen och en heltidsarbetande arbetarskyddsfullmäktig

Enligt det kommunala avtalet om arbetarskydssamarbete (KT:s cirkulär 8/2008) har arbetarskyddschefen, som utses av kommunen, i egen-skap av arbetsgivarrepresentant ansvar för arbetarskydssamarbetet mellan arbetsgivaren och personalen på en arbetsplats. Arbetstagarna och tjänsteinnehavarna representeras av en arbetarskyddsfullmäktig i arbetarskydssamarbetet med arbetsgivaren.

Förutom en arbetarskyddsfullmäktig ska det också väljas två ersättare.

Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör.

Medan arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköts hans eller hennes uppgifter av den ersättare som fått flest röster vid valet av ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen, om inte något annat överenskommit i enlighet med 23 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.²⁷ Nödvändiga uppgifter är till exempel deltagande i en arbetarskyddsinspektion, utredning av olycksfall, utnyttjande av rätt att avbryta ett arbete o.d. Enligt Social- och hälsovårdsministeriet är en laglig stridsåtgärd att betrakta som ett hinder för arbetarskyddsfullmäktigen och orsak för en ersättare att träda in i arbetarskyddsfullmäktigens ställe.

²⁷ 29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)

Anställningsvillkor vid en arbetskonflikt

Utgångspunkten är att anställda som omfattas av en arbetskonflikt inte får lön eller andra motsvarande anställningsförmåner (t.ex. arbetsplatsmåltider, företagshälsovård och rätt att disponera mobiltelefon och fordon som tillhör arbetsgivaren) för den tiden som arbetet hindras av en stridsåtgärd mot kommunen, samkommunen eller välfärdsområdet eller av en eventuell lockout som kommunerna/samkommunerna/välfärdsområdena utlyst.

I detta avsnitt behandlas främst hur en arbetsinställelse påverkar anställningsvillkoren. Utgångspunkterna och principerna är i regel de samma vid både olagliga och lagliga stridsåtgärder.

Om det föreligger meningsskiljaktigheter om anställningsvillkoren som inte kan lösas omedelbart, avgörs de efter arbetskonflikten. I kapitel VII redogörs för hur meningsskiljaktigheter reds ut.

1 Löner

1.1 Utbetalning av löner

Strejktid bör i mån av möjlighet beaktas på förhand när lönerna för kalendermånaden betalas.

Om tidpunkten då strejken upphör inte har meddelats anses strejken pågå tills vidare.

Anställda som deltar i en strejk beviljas inte löneförskott. Lön betalas inte heller på förhand för strejktid. Om åtgärder redan vidtagits för utbetalning av lön som gäller strejktid, återkrävs den utan grund betalda lönen i samband med nästa lönebetalning. För tjänsteinnehavarnas del finns det bestämmelser om detta i KomTjL 56 §.

Någon motsvarande specialbestämmelse finns inte för arbetstagare. Sådana löner, arvoden och andra fordringar i anslutning till anställningsförhållandet som gäller tiden före strejken och som förfallit till betalning betalas som normalt.

Om löneräkningen försvåras på grund av strejk kan man som underlag för lönerna till dem som arbetar under strejken använda till exempel lönegrunderna för föregående månad eller lönebetalningsperiod. Eventuella fel korrigeras senare. Åtgärder som är nödvändiga för att trygga lönebetalningarna kan vid behov även vidtas av förtroendevalda.

1.2 Rätt till lön för dem som omfattas av en arbetskonflikt

Till dem som omfattas av arbetskonflikt betalas ingen lön oberoende av om stridsåtgärden är laglig eller inte. Om stridsåtgärden är olaglig tillämpas bestämmelserna i § 19 mom. 1 och 3 i lönekapitlet i AKTA. Redogörelsen nedan gäller utbetalning av lön vid lagliga arbetskonflikter.

1.3 Upphörande av lönebetalning och övriga förmåner vid en laglig arbetskonflikt

Lönebetalningen upphör från och med den tidpunkt som en strejk ska bryta ut enligt meddelandet om arbetsinställelse, ett beslut om uppskjutande av begynnelse tidpunkten eller ett förbud som meddelats av Arbets- och näringsministeriet.

1.3.1 Lön för den dag då strejken börjar

För dagen då en strejk bryter ut betalas lön fram till strejkens begynnelse tidpunkt, förutsatt att den anställda även i övrigt är berättigad till lön för denna tid.

Lönen beräknas så att dagslönen (i euro) divideras med 24 och multipliceras med antalet timmar fram till att strejken börjar. I detta fall har det ingen betydelse om personen har haft ett arbetsskift den dagen, hur många de arbetade timmarna är eller om det varit en ledig dag ända tills strejken började. Om strejken till exempel börjar klockan 14.00 blir lönen $14 \times$ (dagslönen i euro: 24).

1.4 Återupptagning av lönebetalning efter strejk

Förutsättningen för att lönebetalningen ska återupptas är att tjänsteinnehavaren eller

arbetstagaren infinner sig på arbetsplatsen genast när hans eller hennes första arbetsskift efter strejken börjar. Enbart en anmälan till arbetsgivaren om återgång till arbetet räcker inte för att lönebetalningen ska inledas.

Om det för en strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare antecknats en eller flera lediga dagar i arbetsskiftsförteckningen omedelbart efter strejken, räknas lönen från tidpunkten då strejken upphörde, under förutsättning att den anställda infinner sig på arbetsplatsen omedelbart efter ledigheten som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren anmäler sig till arbetet till exempel per telefon, men chefen med stöd av sin arbetsledningsrätt bestämmer att arbetet ska återupptas först vid ett senare datum eller i ett senare skift än anmälningsdagen, betalas lön från och med den tidpunkt då strejken upphörde. Chefen anses då ha fastställt eller ändrat arbetsskiftsförteckningen och informerat om detta.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare inte kommer till sitt arbetsskift dagen då strejken upphör eller (om den dagen är en ledig dag) till sitt första arbetsskift efter strejken, betalas lön först från och med den dag då personen återgår till arbetet. Anställningsvillkoren bestäms då på samma sätt som om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren hade strejkat fram till dagen då han eller hon återgick till arbetet.

Lönen för en månad som blir ofullständig på grund av strejk betalas som dagslön för de dagar

som inte omfattas av strejken. Bestämmelser om lön som betalas för en del av en månad finns i AKTA kap. II § 19.

1.4.1 Lön för den dag då strejken upphör

Lönen för den dag under vilken strejken upphör beräknas på motsvarande sätt som för begynnelse dagen förutsatt att den anställda även i övrigt är berättigad till lön efter tidpunkten då strejken upphör.

Lönen beräknas så att dagslönen (i euro) divideras med 24 och multipliceras med antalet timmar efter att strejken slutade. Om strejken till exempel slutar klockan 14.00 blir lönen 10 x (dagslönen i euro: 24).

1.5 Lönebetalning när arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra

En arbetskonflikt kan ha planerats så att arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra.²⁸ Då kan det råda oklarhet om vilka namngivna tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar och vilka som strejkar vid respektive tidpunkt, också i det fallet att det finns ett beslut av tjänstetvistsnämnden som kräver att detta ska specificeras.

1.5.1 Lön till anställda som inte deltar i strejken

Anställda som inte omfattas av strejken och namngivna anställda som den verkställande föreningen lokalt lämnar utanför strejken för att följa ett beslut av tjänstetvistsnämnden, får löne- och arbetstidsersättningar som vanligt.

²⁸ Arbetsdomstolens dom 17/1998 (se fotnot 10)

1.5.2 Lön till anställda som deltar i strejken

För arbetsperioder som står utanför strejktiden (strejkperioderna) betalas dagslön enligt bestämmelsen om lön för en del av månaden i § 19 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

För de dagar då en strejkperiod börjar eller upphör betalas lönen utgående från de angivna klockslagen på det sätt som beskrivs ovan.

En strejk anses inte avbryta en arbetsperiod och minskar inte den ordinarie arbetstiden för perioden i fråga (se punkt 2 Arbetstid; oförändrade gränser för mertids- och övertidsarbete). Kollektivavtalens bestämmelser om att betalning av exempelvis separata och andra ersättningar förutsätter full avtalsenlig arbetstid iakttas som vanligt även under en strejk.

1.6 Lön för skyddsarbete till anställda som deltar i en arbetskonflikt

1.6.1 Principerna för tim- och dagslön

Lön för skyddsarbete betalas i regel som timlön för arbetade timmar, men beloppet får inte vara högre än den anställdas ordinarie månadslön inklusive eventuella övertids- och andra arbetstidsersättningar²⁹. I undantagsfall betalas dagslön.³⁰

Timlön betalas

för allt arbete som utförs under enstaka dagar eller timmar

- 1 om arbetstiden för den anställda under en period av 7 kalenderdagar på förhand planerats understiga ordinarie full arbetstid enligt AKTA (t.ex. allmän arbetstid 38 ¼

timmar eller byråarbetstid 36 ¼ timmar)
eller

- 2 om en kortare period än 7 kalenderdagar planerats för den anställda, oberoende av antalet planerade arbetstimmar under perioden.

Det är inte antalet arbetade timmar som är avgörande utan planen och den planerade perioden.

Dagslön betalas

- om arbetsgivaren på förhand har planerat och fastställt
 - en period av minst 7 kalenderdagar, under vilken
 - den planerade och godkända arbetstiden för den anställda är minst full ordinarie arbetstid enligt AKTA (t.ex. allmän arbetstid 38 ¼ timmar eller byråarbetstid 36 ¼ timmar) och
 - den anställda utför samtliga uppgifter som hör till tjänsten/arbetet och inte bara vissa av dem

29 Arbetsdomstolen TT 7/1985. Också i ett avtalslöst tillstånd borde bestämmelserna om anställningsvillkoren i det tidigare tjänstekollektivavtalet ha tillämpats på skyddsarbete som utfördes under en strejk i de fall där skyddsarbetet omfattade utförande av samtliga och inte endast en del av de uppgifter som hörde till tjänsten. I fallen i Arbetsdomstolens dom hade tjänsteinnehavarna samtyckt till att iaktta arbetsskiftsförteckningar som faststälts för skyddsarbetet.

30 KT:s och TFO:s förhandlingspromemoria 15.6.1995. Om normal dagslön och normal månadslön har betalats på förhand för skyddsarbetet därför att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren undantagsvis har arbetat normalt under strejken, dvs. hela tiden utfört skyddsarbete i enlighet med en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren har planerat och fastställt i förväg, alltså enligt den ordinarie förteckningen (= samma förteckning som skulle ha följts också utan strejk), korrigeras den lön som bestäms enligt tim-/dagslöneprincipen inte i efterhand.

- dagslönen betalas från dagen då den anställda infinner sig på arbetsplatsen i enlighet med den planerade perioden tills denna 7/14/21 osv. dagar långa period och skyddsarbetet upphör och den anställda åter går i strejk
- dagslönen betalas för planerade arbetsdagar och lediga dagar som ingår i ovan nämnda period.

När principerna för timlön och dagslön ska tillämpas räknas perioden av 7 kalenderdagar från den första dagen i den period som planerats för respektive tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Den planerade perioden behöver alltså inte sammanfalla med en kalendervecka.

Förmåner när principen om dagslön tillämpas
När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare betalas dagslön enligt förutsättningarna ovan gäller dessutom att

- tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt till den veckovila som avses i AKTA och SH-avtalet kap. III § 24,
- lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen räknas som tjänsteutövningsdagar för en tjänsteinnehavare och avbryter inte tiden i arbete för en arbetstagare och
- tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt till *sjuklön* enligt AKTA kap. V § 2 vid arbetsoförmåga som infaller då personen skulle ha arbetat enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen (se punkt 1.6.4 nedan).

För skyddsarbete betalas uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande i enlighet med de allmänna

lönegrunderna. Om en tjänsteinnehavare har utfört skyddsarbete inom ramen för sin egen tjänst eller motsvarande uppgifter betalas samma lön som för den ordinarie tjänsten, förutsatt att tjänsteinnehavaren utfört samtliga uppgifter som ingår i tjänsten och inte bara vissa av dem.

1.6.2 Deltidsanställda

Till deltidanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare som utför skyddsarbete betalas vanligen timlön. Deltidsanställda får dagslön och tillhörande förmåner endast om de förutsättningar som gäller för heltidsanställda uppfylls. Om den arbetstid som deltidanställda tjänsteinnehavare eller arbetstagare fullgör i skyddsarbete är den samma som deras normala arbetstid, får lönen för skyddsarbetet inte vara högre än den lön som de skulle ha fått om de stått utanför strejken.

Gränserna och ersättningarna för mertids- och övertidsarbete för deltidanställda som utför skyddsarbete bestäms på normalt sätt (se punkt 2 Arbetstid nedan).

1.6.3 Maximalt lönebelopp i vissa situationer

Strejkande tjänsteinnehavare som fortgående har utfört skyddsarbete får inte ha en bättre lönesituation än när de står utanför strejken. Om timlönen för skyddsarbetet leder till att lönen blir högre än tjänsteinnehavarens ordinarie månadslön inklusive eventuella övertidsersättningar och ersättningar för obekväm arbetstid, kan lönen inte betalas till högre belopp än den ordinarie månadslönen och de nämnda ersättningarna tillsammans. Detta gäller i tillämpliga

delar även arbetstagare som samtycker till att utföra skyddsarbete. Se också fotnot 30.

1.6.4 Rätt till sjuklön under skyddsarbete

Rätten till sjuklön under skyddsarbete bestäms utgående från om lönen för skyddsarbetet betalas som dagslön eller timlön enligt de ovan nämnda principerna:

- en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som får dagslön har rätt till sjuklön för sjukdagar som infaller under skyddsarbetet
- om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren får timlön betalas lön endast för arbetade timmar fram till insjuknandet. För sjuktiden betalas ingen lön.

Utbetalning av sjuklön förutsätter att skyddsarbetet har påbörjats innan tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren insjuknar.

1.7 Betalning av lön till anställda som inte omfattas av en arbetskonflikt

I första hand bör arbetsgivarna i mån av möjlighet sysselsätta de tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en pågående strejk, särskilt om dessa inte har gemensamma intressen med den del av personalen som omfattas av strejken. I kapitel III behandlas arbetsgivarens möjligheter att ändra arbetsuppgifterna/tjänsteutövningsskyldigheten samt alternativ till permitteringar och avbrott i lönebetalningarna.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt och som till följd av konflikten inte kan beredas lämplig sysselsättning får permitteras med iakttagande av avtals-

bestämmelserna om samarbetsförfarande och tiden för meddelande av permittering. Därefter avbryts utbetalningen av deras löner.³¹

1.7.1 Avbrytande av lönebetalningen till tjänsteinnehavare

Tjänsteinnehavare som står utanför en arbetskonflikt måste permitteras för att lönebetalningen till dem ska kunna avbrytas. Tjänsteinnehavarna betalas lön tills tiden för meddelande om permittering går ut.

1.7.2 Avbrytande av lönebetalningen till arbetstagare

Avgörande för skyldigheten att betala lön till arbetstagare är om de arbetstagare som blivit utan arbete har gemensamma intressen med dem som inlett arbetskonflikten.

1.7.2.1 Arbetstagare som inte har intresse av strejk

Om en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande men är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en stridsåtgärd som vidtagits av andra arbetstagare och som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, ska arbetsgivaren enligt 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen betala arbetstagaren lön för högst sju dagar. Därefter upphör lönebetalningsskyldigheten.

Vid förhinder som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen är arbetstagaren skyldig att utföra även annat arbete än det som anges i arbets-

avtalet.³² Från den lön som ska betalas till arbetstagaren får arbetsgivaren enligt ArbAvtL 2 kap. 12 § 3 mom. dra av det belopp som arbetstagaren sparar in till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna.

Tidpunkten då arbetet på en arbetsplats förhindras till följd av en strejk ska fastställas på ett otvetydigt sätt. Arbetsgivaren bör också vara beredd på att bevisa att arbetet har förhindrats och styrka tidpunkten då hindret började gälla. Att arbetet har förhindrats och lönebetalningen upphört ska konstateras separat för varje arbetstagare. När arbetet ställs in och lönebetalningen upphör med stöd av ovan nämnda bestämmelse ska arbetstagarna underrättas om saken i god tid. När ArbAvtL 2 kap. 12 § tillämpas gäller inte bestämmelserna om permitteringsförfarande, och meddelande om permittering behöver inte ges. Om en strejk leder till konkreta arbetshinder först vid en senare tidpunkt räknas den ovan nämnda sjudagarsperioden från denna senare tidpunkt.

1.7.2.2 Arbetstagare som har intresse av strejk

Arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen gäller inte arbetstagare som visserligen hindras från att utföra sina arbetsuppgifter till följd av en strejk, men det är fråga om en strejk som syftar till att påverka också dessa arbetstagares anställningsvillkor. Det är alltså fråga om arbetstagare som klart

³¹ AKTA kap. VIII § 1-2

³² RP 157/2000: Detaljmotivering: 2 kap. 12 §

väntas ha något att vinna på strejken. Med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen behöver arbetsgivaren med andra ord inte betala någon lön alls till sådana arbetstagare under den tid som arbetshindret varar. Anledningen till att arbete inte kan utföras beror i detta fall inte på arbetsgivaren utan på arbetstagaren själv (dvs. strejken) även om arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande (strejk är inte ett skäl som beror på arbetsgivaren trots att arbetstagare ofta hävdar att så är fallet).

I en sådan situation betalas arbetstagaren därför ingen lön när arbetet hindrats på grund av strejk. Arbetstagaren behöver inte heller permitteras. Lönebetalningen för den tid då arbetet hindras av strejk upphör direkt med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

2 Arbetstid

2.1 Ersättningar för övertid och obekväm arbetstid

Också under en strejk betalas kollektivavtalsenliga mertids- och övertidsersättningar endast för timmar som bestäms i respektive arbetstidsbestämmelser. En strejk sänker inte mertids- eller övertidsgränsen för strejkande tjänsteinnehavare och arbetstagare.

I periodarbete (AKTA och SH-avtalet kap. III § 9) innebär strejk inte ett avbrott i arbetsperioden, eftersom strejk inte är en sådan godtagbar orsak till frånvaro som anges i avtalet. Vid avbrott på grund av strejk kan övertidsersättning därför komma i fråga endast när den ordinarie arbets-

tiden för perioden överskrids (t.ex. 114 timmar 45 minuter i en kontinuerlig treveckorsperiod, AKTA och SH-avtalet kap. III § 15).

Likaså betalas övertidsersättning till dem som utför skyddsarbete endast om den ordinarie arbetstiden överskrids. För skyddsarbete som utförs under så kallad obekväm arbetstid betalas ersättning för lördags-, söndags-, kvälls- och nattarbete i normal ordning.

Arbetsinställelse kan medföra en situation där en tjänsteinnehavare enligt 17 § 6 mom. i arbetstidslagen inte har rätt att vägra utföra mer- eller övertidsarbete.

2.2 Beredskap och beredskapsersättning för strejkande personal

2.2.1 Beordrande av beredskap

Strejkande tjänsteinnehavare och arbetstagare omfattas inte av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren kan därför inte ensidigt beordra beredskap för de strejkande utan deras samtycke. Det är inte heller fråga om beredskap eller tid som berättigar till beredskapsersättning när strejkande personal på eget initiativ "står i beredskap" för att vid behov kunna börja utföra skyddsarbete eller annat tillfälligt arbete.

2.2.2 Beredskapsersättning

Ersättningar för beredskap betalas enligt följande³³

³³ KT:s och TFO:s förhandlingspromemoria 15.6.1995

Beredskap under strejk:

- ersättning för beredskap under strejk betalas endast om arbetsgivaren har beordrat beredskapen skriftligt (t.ex. i en fastställd arbets-skiftsförteckning) och tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren personligen har samtyckt till beredskapen
- för aktivt arbete under beredskapen betalas timlön i stället för beredskapsersättning.

Beredskap efter avslutad strejk:

- strejktiden ingår i samma arbetsskiftsförteckning och den ordinarie arbetstiden för arbetsperioden är ofullständig på grund av strejken (se punkt 2.1: arbetsperioden avbryts inte av strejk).

3 Semester

3.1 Fastställande och flyttning av semester

När en arbetskonflikt hotar är det inte ändamålsenligt att fastställa nya semestrar för vare sig anställda som deltar i eller som står utanför strejken. Semestrar som inte har tagits ut på grund av strejk beviljas senare, senast inom april månad efter semesterårets slut. Enligt AKTA kap. IV § 8 mom. 2 kan man dessutom komma överens om att den del av semestern som över-skrider 10 semesterdagar tas ut senast 30.9. Om inestående semester på grund av en arbetskonflikt inte kan tas ut i enlighet med bestämmelserna i AKTA betalas till denna del semesterersättning enligt AKTA.

Semesterlagen tillåter inte ändringar i en arbetstagares semester. Enligt AKTA kan en arbets-

tagares fastställda semester inte flyttas eller avbrytas av skäl som beror på arbetsgivaren. Semesterändringar, dvs. flyttning och avbrytande, förutsätter samtycke av arbetstagaren. För arbetstagare finns det ändå ett undantag från regeln att ett meddelande om semestertidpunkten är bindande. Undantaget gäller om en strejk som arbetstagaren omfattas av bryter ut efter att meddelandet har getts men innan semestern har börjat. I sådana fall är meddelandet om semester som infaller under strejken *utan verkan* oberoende av om meddelandet återkallas eller inte.³⁴ Semestrar som infaller under en strejk återkallas automatiskt. För denna tid betalas inte heller någon semesterlön.

För en tjänsteinnehavare kan en redan påbörjad semester flyttas eller avbrytas av särskilt välgående skäl (AKTA kapitel IV § 11 mom. 5). Hot om strejk innebär att hela verksamheten måste omprövas och omorganiseras. Detta utgör oftast ett verksamhetsrelaterat skäl, dvs. ett skäl som enligt avtalet gör det möjligt för arbetsgivaren att ändra redan fastställda semestrar. Arbetsgivaren avgör från fall till fall om det finns verksamhetsrelaterade skäl att flytta eller avbryta en semester.

Avbrytande eller flyttning av semester kan bli aktuellt för både tjänsteinnehavare som

³⁴ Arbetsrådet TN 975. Ett semestermeddelande som getts före en strejk var inte verkningslöst till den del det gällde tiden efter att strejken upphört. Ett meddelande om semestertidpunkten träder alltså i kraft på nytt den dag då strejken slutar. En arbetstagare får således semester från och med dagen efter strejkens upphörande, och semestern slutar den dag då den enligt meddelandet om semestertidpunkten upphör. Semesterlönen för en sådan semester betalas om möjligt innan semestern börjar.

omfattas av strejken och tjänsteinnehavare som står utanför den.

Faktorer som vägs in i ett beslut att flytta eller avbryta semestrar är tillgången på yrkeskunnig personal för skyddsarbete samt i vilken mån den reducerade personalen under strejken räcker till och om de anställda har tillräcklig erfarenhet och känner till verksamheten. Dessutom måste man beakta att tjänsteinnehavare och arbetstagare som är inplanerade som semestervikarier också kan komma att delta i strejken.

När en tjänsteinnehavares semester flyttas bör man sträva efter att underrätta tjänsteinnehavaren om ändringen minst två veckor innan semestern eller en del av den börjar (AKTA kap. IV § 11 mom. 5). Av särskilt vägande skäl kan semestern ändras utan att tvåveckorsregeln följs. Också en redan påbörjad semester för en tjänsteinnehavare kan avbrytas av särskilt vägande skäl utan att den nämnda tidsfristen behöver iakttas.

En tjänsteinnehavare ska ges tillfälle att bli hörd innan semestern flyttas eller avbryts. Det räcker med att tjänsteinnehavaren hörs muntligt. Tjänsteinnehavaren behöver inte utnyttja detta tillfälle. Om tjänsteinnehavaren inte har hörts återkallas semestern i vilket fall som helst, förutsatt att tjänsteinnehavaren har fått kännedom om saken. Att inte ge tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd är ett brott mot tjänstekollektivavtalet och kan leda till yrkande på böter i Arbetsdomstolen.

När tjänsteinnehavaren underrättas om tillfället att bli hörd ska återkallandet av semestern speci-

ficeras tillräckligt noggrant, så att tjänsteinnehavaren förstår att den fastställda semestern eller en del av den har återkallats. Arbetsgivaren ska kunna bevisa att tjänsteinnehavaren underrättats. Om meddelandet till exempel skickas per e-post måste arbetsgivaren försäkra sig om att meddelandet når mottagaren. Om tjänsteinnehavaren inte har fått kännedom om att semestern återkallats, är återkallandet inte giltigt. Då ska semesterlön betalas för semestertiden.

Retroaktiva beslut om återkallande av semester är inte tillåtna. En påbörjad semester för en tjänsteinnehavare fortsätter fram till dess att tjänsteinnehavaren bevisligen, till exempel genom enskild delgivning, har underrättats om att semestern har avbrutits. Om semestern inte har återkallats och den i enlighet med meddelandet om semester har börjat före strejken, avbryts den påbörjade semestern inte av strejken. Semestern följer då alltså det ursprungliga meddelandet om semester trots strejk.

Om det inte finns några verksamhetsrelaterade skäl att flytta semestrarna för tjänsteinnehavare eller om man av andra orsaker inte vill flytta semestrar innan en strejk bryter ut kan man gå tillväga på följande sätt:

- 1 Semestrarna tas ut i enlighet med vad som har fastställts. Under sin fastställda semester har tjänsteinnehavarna semester och är inte i strejk, och de behåller bland annat sina löneförmåner. Däremot återkallas semestern för arbetstagare automatiskt utan något särskilt med-

delande till den del som semestern sammanfaller med strejken, se fotnot 34.

- 2 Av särskilt vägande skäl kan semestern för en tjänsteinnehavare avbrytas och tjänsteinnehavaren kallas till arbetet (AKTA kap. IV § 11 mom. 5).

En sådan situation kan uppstå till exempel när en strejkorganisation inte lämnar tillräckligt många verksamhetsfunktioner utanför strejken och det inte på något annat sätt går att få fram tillräckligt många anställda med lämplig utbildning och yrkesskicklighet. Man måste ändå vara förberedd på att tjänsteinnehavare som återkallas från sin semester kan meddela att de går i strejk med omedelbar verkan. I så fall avbryts också lönebetalningen.

Tjänsteinnehavare som inte omfattas av strejken och vars semester avbryts kan beordras utföra sina ordinarie tjänsteuppgifter, skyddsarbete vid sidan av de ordinarie uppgifterna eller endast skyddsarbete. Dagarna i skyddsarbete är givetvis tjänsteutövningss dagar och inte semesterdagar.

- 3 Om en tjänsteinnehavare under sin semester frivilligt anmäler sig till skyddsarbete anses semestern ha blivit avbruten med tjänsteinnehavarens samtycke, och då behövs det inget särskilt vägande skäl för att avbryta semestern.

3.2 Semester som slutar under en strejk

Om en semester som börjat före en strejk och slutar under strejken inte har flyttats eller

avbrutits och tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren går i strejk när semestern är slut, upphör lönebetalningen på grund av deltagandet i strejken. Om semestern slutar till exempel på en torsdag blir fredagen strejkdag för vilken ingen lön betalas. Detta gäller också om personen i fråga anmäler sig till arbetsgivaren för att delta i eller utföra skyddsarbete när semestern är slut (lön för skyddsarbete betalas separat).

3.3 Beräkningsgrund för semesterpenningen

Enligt § 18 mom. 1 i semesterkapitlet i AKTA beräknas semesterpenningen på den ordinarie lönen för juli månad. Om strejken delvis infaller i juli utgör den lön som betalas i juli för tiden utanför strejken beräkningsgrund för semesterpenningen. Dessutom beaktas eventuell lön för skyddsarbete under strejken i beräkningsgrunden för semesterpenningen, på samma sätt som övrig lön, dvs. den ordinarie lönen för tjänsteutövningstiden/tiden i arbete. Jourersättningar under skyddsarbete räknas inte med.³⁵

Om man lokalt har kommit överens om att använda den ordinarie lönen för någon annan månad som beräkningsgrund för semesterpenningen, tillämpas förfarandet ovan på motsvarande sätt.

3.4 Förlust av semesterpenning

Enligt AKTA kap. IV § 18 mom. 3 betalas ingen semesterpenning för semester eller en del av den

³⁵ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren på grund av strejk eller av någon annan orsak uteblivit från sin tjänsteutövning eller sitt arbete utan tillstånd eller giltigt skäl omedelbart före eller efter semestern eller semesterdelen. Strejk är inte en giltig orsak till frånvaro enligt AKTA.³⁶

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare omedelbart före semestern varit borta från tjänsteutövningen eller arbetet på grund av en laglig eller olaglig strejk eller deltagit i en sådan omedelbart efter semestern, minskas semesterpenningen i proportion till antalet semesterdagar som ingår i semesterdelen i fråga.³⁷

Om en tjänsteinnehavares semester återkallas bara för den tid som en strejk varar och semestern fortsätter omedelbart efter strejken, bortfaller semesterpenningen för den del av semestern som fortsätter på detta sätt.

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares semester upphör under en strejk, till exempel på en torsdag, och den anställda finner sig till skyddsarbete först på lördagen går personen

miste om semesterpenningen för denna semester eftersom fredagen är en strejkdag. Att den anställda anmält sig till skyddsarbete ger i detta fall inte rätt till semesterpenning för semestern om inte arbetsgivaren anvisar personen skyddsarbete redan på fredagen.

Exempel på fall då semesterpenningen minskar
En två veckor lång semester (10 semesterdagar) för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare börjar före en strejk och slutar medan strejken pågår. När semestern är slut går den anställda i strejk. Den anställda har rätt till 38 dagars semester. Semesterpenningen minskas då med 10/38 på grund av strejken.

Om semesterpenningen för kvalifikationsåret redan har betalats till tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren till fullt belopp ska den del av semesterpenningen som betalats till för stort belopp återkrävas, till exempel genom att motsvarande belopp innehålls av en lön som förfaller till betalning senare med beaktande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i AKTA och SH-avtalet kap. II § 20 och KomTJL 56 §.

Anvisningarna om förlust av semesterpenning tillämpas på samma sätt i situationer där semesterpenning bytts ut mot ledighet på basis av ett lokalt avtal som ingåtts med stöd av § 13 i det kommunala huvudavtalet och en del av utbytesledigheten redan har tagits ut.³⁸

³⁶ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

³⁷ Till en tjänsteinnehavare som har uteblivit från sin tjänsteutövning på grund av en strejk betalas inte den del av semesterpenningen som har intjänats under samma kvalifikationstid som den semesterdel före vilken eller omedelbart efter vilken tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen på grund av strejken. En arbetstagares semesterpenning minskas också när semestern i enlighet med Arbetsrådets ovan relaterade utlåtande nr 975 (se fotnot 34) i själva verket börjar omedelbart efter att en strejk upphör, trots att den ursprungligen meddelade tidpunkten för semesterns början infaller under strejken.

³⁸ Arbetsdomstolen TT 36/1997

Semesterpenningen minskas inte i följande fall:

- 1 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren utför skyddsarbete omedelbart innan semestern börjar eller omedelbart efter att den slutar. Då får det inte finnas en enda mellandag mellan semestern och skyddsarbetet. Semesterpenning betalas förutsatt att även övriga villkor för utbetalning är uppfyllda.
- 2 Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens semester slutar dagen innan en strejk bryter ut. Den anställda går i strejk följande dag då strejken börjar till exempel kl. 12.00. I detta fall har den anställda inte gått i strejk omedelbart efter semestern eftersom tjänsteutövningen har fortsatt utan avbrott (och en arbetstagares tid i arbete anses inte ha blivit avbruten) fram till kl. 12.00 den dag då strejken började.
- 3 En strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars anställningsförhållande upphör under strejken förlorar inte rätten till semesterpenning som ska betalas i samband med semesterersättning.

3.5 Dagar som i vissa fall likställs med arbetade dagar och berättigar till semesterintjäning under strejk

Tid i strejk berättigar inte till semester. Strejktid likställs inte med arbetad tid när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut.³⁹ Strejktid

³⁹ Om en strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare har utfört skyddsarbete är skyddsarbetsdagarna tjänsteutövningsdagar eller arbetade dagar.

likställs med arbetad tid bara i följande undantagsfall:

Semester som slutar under strejk

Semesterdagar som en tjänsteinnehavare eller arbetstagare tar ut under den tid som en strejk pågår likställs med arbetade dagar förutsatt att semestern för tjänsteinnehavarens del inte har flyttats eller avbrutits. Tid i strejk efter den sista semesterdagen kan ändå inverka på om månaden i fråga räknas som en så kallad full kvalifikationsmånad som berättigar till semester.

Sjukledighet som upphör under strejk

Om en sjukledighet som beviljats enligt förutsättningarna i punkt 4 upphör under en strejk likställs sjukledigheten med arbetad tid.

Övriga tjänst- och arbetsledigheter

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl som beviljas och påbörjas före en strejk är dagar som likställs med arbetade dagar när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut. Andra tjänst- och arbetsledigheter (t.ex. studieledighet) som beviljas och påbörjas före en strejk likställs med arbetade dagar i den omfattning som anges i gällande avtalsbestämmelser.

För en arbetstagare som är permitterad när en strejk börjar kan permitteringsdagarna likställas med arbetade dagar medan permitteringen varar förutsatt att permitteringen enligt avtalsbestämmelserna även annars skulle räknas som tid som likställs med arbetad tid. Avgörande är

vilken frånavaroorsak som börjar först, strejken eller permitteringen. Tidpunkten då meddelandet om permittering getts saknar betydelse.⁴⁰ Motsvarande regel tillämpas också på tjänsteinnehavare.

4 Sjukledighet

4.1 Rätt till sjukledighet för dem som deltar i en strejk

De allmänna förutsättningarna för beviljande av sjukledighet för anställda som deltar i en strejk gäller också sjukledigheter som infaller under den tid som strejken pågår (se kollektivavtalsbestämmelserna, t.ex. AKTA kap. V § 1). Beslutet om sjukledighet ska ändras om det till exempel visar sig att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren trots allt inte har varit arbetsförmögen. Det kan till exempel visa sig att personen har utfört skyddsarbete, arbetat på annat håll eller varit strejkvakt. Följande anvisningar gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare.⁴¹

- 1 Om den anställda blir arbetsförmögen innan strejken börjar beviljas sjukledighet med lön för tiden av arbetsförmåga enligt läkarintyget. Förutsättningarna för att sjukledighet ska beviljas är då att
 - läkarintyget är utfärdat innan strejken börjar

- den anställda har lämnat in läkarintyget till arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utan obefogat dröjsmål innan strejken börjar, och att
 - övriga villkor för sjukledighet med lön enligt kollektivavtalet uppfylls.
- 2 Om den anställda blir arbetsförmögen under strejken och läkarintyget utfärdas då, har den anställda inte rätt till sjukledighet under den tid som strejken varar.
 - 3 Den anställda har inte heller i enlighet med punkt 2 rätt till sjukledighet under strejken om arbetsförmågan beror på samma sjukdom som ligger till grund för en tidigare sjukledighet som beviljats redan före strejken (förlängd sjukledighet).⁴²
 - 4 Retroaktivt utfärdade läkarintyg godkänns inte heller i en strejksituation. Den anställda har inte rätt till sjuklön under strejken om läkarintyget är utfärdat efter att strejken började, inte ens om arbetsförmågan enligt intyget har uppstått före strejken.
 - 5 Om arbetsförmågan enligt ett läkarintyg som utfärdats under strejken fortgår efter strejkens slut, beviljas sjukledighet med lön

⁴⁰ Arbetsrådet TN 981/23.1.1975

⁴¹ KT och TFO har kommit överens om enhetliga tillvägagångssätt vid centrala förhandlingar 9.12.1996 (642/10/95 och 17/10/96). Se också Arbetsdomstolen TT 7/1985 och TT 1/1998.

⁴² HFD har i sitt förhandsavgörande HFD 2002:6 tolkat förutsättningen för förlängning på ett annat sätt för en icke fackansluten tjänsteinnehavare. Tolkningen avviker från Arbetsdomstolens avgörande och ska beaktas enbart om det är fråga om en tjänsteinnehavare som på grund av att han eller hon inte är fackansluten själv inte är bunden av tjänstekollektivavtalet.

för tiden efter strejken under de förut-sättningar som anges i kollektivavtalet och eventuellt också i avtalet om återgång till arbetet.

- 6 Rätten till sjukledighet under tid i skyddsarbete avgörs av om skyddsarbetet redan är påbörjat och för hur lång tid arbetsgivaren har fastställt skyddsarbetet. Sjukledighet beviljas inte om skyddsarbetet ännu inte har påbörjats när arbetsoförmågan uppstår. Sjukledigheten beviljas i vilket fall som helst högst till den tidpunkt då skyddsarbetet slutar (se punkt 1.6.4).
- 7 Om stridsåtgärden är planerad att genomföras så att arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra och en arbetstagare insjuknar under sin arbetsperiod enligt denna strejkmodell, beviljas sjukledighet endast för arbetsperioden enligt den egna strejkrytmen, men inte för en strejkvecka, och inte heller betalas någon sjuklön under strejkveckan.⁴³

4.2 Bedömning av läkarintyg

Vid bedömningen av läkarintyg som expertutlåtanden kan arbetsgivaren utgå från principerna och ställningstagandena i Finlands Läkarförbunds preciserade anvisningar till läkarkåren om utfärdande av läkarintyg.

⁴³ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

I anvisningarna framhålls särskilt att retroaktiva läkarintyg inte ska utfärdas utan särskilt grundad anledning.⁴⁴

5 Tjänst- och arbetsledighet

Det är inte ändamålsenligt att bevilja anställda som deltar i en arbetsinställelse tjänst- eller arbetsledighet, eftersom ledigheten kan vara ett sätt att kringgå det inkomstbortfall som medverkan i arbetsinställelsen orsakar. Om man redan i det skede som ansökan om tjänst- eller arbetsledighet behandlas vet att den anställda sannolikt kommer att delta i en arbetsinställelse, ska ledigheten inte beviljas för längre tid än fram till den tidpunkt då arbetsinställelsen börjar.

Om ledigheten har beviljats före arbetsinställelsen anses den anställda vara ledig även om ledigheten börjar under arbetsinställelsen. Detta gäller också om den anställda deltar i arbetsinställelsen innan ledigheten börjar. Om ledigheten upphör under arbetsinställelsen, anses den anställda vara ledig tills ledigheten tar slut. Avgörande är alltså vilket datum ledigheten beviljas.

⁴⁴ I anvisningarna uttrycks detta på följande sätt: "En läkare bör inte utfärda något som helst retroaktivt intyg om han inte själv har de behövliga uppgifterna om patienten och inte heller kan få dem från någon annan tillförlitlig källa. Ifall läkaren i samband med att patienten begär intyget kan observera symptom på en sådan skada eller sjukdom som eventuellt har orsakat arbetsoförmåga redan tidigare, kan han anteckna detta tillsammans med grunderna för sin tolkning under punkten tilläggsuppgifter utan dess mer bevisföring."

När det är fråga om en rullande strejk och beslutet om ledighet fattas först när strejken redan börjat, kan beslut om (avlönad) ledighet fattas endast för tiden utanför strejken, eftersom tjänst- och arbetsledigheter kan beviljas endast för en tid då tjänsteutövningen eller tiden i arbete inte varit avbruten på grund av en arbetsinställelse.⁴⁵

En beviljad tjänst- eller arbetsledighet kan alltid återkallas om det visar sig att den anställda inte använder sin ledighet till det ändamål för vilket ledigheten har beviljats.

Beslut om att återkalla eller avbryta en tjänst- eller arbetsledighet fattas enligt gällande förfarande.

6 Tjänstebostad

Tjänsteinnehavare och arbetstagare har rätt att disponera sin tjänstebostad under en strejk och hyra ska betalas på överenskommet sätt. Obetald hyra kan leda till att hyresavtalet hävs.

7 Tillvägagångssätt vid lockout och vid samtidigt pågående strejk och lockout

Personalens anställningsvillkor under en lockout bestäms på nästan samma sätt som under en strejk. Lön betalas inte till anställda som omfattas av en lockout.

7.1 Lockout

När KT har fattat ett beslut om lockout för en kommun eller en samkommun ska den lokala arbetsgivaren i god tid före lockouten underrätta berörda anställda om att de omfattas av lockouten. Anställda som lämnas utanför lockouten behöver inte underrättas om att de inte omfattas av den. För att undvika oklarhet kan man ändå underrätta också dessa anställda om saken.

Anställda som inte är fackligt anslutna eller som är medlemmar i andra organisationer än avtalsorganisationerna samt övriga anställda som står utanför lockouten är skyldiga att under lockouten utföra sina normala uppgifter eller andra uppgifter som anvisas dem.

7.2 Anställda som omfattas av samtidig strejk och lockout

Anställda som enligt en förenings strejkvarsel omfattas av en strejk anses vara i strejk. En lockout utsträcks i regel till att gälla anställda som lämnas utanför strejken i strejkvarslet.

Om en strejk som en förening varslat om börjar på en viss ort (strejken trappas upp stegvis) omfattas anställda som står utanför lockouten av strejken på orten.

⁴⁵ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

Åtgärder när en arbetskonflikt avslutas

Tidpunkten (datum och klockslag) då en strejk ska upphöra fastställs i allmänhet i avtalet om återgång till arbetet.

Arbetsgivaren ska vara beredd på att sätta i gång verksamheten så snabbt som möjligt.

Arbetsskiftsförteckningarna (s.k. modellistor) ska hållas uppdaterade under en strejk så att man vid strejkens slut vet vilka skift som gäller och kan sätta igång verksamheten. Det finns skäl att ha en arbetsskiftsförteckning för normala förhållanden i beredskap så att man omedelbart kan börja följa den när strejken är slut. Under ett övergångsskede kan man under en kortare tid följa en arbetsskiftsförteckning som har upprättats för till exempel skyddsarbete eller någon annan tillfällig arbetsskiftsförteckning fram till dess att arbetsskiftsförteckningar för normala förhållanden har utarbetats.

Återgång till arbetet

Ett avtal om återgång till arbetet anger i allmänhet vilken dag och vid vilket klockslag strejkande anställda senast ska ha återgått till arbetet eller personligen ha meddelat arbetsgivaren om att

de står till förfogande för att de ska få behålla sina förmåner som så kallade gamla tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Det spelar ingen roll om de anställda till exempel har fått kännedom om sina arbetsskift eller inte.

När en strejk upphör är anställda som deltagit i strejken skyldiga att omedelbart infinna sig till följande ordinarie arbetsskift enligt gällande arbetsskiftsförteckning. Anställda som har deltagit i strejken är skyldiga att själva ta reda på när deras arbetsskift infaller (se kapitel IV punkt 1.4, betydelse för när lönebetalningen inleds). Arbetsgivaren kan trots det informera de anställda om deras arbetsskift för att verksamheten ska komma igång så snabbt som möjligt.

Anställda som inte kan återgå till arbetet på grund av sjukdom, familjeledighet eller något annat tvingande hinder ska underrätta arbetsgivaren om hindret senast vid den tidpunkt för återgång till arbetet som anges i återgångsavtalet.

Tidpunkten för respektive anställds återgång till arbetet efter en strejk eller tidpunkten då personen har meddelat om förhinder ska antecknas med datum och klockslag eftersom detta har betydelse för anställningsvillkoren. Anställda som återgår till arbetet eller meddelar om förhinder senare än vad som sägs ovan kan få lön tidigast

från och med den tidpunkt då de återgår till arbetet (se kapitel IV punkt 1.4). Om en anställd återgår till arbetet vid ett senare datum än vad som anges i avtalet om återgång till arbetet eller helt och hållet uteblir ska frånvaron bedömas på samma sätt som annan otillåten frånvaro.



Andra konsekvenser av en arbetskonflikt

1 Så påverkas pensionsskyddet

Från 2005 tjänas pensionerna in direkt utgående från årsinkomsterna. Tid utan lön inverkar därför alltid på den kommande pensionen.

Rätten till ålderspension påverkas inte av en laglig strejk. Det tilläggs-pensionsskydd som intjänats före 1995 och den vägda pensionsåldern bibehålls om arbetstagaren varje år före den uppnådda pensionsåldern har årliga inkomster på minst 8 676 euro (2020 års nivå) vilka omfattas av lagen om kommunala pensioner. Om detta inkomstkrav inte uppfylls varje år är förutsättningen att den kommunala anställningen fortgått utan avbrott fram till pensionsfallet. En laglig strejk avbryter inte anställningsförhållandet, under förutsättning att den anställda återgår i medlemsorganisationens tjänst omedelbart efter strejkens slut eller pensionsfallet inträffar under strejken.

För en deltidspensionär kan deltagande i en laglig eller olaglig strejk påverka rätten till deltidspension.

Rätten till deltidspension upphör om anställningen har ett avbrott på mer än sex veckor. Det samma gäller om personens inkomster blir lägre än 35 % av inkomsten för heltidsarbete.

Delinvalidpensioner påverkas inte av en strejk.

Vid en olaglig strejk avbryts den strejkandes kommunala anställning. Det kan ha betydelse för bibehållandet av tilläggs-pensionsdelen om inkomsterna under något kalenderår underskrider 9 006 euro (på 2022 års nivå). Kravet på fortlöpande anställning uppfylls inte i så fall eftersom det inte får finnas en enda dags avbrott i anställningsförhållandet.

På grund av konsekvenserna av en strejk är det viktigt att den lokala arbetsgivaren står i kontakt med Keva för att aktuella uppgifter om de strejkande ska kunna förmedlas.

Närmare information om hur en strejk påverkar pensionsskyddet fås från Keva.

2 Anteckning om strejk i arbetsintyget

Ett arbetsintyg får inte innehålla någon anteckning om tid i strejk utan den anställdas samtycke. Om kommunen eller samkommunen fortfarande för matrikel över de anställda antecknas strejktiden i matrikeln i punkten "Avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet".

3 Inkassering av medlemsavgifter

Arbetsgivaren är inte skyldig att inkassera och till föreningarna redovisa sådana extra medlemsavgifter som inte har meddelats arbetsgivaren minst tre månader innan inkasseringen ska ske.

Vanliga medlemsavgifter som meddelats arbetsgivaren inkasseras och redovisas däremot också under en strejk på normalt sätt utgående från de löner som eventuellt betalas ut under strejken.



Avgörande av meningsskiljaktigheter

1 Förhandlingar i anknytning till en arbetskonflikt

Förhandlingar som föregår en laglig arbetskonflikt förs under riksförlikningsmannens eller distriktsförlikningsmannens ledning.

Under en olaglig arbetskonflikt förs det enligt arbetsmarknadspraxis inga förhandlingar om de frågor som konflikten gäller. Förhandlingarna kan endast gälla återställande av arbetsfreden. Förhandlingar om anställningsvillkor ska inte heller föras efter ett ultimatum, eftersom ett sådant är att betrakta som en stridsåtgärd i sig.

2 Gamla tolkningstvister

Förhandlingar om meningsskiljaktigheter som har uppstått innan en stridsåtgärd vidtas och som gäller tolkningen eller tillämpningen av tjänste- och arbetskollektivavtalen, inklusive tillämpningen av avtalsbestämmelserna om förtroendemän, ska på begäran också föras med representanter för den förening som verkställer strejken. Förhandlingarna förs i den ordning som anges i kap. 3. i det kommunala huvudavtalet. I sista hand avgörs tvistefrågorna i Arbetsdomstolen.

3 Meningsskiljaktigheter och tolkningstvister som gäller konflikttiden

3.1 Allmänt

Under en arbetskonflikt bör man trots krav från strejkorganisationen inte förhandla om speciella förmåner för organisationens medlemmar.

Sådana meningsskiljaktigheter om konflikttiden som gäller anställningsvillkoren för anställda som omfattas av strejken bör om möjligt avgöras omedelbart mellan arbetsgivarens representant och den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Om detta inte är möjligt ska en meningsskiljaktighet som gäller tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalen avgöras efter arbetskonflikten genom förhandlingsförfarande enligt kap. 3 i det kommunala huvudavtalet och i sista hand i Arbetsdomstolen.

Meningsskiljaktigheter om tolkningen av arbetsavtalslagen avgörs i tingsrätten. Meningsskiljaktigheter som gäller lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden avgörs i förvaltningsdomstolen.

3.2 Meningsskiljaktigheter om flyttning och avbrytande av semester och om prövningsbaserad tjänstledighet

Flyttning och avbrytande av en tjänsteinnehavares semester har behandlats i kapitel IV punkt 3 ovan.

Eventuella meningsskiljaktigheter som gäller flyttning och avbrytande av semester avgörs i sinom tid genom förhandlingsförfarande enligt AKTA och i sista hand i Arbetsdomstolen. Flyttning av semestertidpunkten är alltså en fråga om tolkningen av AKTA, dvs. om semestern har flyttats av sådana vägande skäl som avses i AKTA kap. IV § 11 mom. 5.

Till ett beslut om flyttning av semester ska det fogas ett förbud mot att söka ändring genom begäran om omprövning eller besvär. Enligt KomTjL 50 § får en tjänsteinnehavare "inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningsvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet hos arbetsdomstolen". Förbudet gäller inte icke-fackanslutna tjänsteinnehavare.

När en begäran om omprövning behandlas bör kommunstyrelsen eller nämnden ifråga konstatera att

- eftersom fastställande, flyttning och avbrytande av semester är en fråga som gäller tolkningen av AKTA och som efter förhand-

lingsförfarande enligt det kommunala huvudavtalet i sista hand kan hänskjutas till Arbetsdomstolen för avgörande,

- lämnas begäran om omprövning med stöd av KomTjL 50 § till denna del utan prövning då ärendet hör till Arbetsdomstolens behörighet.

En begäran om omprövning av ett beslut om flyttning av semester kan också innehålla behörighetsinvändningar och skadeståndsanspråk. När en behörighetsinvändning avgörs ska man utreda om beslutet har fattats av den tjänsteinnehavare eller någon annan myndighet som är behörig att fastställa, återkalla och flytta semestrar. Yrkanden på ersättning enligt skadeståndslagen för ekonomisk skada som har samband med fastställande av semester (skadeståndsanspråk) avgörs i tingsrätten, vilket betyder att inte heller sådana yrkanden prövas i kommunen.

Twister som gäller återkallande av prövningsbaserad tjänstledighet med eller utan lön behandlas i förvaltningsdomstolen och i sista hand i HFD. Ärendet ska således inte till någon del behandlas som en i det kommunala huvudavtalet avsedd tillämpnings- och tolkningstvist som gäller ett tjänstekollektivavtal.⁴⁶

⁴⁶ Arbetsdomstolen TT 139/1984: Twister som gäller återkallande av prövningsbaserade tjänstledigheter eller betalningen av lön för dessa hör inte till Arbetsdomstolens behörighet. Avgörandet grundar sig på AKTA (1984–1985) § 112 mom. 3 som ger arbetsgivaren rätt att pröva och besluta om betalning av lön under prövningsbaserad tjänstledighet.

3.3 Meningsskiljaktigheter om lokala avtal i anslutning till en arbetskonflikt och tolkningstvister om sådana avtal

Det har varit möjligt att ingå lokala avtal om till exempel anställningsvillkoren under en strejk.⁴⁷ En meningsskiljaktighet om ett sådant avtal är inte en meningsskiljaktighet om tillämpningen eller tolkningen av ovillkorliga avtalsbestämmelser i AKTA. Den kan därför inte avgöras genom förhandlingsförfarande enligt kap. 3 i det kommunala huvudavtalet. Ett lokalt avtal av detta slag som ingås i ett avtalslöst tillstånd är inte ett sådant lokalt avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet utan ett offentlighetsligt avtal av annat slag. Meningsskiljaktigheter om sådana avtal avgörs vid behov som förvaltnings-tvistemål på det sätt som föreskrivs i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).⁴⁸

4 Olagliga stridsåtgärder

4.1 Behandling i Arbetsdomstolen

Den som verkställer en olaglig stridsåtgärd kan dömas till böter av Arbetsdomstolen. Talan förs av KT på kommunernas och samkommunernas vägnar.

⁴⁷ Med stöd av KomTjänstKollL har man också till exempel kunnat avtala om begränsning av strejker.

⁴⁸ Centrala förhandlingar mellan TFO och KT 24.4.1997 22/10/96. I protokollet över de centrala förhandlingarna sägs dessutom att om den ena parten inte har uppfyllt de väsentliga villkor som ska uppfyllas för att avtal ska uppstå, kan avtalet i enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer anses ha förfallit av sig självt, eller kan inte heller längre skäligen anses binda den andra parten.

En tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening kan för sin del begära att Arbetsdomstolen prövar om en lockout som en kommun eller samkommun verkställer är laglig.

4.2 Påföljder för föreningar

En tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening eller en underförening som bryter mot fredsplikten kan dömas till böter. Dessutom kan en sådan förening eller underförening dömas till böter för försummelse av övervakningsskyldigheten, om den inte tillräckligt aktivt har försökt förhindra eller få slut på en arbetskonflikt.⁴⁹

Föreningar på olika nivåer som sinsemellan är huvud- och underföreningar kan bli tvungna att betala böter i samband med en och samma stridsåtgärd. Om stridsåtgärden fortsätter kan böter utdömas upprepade gånger.

4.3 Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare

Om tjänstekollektivavtalet innehåller en bestämmelse om fredsplikt, vilket är fallet med till exempel AKTA⁵⁰, kan Arbetsdomstolen döma även enskilda tjänsteinnehavare att betala böter till motparten för överträdelse av den avtalsbaserade fredsplikten.

Om en tjänsteinnehavare deltar i en strejk på andra grunder än ett beslut av en tjänsteinnehavarförening kan det bli aktuellt att upphäva tjänsteförhållandet när förutsättningarna i KomTjL uppfylls.

⁴⁹ KomTjänstKollL 4 kap., KollAvtL 8–10 §

⁵⁰ AKTA kap. 1 § 3

Att en tjänsteinnehavare med stöd av ett beslut av en tjänsteinnehavarförening deltar i en stridsåtgärd som föreningen vidtagit ska inte anses vara ett tjänstebrott och inte heller i övrigt en straffbar handling, oberoende av om stridsåtgärden är laglig eller olaglig.⁵¹ Enligt KomTjL 35 § 2 mom. 2 punkten kan ett tjänsteförhållande inte upphävas på den grunden att tjänsteinnehavaren har deltagit i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut.

En tjänsteinnehavare som står utanför en strejk är trots neutralitetsrätten skyldig att utföra uppgifter som omfattas av en förbjuden stridsåtgärd. Om tjänsteinnehavaren vägrar utföra dessa uppgifter kan han eller hon göra sig skyldig till brott mot tjänsteutövningsskyldigheten enligt KomTjL 17 §.

En tjänsteinnehavare som försummar sina tjänsteplikter kan ges en varning. Det rekommenderas att tjänsteinnehavaren hörs före varningen och att varningen ges skriftligt.

Om tjänsteinnehavaren trots allt fortsätter åsidosätta sin tjänsteutövningsskyldighet kan åtgärder vidtas för att upphäva anställningsförhållandet när förutsättningarna i KomTjL uppfylls.

4.4 Påföljder för enskilda arbetstagare

En arbetstagare har inte personligt ansvar för arbetsfreden, utan arbetstagarnas ansvar grundar sig på arbetsavtalslagen. En arbetstagare kan därför inte dömas till böter för brott mot fredsplikten.

Enligt ArbAvtL 7 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten kan en arbetstagares anställningsförhållande inte upphävas på den grunden att han eller hon har deltagit i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening.

Att en arbetstagare deltar i en olaglig stridsåtgärd utan en arbetstagarförenings medverkan kan ändå i enskilda fall vara ett sakligt och vägande skäl att säga upp arbetsavtalet eller ett synnerligen vägande skäl att häva arbetsavtalet. I lindriga fall kan en anmärkning eller varning ges.

⁵¹ KomTjänstKollL 23 §

BILAGA 1:

Information till KT om en olaglig stridsåtgärd

- Kommun/samkommun/välfärdsområde/
välfärdssammanslutning och uppgifts-
lämnarens namn och kontaktinformation
- Det sammanlagda antalet personer som
deltagit i stridsåtgärden, oberoende av om de
är fackanslutna eller inte och oberoende av
om de har deltagit i skyddsarbete
(arbetstagare och tjänsteinnehavare separat)
- Uppgifter om lokala fackorganisationer där de
som deltagit i stridsåtgärden är organiserade
 - organisationens namn (exakt),
ordförandens namn och organisationens
eller ordförandens adress
 - uppgifter om huruvida den lokala
fackorganisationen har fattat ett uttryckligt
beslut om att delta i stridsåtgärden och
när detta beslut har fattats
 - antalet medlemmar som deltagit i
stridsåtgärden (tjänsteinnehavare och
arbetstagare separat)
- Uppgifter om de ordförande/vice ordförande i
fackorganisationerna och de personer i
organisationernas förtroendeorgan (styrelsen
eller motsvarande organ, arbetsutskott e.d.)
som deltagit i stridsåtgärden (namn,
organisation, ställning i organisationen,
anställningsförhållandets art)
- Uppgifter om förtroendemän och deras
ersättare som deltagit i stridsåtgärden (namn
och organisation, ställning i organisationen,
anställningsförhållandets art)
- Hur länge uteblev de som deltog i
stridsåtgärden från sin arbetsplats? (datum,
begränsning- och sluttidpunkt)
- Blev arbetsgivaren underrättad om
stridsåtgärden på förhand, och på vilket sätt?
- Framfördes det några krav på arbetsgivaren
vid eventuella förhandlingar i anslutning till
stridsåtgärden, och fördes det några
förhandlingar om att begränsa den?
- Följder av stridsåtgärden i de berörda
arbetsenheterna (skador, utförda
arbetsuppgifter, ändringar och överföringar av
arbetsuppgifter, anlitande av vikarier eller
extra personal, andra kostnader för
arbetsgivaren)
- Bilagor
 - alla meddelanden, protokoll,
tidningsartiklar och annat skriftligt
material som hänför sig till stridsåtgärden

Detta är KT:s handbok för arbetsgivare om tryggande av servicefunktionerna vid arbetskonflikter. Handboken har uppdaterats i december 2021 och ersätter den tidigare upplagan från 2020.
Handboken riktar sig till kommuner och samkommuner, men kan också användas i välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.



Konflikthanvisningar
Nätpublikation ISBN 978-952-7465-15-8

kt.fi/sv