

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, set against a solid orange rectangular background.

**KT**

The text 'Handbok för arbetsgivare' is written in a white, sans-serif font, oriented vertically on the left side of the page. The background is a blurred photograph of a woman with long brown hair, wearing a light blue button-down shirt, looking towards the right. A man's profile is partially visible in the foreground on the right, also looking towards the right. The overall scene suggests a professional meeting or discussion.

**Handbok för  
arbetsgivare**

The title 'Konfliktanvisningar' is written in a large, white, sans-serif font at the bottom of the page. The background is the same blurred photograph of the woman and man from the previous block.

**Konfliktanvisningar**

# Till läsaren



*Den här handboken är avsedd att användas som stöd för arbetsgivarna när det uppstår arbetskonflikter. Den riktar sig till KT:s medlemsorganisationer, dvs. kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar samt KT:s företagsmedlemmar.*

## När är en stridsåtgärd laglig och när är den olaglig?

Läs mer på sidan 12–16.

I arbetsmarknadssystemet ingår en möjlighet att vidta lagliga stridsåtgärder. Det gäller också det kollektivavtalssystem som binder KT:s medlemsorganisationer.

Det är viktigt att bereda sig på arbetskonflikter, eftersom de stör arbetsgivarens verksamhet. En arbetskonflikt kan göra det svårare eller till och med omöjligt att producera service.

KT:s medlemsorganisationer tillhandahåller också tjänster som måste tryggas i alla lägen, oberoende av en pågående arbetskonflikt. Om tjänsterna inte tryggas kan till exempel medborgarnas liv och hälsa sättas på spel. Bestämmelser om tryggnad av nödvändiga funktioner finns i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (arbetstvistlagen). Lagändringarna trädde i kraft 2025. Det är viktigt för arbetsgivarna att identifiera sådana funktioner och uppgifter, även om fackföreningarna i regel har strävat efter att trygga säkerheten genom att avgränsa sina stridsåtgärder.



## Handbokens struktur och läsanvisningar

*Handboken har till stor del samma struktur som den tidigare upplagan från 2022, men innehållet har ställvis genomgått en grundlig revidering.*

*Handboken är indelad sex delar, A–F. Del A–C innehåller allmän information om arbetskonflikter samt information och anvisningar om förberedelser och om det inledande skedet. I del D behandlas frågor som gäller anställningsvillkoren och i del E hur en arbetskonflikt avslutas. Till sist behandlas frågor kring olagliga arbetskonflikter.*

*Med arbetsgivare avses alla KT:s medlemsorganisationer, om inget annat sägs. Observera dock att lagen om tjänstekollektivavtal och bestämmelserna om tjänsteinnehavare endast tillämpas på kommuner och välfärdsområden samt deras sammanslutningar, alltså inte på företag.*

# Handbokens innehåll

## **A** GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM ARBETSKONFLIKTER

<b>1. Kollektivavtalssystemet i kommun- och välfärdssektorn</b> .....	8
<b>2. Fredsplikt</b> .....	9
2.1 Passiv fredsplikt .....	9
2.2 Aktiv fredsplikt.....	9
2.3 Avtalslöst tillstånd.....	10
<b>3. Vad avses med arbetskonflikt och stridsåtgärd?</b> .....	10
<b>4. Lagliga och olagliga arbetskonflikter</b> .....	12
4.1 Tillåtna stridsåtgärder .....	12
4.2 Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser .....	12
4.3 Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare .....	13
4.3.1 Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare.....	13
4.3.2 Olagliga stridsåtgärder för .....	13
4.3.3 Lagliga stridsåtgärder för .....	14
4.3.4 Olagliga stridsåtgärder för .....	15
4.3.5 Massuppsägning som stridsåtgärd .....	15
4.4 Sammanfattning av lagliga och olagliga .....	16
4.4 stridsåtgärder.....	16
<b>5. Samhällsfarliga arbetskonflikter</b> .....	17
5.1 Förbud av Arbets- och näringsministeriet (tjänsteinnehavare och arbetstagare) .....	17
5.2 Behandling i tjänstetvistenämnden (tjänsteinnehavare) .....	17
<b>6. Skyddsarbete</b> .....	17
<b>7. Speciallagstiftning</b> .....	18

## **B** BEREDSKAP INFÖR ARBETSKONFLIKTER

<b>1. Plan inför arbetskonflikter</b> .....	22
<b>2. Beslut om organisering av verksamheten vid hot om arbetskonflikt</b> .....	23
<b>3. Insamling av uppgifter om en arbetskonflikt</b> .....	24
3.1 Insamling av uppgifter för att utreda meningsskiljaktigheter och ansvarsfrågort .....	24
3.2 Insamling av uppgifter för Statistikcentralen.....	24

<b>4. Kommunikation</b> .....	24
4.1 Kommunikation mellan lokala arbetsgivare och KT.....	24
4.2 Kommunikationen bör planeras i förväg ..	24

## **C** TRYGGANDE AV SERVICEN UNDER EN ARBETSKONFLIKT

<b>1. Verksamhetens kontinuitet under en arbetskonflikt</b> .....	28
<b>2. Tryggande av nödvändiga funktioner</b> .....	28
<b>3. Förhandlingar och rättsmedel</b> .....	29
<b>4. Beordrande av skyddsarbete i praktiken och ersättning för arbetet</b> .....	29
<b>5. Arbetsledningsrätten kvarstår hos arbetsgivaren under en arbetskonflikt</b> .....	29
<b>6. Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt</b> .....	30
6.1 Arbetskyldighet för anställda som omfattas av en arbetskonflikt .....	30
6.2 Anställda som står utanför en arbetskonflikt .....	30
6.2.1 Ändring av arbetsuppgifter .....	30
6.2.2 Ändring av arbetsställe.....	31
6.2.3 Ändring av arbetsskiftförteckningen ..	31
6.2.4 Neutralitetsprincipen och dess betydelse under en arbetskonflikt.....	32
6.2.5 Skyldighet till skyddsarbete för tjänsteinnehavare utanför .....	32
6.2.5 arbetskonflikten.....	32
<b>7. Förbud mot övertid och skiftbyte som stridsåtgärd</b> .....	33
<b>8. Nödarbete</b> .....	33
8.1 Nödarbete vid en arbetskonflikt.....	33
8.2. Vilka bestämmelser kan man avvika från i fråga om nödarbete? .....	34
8.3 Anmälan till arbetarskyddsmyndigheten ..	34
<b>9. Lokala avtal under en arbetskonflikt</b> .....	35
<b>10. Arbetarskydd under en arbetskonflikt</b> .....	35
<b>11. Skyldighet att hjälpa för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården</b> .....	35

## **D** ANSTÄLLNINGSFRÅGOR UNDER EN ARBETSKONFLIKT

<b>1. Löner</b> .....	38
1.1 Utbetalning av löner under en arbetskonflikt .....	38
1.1.1 Lönebetalning när en arbetskonflikt hindrar andra från att arbeta.....	38
<b>2. Arbetstid</b> .....	39
2.1 Ersättningar för övertid och obekvämt arbetstid.....	39
2.2 Beredskap under en arbetskonflikt.....	40
2.2.1 Beordrande av beredskap samt mertids- och övertidsarbete under beredskapstiden .....	40
2.2.2 Beredskapsersättning .....	40
<b>3. Semester</b> .....	41
3.1. Semester under en arbetskonflikt.....	41
3.1.1 Tidpunkt för och flyttning av semester (arbetstagare i arbetsavtalsförhållande).....	41
3.1.2 Tidpunkt för och flyttning av semester (tjänsteinnehavare).....	41
3.1.3 Semester som slutar under en strejk	43
3.2 Semesterpenning vid en strejk.....	43
3.2.1 Beräkningsgrund för semesterpenningen .....	43
3.2.2 Förlust av semesterpenning.....	43
3.3 Dagar som likställs med arbetade dagar och berättigar till semesterintjäning vid en strejk .....	44
<b>4. Tjänst- och arbetsledighet</b> .....	44
4.1 Sjukfrånvaro.....	44
4.2 Familjeledigheter .....	45
4.3 Början och slut på andra ledigheter .....	45
<b>5. Övriga förmåner</b> .....	46
5.1. Företagshälsovård.....	46
5.2 Bostadsförmån.....	46
<b>6. Avslutande och upphörande av anställningsförhållandenn</b> .....	47
6.1 Avslutande av anställning vid en arbetskonflikt.....	47
6.2 Upphörande av anställning vid en arbetskonflikt.....	47

## **E** ÅTGÄRDER NÄR EN ARBETSKONFLIKT AVSLUTAS

<b>1. Avslutande av en arbetskonflikt</b> .....	50
<b>2. Återgång till arbetet</b> .....	50

## **F** OLAGLIGA ARBETSKONFLIKTER OCH INFORMATION TILL KT

<b>1. Förhandlingar i anknytning till en olaglig arbetskonflikt</b> .....	54
<b>2. Behandling vid Arbetsdomstolen</b> .....	54
<b>3. Påföljder för föreningar</b> .....	54
<b>4. Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare</b> .....	54
<b>5. Påföljder för enskilda arbetstagare</b> .....	54
<b>6. Information till KT om en olaglig stridsåtgärd</b> .....	55



Du kan använda handbokens innehållsförteckning som sökhjälp. Med hjälp av den utförliga innehållsförteckningen ser du lätt på vilken sida den fråga du söker information om behandlas.



# Grundläggande fakta om arbetskonflikter

*I denna del av handboken ges viktiga grundläggande fakta om fredsplikt och arbetskonflikter: vad som avses med en arbetskonflikt och vilka olika former den kan ha samt skillnaden mellan en laglig och en olaglig arbetskonflikt.*





## Lagstiftning och andra bestämmelser om arbetskonflikter

**Handboken innehåller hänvisningar till lagar och andra bestämmelser. Eftersom många lagar har långa namn, används förkortningar. Du hittar förkortningarna i den här förteckningen över lagar och andra bestämmelser.**

- Huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn § 14 och 15
- Lagen om kommunernas och välfärdsområdenas arbetskollektivavtal (670/1970)
- Lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970) 8–23 och 25 § (KomTjänstKOLL)
- Lagen om kollektivavtal (436/1946) 4 och 7–10 § (KollAvtL)
- Lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) 7–15, 17, 18 a och 18 b § (arbetsvistlagen, ArbTvistL)
- Statsrådets förordning om medling i arbetstvister (1085/2024)
- Arbetsavtalslagen (55/2001) (ArbAvtL)
- Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) (tjänsteinnehavarlagen, KomTjL)
- Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007)
- Samarbetslagen (1333/2021)
- Lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974)
- De gällande tjänste- och arbetskollektivavtalen för kommun- och välfärdssektorn

## 1. Kollektivavtalssystemet i kommun- och välfärdssektorn

Genom kollektivavtalssystemet kommer arbetsmarknadsparterna överens om löner och andra anställningsvillkor inom olika sektorer. Arbetsmarknadsparter är fackorganisationer, som företräder de anställda, samt arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer. Parterna förhandlar fram kollektivavtal.

Föreningsfriheten enligt 13 § i grundlagen tryggar också den fackliga organisationsfriheten. Den innebär att fackorganisationer kan bildas fritt och att var och en har rätt att ansluta sig till en fackorganisation eller låta bli. Arbetsgivarens organisationsfrihet gäller inte offentliga samfund såsom kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Dessa är enligt lagen medlemsamfund i KT.

Organisationsfriheten gäller både arbetstagare och tjänsteinnehavare och även privata arbetsgivare.

Utövande av organisationsfriheten får inte leda till negativa påföljder. Att någon deltar i fackföreningsverksamhet eller en laglig stridsåtgärd eller låter bli att delta är alltså inte en godtagbar grund för uppsägning eller särbehandling i arbetslivet.

### Kollektivavtalen

Kollektivavtalen tillämpas på hela den personal som är anställd hos medlemmar i en arbetsgivarförening som omfattas av avtalen. Ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren tillämpas också på icke-fackanslutna anställda. Dessutom tillämpas det på anställda som hör till en sådan arbetstagarförening som inte är part i eller bunden till ett avtal som tillämpas av arbetsgivaren.

Ett kollektivavtal är under avtalets giltighetstid bindande för parterna, dvs. de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått avtalet samt deras registrerade underföreningar. Bundna av avtalet är också de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i en förening som är bunden av avtalet medan avtalet är i kraft.

De riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtalen inom kommun- och välfärdssektorn ingås mellan KT och huvudavtalsorganisationerna inom kommun- och välfärdssektorn. Kommunerna, samkommunerna, välfärdsområdena och

välfärdssammanslutningarna är genom lagstiftningen medlemmar i KT och bundna till de riksfattande kollektivavtalen. Företag och andra privaträttsliga organisationer som grundats av dessa offentliga samfund kan som arbetsgivare organisera sig i KT eller andra arbetsgivarorganisationer.

## 2. Fredsplikt

Kollektivavtalen inom kommun- och välfärdssektorn ingås mellan KT och kommun- och välfärdssektorns huvudavtalsorganisationer. På arbetsgivarsidan är avtalen bindande för kommunerna, samkommunerna, välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna samt KT:s företagsmedlemmar. För tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas del är avtalen bindande för huvudavtalsorganisationernas registrerade underföreningar (direkt eller genom mellanled) samt för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som under avtalets giltighetstid är eller har varit medlemmar i en huvudavtalsorganisation eller dess underförening.<sup>1</sup>

### 2.1 Passiv fredsplikt

Passiv fredsplikt innebär förbud mot att vidta förbjudna stridsåtgärder medan arbets- eller tjänstekollektivavtalet är i kraft. Den passiva fredsplikten gäller arbetsgivare och fackföreningar som är delaktiga i eller på något annat sätt bundna av avtalet.

Medan ett tjänstekollektivavtal är i kraft gäller en så gott som ovillkorlig fredsplikt för de tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet. En tjänsteinnehavare som bryter mot fredsplikten kan dömas till böter.<sup>2</sup>

Arbetstagarna får under sitt kollektivavtals giltighetstid inte vidta stridsåtgärder som riktar sig mot avtalet som helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet. En arbetstagare som bryter mot fredsplikten kan i vissa situationer åläggas att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren.<sup>3</sup>

### 2.2 Aktiv fredsplikt

Aktiv fredsplikt innebär att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna är skyldiga att övervaka att deras medlemmar, dvs. föreningar eller enskilda personer, inte vidtar förbjudna stridsåtgärder. Övervakningsskyldigheten gäller fackföreningar som är delaktiga i eller bundna av ett kollektivavtal. Dessa fackföreningar ska övervaka sina underföreningar och enskilda medlemmar. KT har motsvarande skyldighet att övervaka de arbetsgivare som är medlemmar i KT.<sup>4</sup>

Övervakningsskyldigheten innebär att en fackförening inte får stödja eller främja förbjudna stridsåtgärder till exempel genom att publicera ställningstaganden som uppmuntrar till sådana åtgärder. Föreningen får inte heller på något annat sätt bidra till förbjudna stridsåtgärder, utan är skyldig att försöka få ett slut på dem. En övervakningsskyldig förening ska snabbt och utan dröjsmål vidta effektiva åtgärder när den har fått kännedom om en arbetskonflikt. Det räcker inte nödvändigtvis med att bara fördöma åtgärderna eller uppmana de inblandade att sluta med dem. En tillräcklig övervakning kan kräva till exempel olika påminnelser och uppmaningar samt vid behov besök på arbetsplatsen. Föreningen är också skyldig att försäkra sig om att åtgärderna har haft effekt.<sup>5</sup>

Fackföreningarnas agerande bedöms inte bara utifrån deras officiella beslut, utan också enligt hur deras representanter agerar. Särskilt huvudförtroendemannen och övriga förtroendemän, fackavdelningens eller föreningens övriga funktionärer (ordförande, vice ordförande, sekreterare och kassör) samt styrelsens medlemmar är i egenskap av representanter för organisationen skyldiga att verka i enlighet med fredsplikten.<sup>6</sup> YPersonliga besök av föreningsrepresentanter på arbetsplatsen och förhandlingar med arbetstagarna har ansetts vara effektivare sätt att förhindra en arbetskonflikt än till exempel att skicka e-post till arbetstagarna.<sup>7</sup> Om föreningens funktionärer och representanter inte vidtar behövliga eller tillräckliga åtgärder för att trygga arbetsfreden när en arbetskonflikt

<sup>1</sup> KomTjänstKollL 5 §, KollAvtL 4 §

<sup>2</sup> KomTjänstKollL 20 §

<sup>3</sup> ArbAvtL 3 kap. 6 §

<sup>4</sup> KomTjänstKollL 10–11 §, KollAvtL 8 §

<sup>5</sup> T.ex. Arbetsdomstolen TT 2023:81, TT 2023:36, TT 2022:38, TT 2003:26

<sup>6</sup> Arbetsdomstolen TT 2023:36

<sup>7</sup> Arbetsdomstolen TT 2003:26

hotar eller bryter ut, är det fråga om försummelse av övervakningsskyldigheten.<sup>8</sup>

De föreningar som har övervakningsskyldighet ska också se till att deras underföreningar fullgör sin aktiva fredsplikt. Om en underförening vidtar en förbjuden stridsåtgärd, kan övervakningsskyldighet uppstå redan med anledning av ett meddelande från motparten i kollektivavtalet. <sup>9</sup> Enligt § 14 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn får en underförening till en huvudavtalsorganisation inte vidta stridsåtgärder utan huvudavtalsorganisationens tillstånd.

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

### 2.3 Avtalslöst tillstånd

När kollektivavtal sägs upp och uppsägningstiden löpt ut börjar ett avtalslöst tillstånd. Under ett avtalslöst tillstånd fortsätter bestämmelserna i de uppsagda kollektivavtalen att iaktas med stöd av avtalens så kallade efterverkan. Bestämmelserna iaktas också vid en eventuell arbetskonflikt, om inte KT meddelar något annat.

I ett avtalslöst tillstånd gäller inte fredsplikt, så under denna tid kan också tjänsteinnehavare vidta stridsåtgärder som är tillåtna enligt lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.

<sup>8</sup> Arbetsdomstolen TT 1990:125 och TT 1990:132

<sup>9</sup> Arbetsdomstolen TT 1979:88, TT 1977:99

<sup>10</sup> Arbetsdomstolen TT 2017:22 Lokalföreningens meddelanden om förbud mot att vikariera betraktades som hot i påtryckningssyfte.

## 3. Vad avses med arbetskonflikt och stridsåtgärd?

Arbetskonflikt och stridsåtgärd definieras inte i lagen, men etablerade kriterier för företeelsen är kollektiv karaktär, påtryckningssyfte och effektivitet.

Kriteriet kollektiv karaktär uppfylls när åtgärden baserar sig på ett gemensamt beslut av arbetstagare. Flera arbetstagare eller en arbetstagarförening (förbund eller fackförening) ska stå bakom beslutet.

För arbetsgivarens del avgörs den kollektiva karaktären av om åtgärden riktar sig mot en enskild arbetstagare eller en arbetstagargrupp.

En arbetskonflikt innebär att den ena parten i ett anställningsförhållande genom en kollektiv åtgärd utövar påtryckning eller riktar ett hot mot motparten för att uppnå ett visst syfte. I en så kallad organiserad arbetskonflikt är arbetstagarföreningens syfte avgörande. Åtgärden måste åtminstone indirekt anknyta till anställningsförhållanden för att det ska vara fråga om en stridsåtgärd. Åtgärden måste också vara effektiv, men hur länge den pågår saknar betydelse. Redan ett hot om en arbetskonflikt, till exempel i form av arbetsinställelse, kan utgöra en stridsåtgärd om hotet kan anses vara reellt. <sup>10</sup>

## Olika former av arbetskonflikter

- **En strejk, dvs. arbetsinställelse**, som verkställs av en fackförening innebär att allt arbete avbryts för de arbetstagare och tjänsteinnehavare 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.
- **Förbud mot tillfällig omplacering** innebär att de anställda vägrar att flytta från ett arbetsställe till en annat eller omplaceras i andra arbetsuppgifter.
- Vid **en utmarsch** avlägsnar sig personalen från arbetsplatsen mitt under arbetsskiftet.

Genom **ett ansökningsförbud** försöker en fackförening hindra sina medlemmar att söka vissa tjänster eller befattningar.<sup>11</sup>

- **Blockad** innebär att en fackförening uppmanar sina medlemmar att låta bli att utföra uppgifter som hör till en vakant tjänst eller också försöker föreningen förhindra att arbetstagare påförs vissa uppgifter.
- **Massuppsägning** som verkställs genom beslut av en fackförening kan användas som påtryckningsmedel för att nå en förhandlingsuppgörelse. För tjänsteinnehavare är massuppsägning en förbjuden stridsåtgärd enligt lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.<sup>12</sup>
- Med **sympatiaktion** (även stödaktion) avses en stridsåtgärd som stöder en annan arbetstagargrupps arbetskonflikt. En sådan stridsåtgärd är tillåten för anställda i arbetsavtalsförhållande under förutsättning att den arbetskonflikt som stöds är laglig. Dessutom förutsätts det att stridsåtgärden inte ens indirekt riktar sig mot det egna kollektivavtalet.
- En **politisk arbetskonflikt** syftar till att påverka de politiska beslutsfattarna, såsom riksdagen, statsrådet eller kommunfullmäktige. En sådan arbetskonflikt får inte ens indirekt rikta sig mot det egna kollektivavtalet.
- En **politisk arbetskonflikt** som genomförs i form av arbetsinställelse får pågå i högst 24 timmar.
- Andra politiska stridsåtgärder än arbetsinställelse får pågå i högst två veckor.
- **Lockout**, antingen fullskalig eller partiell, 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 arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av arbetsinställelsen.

En **sympatiaktion** får inte verkställas medan det råder fredsplikt, om aktionen medför oproportionerlig stor skada för utomstående parter. När det inte råder fredsplikt, gäller detta proportionalitetskrav endast när den arbetskonflikt som stöds har något annat syfte än att få till stånd ett kollektivavtal.<sup>13</sup>

En **politisk arbetskonflikt** får inte verkställas på nytt inom ett år från det att den ursprungliga arbetskonflikten inleddes, om det är fråga om att fortsätta den tidigare arbetskonflikten för att uppnå samma mål.

Genom **lockout** försöker arbetsgivaren i allmänhet bidra till ett snabbt slut på en arbetskonflikt som inletts av arbetstagarna och tjänsteinnehavarna. I ett avtalslöst tillstånd kan arbetsgivaren tillgripa lockout också i andra situationer, till exempel för att påskynda pågående förhandlingar. KT beslutar om lockout för sina medlemmar. Ett lockoutbeslut av KT är bindande för medlemmarna och de kan inte ställa sig utanför beslutet.

<sup>11</sup> Arbetsdomstolen TT 2014:165 En fackorganisation hade meddelat ett förbud mot att söka lediga platser 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.

<sup>12</sup> Arbetsdomstolen TT 2007:105

<sup>13</sup> Ett sådant annat syfte kan hänföra sig till exempelvis en organisationskonflikt eller en protest mot beslut som omfattas av arbetsgivarens beslutanderätt och som inte gäller frågor som hör till kollektivavtalsförhandlingarna. Det kan också vara fråga om ett uttryck för solidaritet gentemot medlemmarna i en annan arbetstagarförening (RP 12/2024 rd, s. 82).

## 4. Lagliga och olagliga arbetskonflikter

För arbetstagare och tjänsteinnehavare gäller olika bestämmelser om stridsåtgärder. Tillåtna stridsåtgärder för tjänsteinnehavare är strejk, ansökningsförbud och blockad. Arbetstagare kan vidta också andra stridsåtgärder.

### 4.1 Tillåtna stridsåtgärder

Förbjudna stridsåtgärder är alltid olagliga. Tillåtna stridsåtgärder kan vara lagliga eller olagliga.

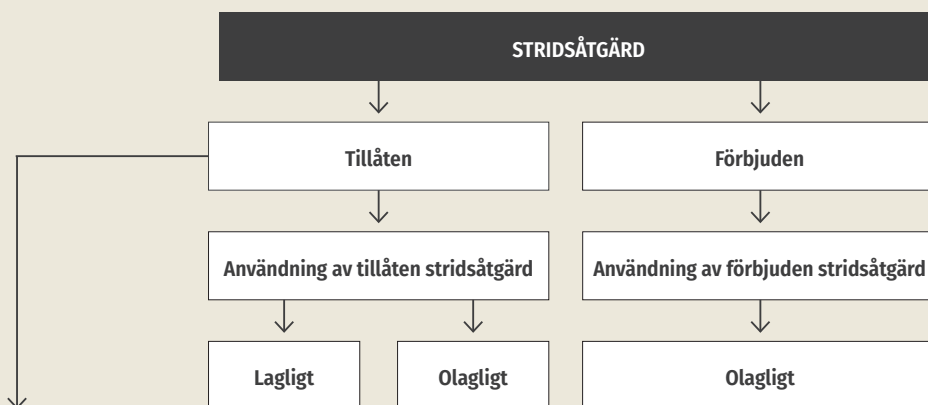
<sup>14</sup> ArbTvistL 7–8 §

### 4.2 Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser

En förutsättning för att en arbetsinställelse, dvs. en strejk, eller en utvidgning av den ska vara laglig är att arbetstvistagens bestämmelser om verkställande av en stridsåtgärd iakttas.<sup>14</sup>

Ett skriftligt meddelande om arbetsinställelse eller om utvidgning av en sådan ska lämnas till riksstämmande byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinställelsen inleds.

Av meddelandet ska framgå orsakerna till



Tillåtna stridsåtgärder	Tjänsteinnehavare	Arbetstagare
Total arbetsinställelse, dvs. strejk (gäller tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas samtliga uppgifter)	Ja	Ja
Partiell strejk	Nej	Ja
Utmarsch	Nej	Ja
Ansökningsförbud/blockad	Ja	Ja
Maskningsaktion	Nej	Ja
Övertidsförbud	Nej	Ja
Förbud mot skiftbyte	Nej	Ja
Massuppsägning	Nej	Ja
Kollektiv överträdelse av arbetsgivarorder	Nej	Ja
Politisk stridsåtgärd	Nej	Ja, med begränsningar
Sympatiaktion, dvs. stödaktion	Nej	Ja, med begränsningar
Förbud mot tillfällig omplacering	Nej	Ja

arbetsinställelsen eller utvidgningen, när den börjar och vilken omfattning den har.

Med arbetsinställens omfattning, dvs. strejkgränserna, avses en noggrann precisering av vilka tjänsteinnehavare, arbetstagare och uppgifter som omfattas av arbetsinställelsen. De meddelade strejkgränserna är bindande för den som lämnar meddelandet om arbetsinställelse. Den tidpunkt för inledning eller utvidgning av arbetskonflikten som angetts i meddelandet om arbetsinställelse får inte skjutas upp utan samtycke av motparten. Inte heller får arbetskonflikten utan motpartens samtycke begränsas så att den är mindre omfattande än vad som meddelats.

Strejkgränserna måste anges exakt i meddelandet om arbetsinställelse. De tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en förenings meddelande om arbetsinställelse anses vara i strejk från den begynnelsepunkt som anges i meddelandet ända tills strejken upphör, om inte något annat beslutas på central nivå eller lokalt.

Meddelande om en sympatiaktion i form av arbetsinställelse ska lämnas till den arbetsgivare och kollektivavtalspart som är föremål för arbetskonflikten samt till riksmedlarens byrå senast sju dagar innan arbetsinställelsen inleds.

Politiska stridsåtgärder i form av arbetsinställelse ska meddelas till riksmedlaren senast sju dagar innan de inleds. När det råder arbetsfred ska meddelandet också ges parterna i kollektivavtalet.

Den som bryter mot de skyldigheter som gäller för verkställande av en arbetsinställelse kan dömas till böter. Om en stridsåtgärd är lagstridig för att meddelandena försummats eller de föreskrivna tiderna inte iakttagits, kan bötesstraff utdömas i tingsrätten. Åtal i fråga om dessa överträdelser förutsätter att målsäganden, dvs. KT, gör en brottsanmälan.

Arbetstvistlagen gäller dock inte olagliga arbetskonflikter under en tid då det råder fredsplikt enligt kollektivavtalen.

Sådana arbetskonflikter anmäls därför inte på förhand, och de omfattas inte heller av medling i arbetstvister. Olagliga arbetskonflikter hör till Arbetsdomstolens behörighet.

## 4.3 Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare

### 4.3.1 Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

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

- 1 Det tjänstekollektivavtal för kommun- eller välfärdssektorn som är föremål för stridsåtgärden har löpt ut, och det har uppstått ett avtalslöst tillstånd. Tjänstekollektivavtalen fortsätter att gälla trots uppsägning tills åtminstone en av avtalsparterna meddelat 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 lagen. Sådana frågor är till exempel lön, arbetstid, semester och sjukfrånvaro, som det finns bestämmelser om i bland annat i AKTA och VÄLKA.<sup>15</sup>
- 3 Stridsåtgärden grundar sig på ett beslut av en tjänsteinnehavarförening eller på ett tillstånd till stridsåtgärd som föreningen har beviljat en underförening.<sup>16</sup>
- 4 Stridsåtgärden genomförs i form av en total arbetsinställelse, dvs. strejk, eller i form av ett ansökningsförbud eller en ansökningsblockad som inte hänför sig till ett gällande tjänsteförhållande. En lockout från arbetsgivarens sida kan genomföras endast i form av total arbetsinställelse.
- 5 Ett skriftligt meddelande om stridsåtgärden har i enlighet med arbetstvistlagen lämnats till riksmedlarens byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinställelsen börjar.

### 4.3.2 Olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

En stridsåtgärd som vidtas av tjänsteinnehavare är olaglig i följande fall:

<sup>15</sup> KomTjänstKollL 2 §

<sup>16</sup> Om en enskild tjänsteinnehavare vidtar en stridsåtgärd på eget bevåg är påföljden en varning eller uppsägning.

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

- 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, arbetsgivarens arbetsledningsrätt, pensionsfrågor och frågor man inte kan avtala om genom kollektivavtal.

**2** Ansökningsförbud och blockad är olagliga stridsåtgärder om de inleds av den som är bunden av ett gällande tjänstekollektivavtal och stridsåtgärden gäller avtalsbara frågor.<sup>17</sup>

Ansökningsförbud och blockad är dessutom olagliga i situationer som anges i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn: de som är bundna av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet får inte under dess giltighetstid verkställa ansökningsförbud eller blockader som riktar sig mot

- a) en kommuns eller en samkommuns instruktion eller annat beslut som gällde 1.11.1992 eller
- b) en sådan stadga eller annat myndighetsbeslut som överensstämmer med ett rekommendationsavtal, en rekommendation eller en mall som den som är bunden av avtalet har godkänt.<sup>18</sup>

Huvudavtalsorganisationerna ska också i övrigt, med de medel som de har till sitt förfogande, under det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalets giltighetstid sträva efter att hindra sina underföreningar från att tillgripa ansökningsförbud eller blockader som riktar sig mot andra än avtalsbara frågor eller begränsa användningen av dem

så att en arbetsgivares viktiga funktioner inte störs allvarligt på grund av ansökningsförbudet eller blockaden.<sup>19</sup>

**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 förbudna medel, såsom massuppsägning från tjänsteinnehavarnas sida.<sup>20</sup>

**5** En stridsåtgärd är olaglig när den riktar sig mot något annat än det egna tjänstekollektivavtalet. Hit hör till exempel sympatiaktioner och politiska strejker

**6** En stridsåtgärd är olaglig om inget meddelande enligt arbetstvistlagen har lämnats om inledande eller utvidgning av arbetskonflikten, eller om de i lagen föreskrivna tidsfristerna inte har iakttagits.

#### 4.3.3 Lagliga stridsåtgärder för arbetstagare

Arbetstagarna har en mer omfattande rätt att vidta stridsåtgärder än tjänsteinnehavarna. En stridsåtgärd som vidtas av arbetstagare kan vara laglig också i till exempel följande fall:

- 1** Stridsåtgärden riktar sig mot en fråga man inte kan avtala om genom kollektivavtal.
- 2** Det är fråga om en politisk strejk<sup>21</sup> eller en sympatiaktion och förutsättningarna i lagen uppfylls.<sup>22</sup>
- 3** Stridsåtgärden genomförs med andra medel än total arbetsinställelse, till exempel i form av partiell vägran att utföra arbete, maskning

<sup>17</sup> Arbetsdomstolen TT 1999:36, 46, 52, 53 och 63. Ansökningsförbud och blockad hade tillgripits i syfte att förmå staden att avstå från permittering av personal. Enligt AKTA kap. VIII § 1 skulle permitteringsbestämmelserna i lagen tillämpas som avtalsbestämmelser vid permittering av tjänsteinnehavare.

<sup>18</sup> Se huvudavtalet § 15 mom. 1.

<sup>19</sup> Se huvudavtalet § 15 mom. 2.

<sup>20</sup> Arbetsdomstolens avgörande TT 2007:105, där massuppsägning konstaterades vara olaglig för tjänsteinnehavarnas del.

<sup>21</sup> Syftet med en politisk stridsåtgärd är inte att påverka egna anställningsvillkor, utan beslutsfattandet i andra frågor i något politiskt organ, till exempel kommunfullmäktige eller regeringen. Arbetsdomstolen TT 2014:137: En arbetsinställelse som uppgetts vara politisk vidtogs i protest mot en bolagisering. Domstolen ansåg att arbetskonflikten inte var politisk utan att den riktade sig mot avtalsbestämmelser som gällde arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I fråga om vad en strejk riktar sig mot, se t.ex. TT 2014:184: Organisationernas arbetsinställelse gällde stadens alla verksamheter 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 2 § i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal, så arbetskonflikten innebär ett brott mot den bestående fredsplikten (KomTjänstKollL 8 §).

<sup>22</sup> Se del A kap. 3 i handboken

eller vägran att utföra övertidsarbete, att byta skift eller att tillfälligt omplaceras i andra uppgifter.

#### 4.3.4 Olagliga stridsåtgärder för arbetstagare

En stridsåtgärd som vidtas av arbetstagare är olaglig bara om

- 1 den riktar sig mot det gällande kollektivavtalet som helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet, eller
- 2 inget meddelande enligt arbetstvistlagen om inledande eller utvidgning av stridsåtgärden har lämnats, eller tidsfristerna för inledandet eller utvidgningen inte har iakttagits.
- 3 stridsåtgärden strider mot bestämmelserna om politiska stridsåtgärder eller sympatiaktioner.

#### 4.3.5 Massuppsägning som stridsåtgärd

Massuppsägning är alltid en förbjuden stridsåtgärd för tjänsteinnehavare, men för arbetstagare är den tillåten.

- 1 Massuppsägning är inte förenad med skyldighet att meddela så kallade strejkgränser, dvs. vilka personer som omfattas av arbetskonflikten.
- 2 En skriftlig uppsägning blir bindande för arbetstagaren när arbetsgivaren fått vetskap om den. Arbetsavtalsförhållandet upphör automatiskt när uppsägningstiden gått ut eller vid en senare tidpunkt som arbetstagaren meddelat vid uppsägningen. Att det handlar om en stridsåtgärd som organiserats av en arbetstagarorganisation saknar betydelse.
- 3 Uppsägningen förutsätter inga åtgärder av arbetsgivaren, till exempel inte något beslut om godkännande av uppsägningen eller en anteckning om att den tagits emot. Meddelanden om uppsägning bör ändå registreras som inlämnade, och dagen då meddelandet inkommit bör antecknas.



## 4.4 Sammanfattning av lagliga och olagliga stridsåtgärder

LAGLIG STRIDSÅTGÄRD	
Tjänsteinnehavare	Arbetstagare
<ul style="list-style-type: none"> <li>Total arbetsinställelse, dvs. strejk (gäller samtliga tjänsteåligganden)</li> <li>Ansökningsförbud/blockad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Total arbetsinställelse, dvs. strejk (gäller samtliga arbetsuppgifter)</li> <li>Partiell strejk</li> <li>Maskningsaktion</li> <li>Övertidsförbud</li> <li>Förbud mot skiftbyte</li> <li>Förbud mot tillfällig omplacering</li> <li>Utmarsch</li> <li>Massuppsägning</li> <li>Massöverträdelse av arbetsgivarorder</li> <li>Ansökningsförbud/blockad</li> <li>Politisk stridsåtgärd</li> <li>Sympatiaktion</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tjänstekollektivavtalet gäller inte längre</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riktat sig mot avtalsbara frågor (strejk och lockout)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tjänstekollektivavtalet gäller inte längre</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddelandet om arbetsinställelse har lämnats minst två veckor i förväg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddelandet om arbetsinställelse har lämnats minst två veckor i förväg. Meddelande om politisk stridsåtgärd eller sympatiaktion har lämnats en vecka i förväg.</li> </ul>

OLAGLIG STRIDSÅTGÄRD	
Tjänsteinnehavare	Arbetstagare
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partiell strejk</li> <li>Maskningsaktion</li> <li>Övertidsförbud</li> <li>Förbud mot skiftbyte</li> <li>Förbud mot tillfällig omplacering</li> <li>Utmarsch</li> <li>Massuppsägning</li> <li>Massöverträdelse av arbetsgivarorder</li> <li>Politisk stridsåtgärd</li> <li>Sympatiaktion</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundar sig inte på beslut av en tjänsteinnehavarförening (strejk)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riktat sig mot andra än avtalsbara frågor (strejk)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>Riktat sig mot gällande tjänstekollektivavtal (strejk, ansökningsförbud/blockad)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riktat sig mot gällande arbetskollektivavtal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddelande om arbetsinställelse har inte lämnats minst två veckor i förväg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddelande om arbetsinställelse har inte lämnats minst två veckor i förväg. Meddelande om politisk stridsåtgärd eller sympatiaktion har inte lämnats en vecka i förväg.</li> </ul>

## 5. Samhällsfarliga arbetskonflikter

### 5.1 Förbud av Arbets- och näringsministeriet (tjänsteinnehavare och arbetstagar)

På framställning av medlaren kan Arbets- och näringsministeriet med stöd av arbetstvistlagen förbjuda att en stridsåtgärd inleds eller utvidgas. Förbudet gäller i högst 14 dygn räknat från den tidpunkt då stridsåtgärden uppgetts börja. Förutsättningen är att den planerade stridsåtgärden eller utvidgningen av den med hänsyn till sin omfattning eller arbetsområdets art anses rikta sig mot livsviktiga samhällsfunktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse.

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

### 5.2 Behandling i tjänstetvistenämnden (tjänsteinnehavare)

Kommunernas och välfärdsområdenas tjänstetvistenämnder<sup>23</sup> ska bedöma om en stridsåtgärd som tjänsteinnehavare planerar kan orsaka allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, dvs. vara farlig för samhället.

Om KT eller en tjänsteinnehavarförening anser att en planerad stridsåtgärd är samhällsfarlig, ska de genom förhandlingar sinsemellan försöka uppnå samförstånd om att avstå från eller begränsa stridsåtgärden så att den inte orsakar allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner.

Om enighet inte nås vid dessa förhandlingar har både KT och tjänsteinnehavarföreningen rätt att, inom fem dygn efter att meddelandet om arbetsinställelse har mottagits, skriftligt meddela riksmedlarens byrå att KT eller tjänsteinnehavarföreningen kommer att hänskjuta ärendet till tjänstetvistenämnden.

Tjänstetvistenämnden ska behandla ärendet inom 14 dygn räknat från dagen då meddelandet om arbetsinställelse lämnats till riksmedlarens byrå eller, om en pågående stridsåtgärd visar sig vara samhällsfarlig, från dagen då någon av par-

terna meddelar att stridsåtgärden ska hänskjutas till nämnden.

Om tjänstetvistenämnden 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 sänder tjänstetvistenämndens beslut för kännedom till de arbetsgivare vars verksamhet den planerade stridsåtgärden gäller. Beslutet ska beaktas vid lokala förhandlingar om strejkgränser. Tjänstetvistenämndens beslut är inte juridiskt bindande för parterna.

En stridsåtgärd som hänskjuts till tjänstetvistenämnden får inledas tidigast två veckor efter den ursprungligen meddelade tidpunkten för inledandet eller utvidgningen av stridsåtgärden i fråga.

## 6. 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.<sup>24</sup> 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. Skyddsarbetet kan inledas före arbetskonflikten och avslutas efter den.

Bestämmelser om skyddsarbete finns också i 8 d § i arbetstvistlagen. I lagen föreskrivs att när arbetstagar- och tjänsteinnehavarföreningar verkställer en arbetskonflikt ska de genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att arbetskonflikten inte omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar de nödvändiga funktioner och uppgifter som räknas upp i lagen.

**i** Läs mer om skyddsarbete i del C.

<sup>23</sup> Båda tjänstetvistenämnderna har åtta medlemmar som utses av riksmedlaren för tre kalenderår i sänder. Fyra medlemmar utses på förslag av KT och fyra på förslag av de organisationer som företräder merparten av tjänsteinnehavarna. Bestämmelser om tjänstetvistenämnden finns i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.

<sup>24</sup> TjänstKollAvtL 12 § 2 mom.

Enligt ett lagförslag ska bestämmelser om skyddsarbete införas i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder. Bestämmelserna skulle gälla både sådana stridsåtgärder som vidtas av arbetstagarföreningar och sådana som vidtas av tjänsteinnehavarföreningar. Föreningarna föreslås bli skyldiga att sörja för skyddsarbete för att trygga de skyddsintressen som avses i lagen, som alternativ till att begränsa arbetskonflikten.

## 7. Speciallagstiftning

Den skyldighet att arbeta och lämna hjälp som föreskrivs i speciallagstiftning gäller alla oavsett om de omfattas av strejken eller inte. Till exempel enligt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården är varje yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården skyldig att hjälpa den som är i brådskande behov av vård.<sup>25</sup>


### Olaglig stridsåtgärd? Ta kontakt med KT

*Stridsåtgärder som vidtas när det råder arbetsfred under avtalsperioden är i regel olagliga. I en sådan situation har arbetsgivaren skäl att omedelbart kontakta KT.*

*KT utövar sin lagstadgade övervakningsskyldighet gentemot fackföreningen och för ärendet till Arbetsdomstolen för behandling. I slutet av handboken finns en checklista över de uppgifter som arbetsgivaren ska ge KT.*

<sup>25</sup> Se 3 kap. 15 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994). Enligt 37 § i räddningslagen (379/2011) gäller motsvarande skyldigheter var och en som uppfyller vissa kriterier.





---

Arbetsgivaren har skäl att ha en uppdaterad plan för arbetskonflikter. En arbetskonflikt kan uppstå också oväntat.

Läs mer på sidan 20–25.



# Beredskap inför arbetskonflikter

*I denna del beskrivs varför och hur det kan vara bra för arbetsgivare att förbereda sig på arbetskonflikter redan i förväg och vilka saker man ska fästa vikt vid när man gör upp en beredskapsplan.*



## När planen görs upp ska man beakta åtminstone följande:

1. **Förfarande och arbetsfördelning vid arbetskonflikter**
2. **Förfarande och arbetsfördelning i kontakten med personalens representanter och förhandlingarna med dessa om förhindrande, begränsning och avslutande av arbetskonflikten.**
3. **Förfarande och arbetsfördelning vid kommunikationen med olika aktörer samt kontakten med KT**
4. **Förfarande och arbetsfördelning vid insamling av uppgifter om arbetskonflikter**
5. **Arbetsgivarens verksamheter som det är nödvändigt att hålla i gång även under en arbetskonflikt och eventuellt behov av skyddsarbete**
6. **Minsta bemanning som behövs för att trygga kontinuiteten i verksamheten (vid behov olika alternativ för strejker som genomförs av olika organisationer).**
7. **Praktiska åtgärder som måste vidtas bland annat för att**
  - säkerställa att verksamheten fortsätter 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 osv.)
  - underhålla arbetsgivarens egendom och förhindra att den skingras
  - trygga tillgången till vatten, elektricitet och värme
  - trygga fungerande dataförbindelser och alarmsystem
  - trygga betalningsrörelsen
  - eventuellt omorganisera arbetet för personal som står utanför strejken (semester, utbildning, omplacering osv.)
  - säkerställa de delar av arbetsgivarens verksamhet som inte omfattas av arbetskonflikten.
  - säkerställa att de verktyg och arbetsredskap som är nödvändiga för att arbetet ska kunna fortsätta kvarstår i arbetsgivarens besittning (nycklar till arbetsplatser, fordon osv.).

## 1. Plan inför arbetskonflikter

Arbetsgivaren har skäl att ha en uppdaterad plan för arbetskonflikter. En stridsåtgärd kan börja helt oväntat eller det kan finnas information om den på förhand.

En bra plan stöder organiseringen av verksamheten och tjänsterna under en arbetskonflikt. Planen är till nytta också vid eventuella förhandlingar om strejkgränser och skyddsarbete.

Arbetsgivaren har skäl att bedöma behovet av att kontakta grannkommunerna, andra välfärds-

områden eller eventuella olika samarbetsområden eller företag och skriva in de samarbetsformer som kan bli aktuella under en arbetskonflikt i planen.

Det är bra att fundera på ansvars- och arbetsfördelningen uttryckligen med tanke på arbetskonfliktsituationer eller hot om sådana. Ansvarspersoner bör dock inte utses i planen.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Se Arbetsdomstolen TT 2022:47, där de städer som hördes i ärendet hade gett förvaltningsbeslut eller anvisningar där arbetsgivarens ansvarspersoner vid arbetskonfliktsituationer hade utsetts. Arbetsdomstolen ansåg att det i sig bör anses godtagbart att förbereda sig på en strejk och att trygga kommunernas service i en störningssituation. Tjänsteinnehavarna hade dock med fog kunnat uppleva att KT:s och städernas beslut och anvisningar som tvisten gällde hindrade eller begränsade dem från att utöva sin strejkrätt. Av de skäl som närmare framgår av domen ansåg Arbetsdomstolen att KT och de städer som hördes hade handlat i strid med fredsplikten och dömde dem att betala böter.

## 2. Beslut om organisering av verksamheten vid hot om arbetskonflikt

Arbetsgivaren kan bli tvungen att fatta beslut om verksamheten och säkerställa att den löper smidigt redan innan arbetskonflikten inleds. Också efter att konflikten inletts kan det bli nödvändigt att utvärdera situationen och fatta sådana beslut. Vissa beslut, till exempel beslut om uppgiftsarrangemang eller semestrar, kan också kräva samrådsförfaranden och iakttagande av tidsfrister.

En arbetsinställelse kan också inverka på systerställningen för arbetstagare och tjänsteinnehavare som står utanför stridsåtgärden. Om det under en strejk inte är möjligt att på ett ändamålsenligt sätt sysselsätta arbetstagare och tjänsteinnehavare som står utanför strejken, kan arbetsgivaren vid behov bestämma att de ska ta ut semester. När semestern fastställs ska bestämmelserna i kollektivavtalen iakttas. Arbetsgivaren kan också ordna till exempel kompletterande utbildning för personalen under den tid som en arbetskonflikt pågår.

På arbetstagare som blir utan arbete på grund av en strejk kan man tillämpa arbetsavtalens bestämmelse om lönebetalning för högst sju dagar. Därefter betalas ingen lön.<sup>27</sup> Arbetstagarna måste ändå i god tid underrättas om att arbetet och lönebetalningen kommer att upphöra. Då är det inte fråga om permittering. När personal permitteras ska bestämmelserna i kollektivavtalen samt den gällande samarbetslagen iakttas. På grund av tidsfristerna i förfarandet kan permittering komma i fråga främst i samband med mycket långa arbetskonflikter.

<sup>27</sup> Enligt ArbAvtL 2 kap. 12 § är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete. Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.



### 3. Insamling av uppgifter om en arbetskonflikt

#### 3.1 Insamling av uppgifter för att utreda meningsskiljaktigheter och ansvarsfrågor

Arbetsgivaren bör också vara beredd på att samla in och dokumentera uppgifter av olika slag under en arbetskonflikt. Arbetsgivaren ska samla in uppgifter om de förhandlingar som under en pågående arbetskonflikt förs med den förening som verkställer stridsåtgärden. Arbetsgivaren ska också förvara alla upprättade promemorior, arbetsskiftförteckningar, passerkontrolluppgifter, protokoll samt andra detaljerade uppgifter om arbetskonflikten. Alla personer, händelser och uppgifter bör antecknas i detalj med datum och klockslag.

Detaljerade uppgifter om till exempel vem som har arbetat i vilket skift behövs när anställningsvillkoren för strejktiden senare ska redas ut. Uppgifterna har betydelse också när man till exempel ska utreda eventuella meningsskiljaktigheter efter arbetskonflikten.

Personuppgifter får förvaras bara så länge som de behövs med tanke på deras användningsändamål. Varje arbetsgivare ska därför själv bedöma och slå fast hur länge personuppgifterna förvaras med beaktande av användningsändamålet. KT rekommenderar tre år.

#### 3.2 Insamling av uppgifter för Statistikcentralen

Statistikcentralen samlar årligen in uppgifter om arbetskonflikter (i praktiken strejker), när de har genomförts och hur långa de har varit samt hur många arbetstagare som har deltagit i arbetskonflikterna och hur många arbetsdagar som har gått förlorade.

## 4. Kommunikation

#### 4.1 Kommunikation mellan lokala arbetsgivare och KT

Vid hot om en arbetskonflikt och under en sådan är det viktigt med en fungerande kommunikation mellan KT och de lokala arbetsgivarna. Det är viktigt att KT omedelbart får kännedom om framför allt sådana lokala stridsåtgärder som löntagarorganisa-

tionen inte har meddelat om i förväg. Sådana är till exempel lokala utmarscher.

Dessutom ska arbetsgivaren underrätta KT om sådana meddelanden om stridsåtgärder av vilka det inte framgår att meddelandet också har lämnats till KT. Vi önskar att arbetsgivaren i brådskande ordning informerar om sådana per e-post till KT:s serviceadresser eller direkt till KT:s förhandlingsdirektörer.

KT håller kontakt med sina kunder med hjälp av nätverket för KT:s kontaktpersoner. Var och en av KT:s medlemsorganisationer ska en utsedd kontaktperson med 1–2 ersättare. Kontaktpersonen koordinerar personalärenden och representerar arbetsgivaren bland annat i lokala förhandlingar.

När det stormar på arbetsmarknaden blir kontaktpersonernas roll allt viktigare. Om KT mottar ett meddelande om en arbetskonflikt, ger KT per e-post anvisningar till kontaktpersonerna om förberedelser inför konflikten. Kontrollera att uppgifterna om kontaktpersonen och ersättarna i din organisation är uppdaterade. Uppgifterna kan kontrolleras i KT:s e-tjänst Linja.

Därtill utnyttjar KT alla sina kommunikationskanaler i kommunikationen om arbetskonflikter. De viktigaste kanalerna är KT:s webbplats Kt.fi och KT:s e-tjänst Linja som är avsedd för arbetsgivarrepresentanter. Organisations specifika råd ges via KT:s e-postservice.

#### 4.2 Kommunikation bör planeras i förväg

Störningar på arbetsmarknaden ökar informationsbehovet hos invånarna, medierna, företagen och myndigheterna. Arbetsgivaren bör i förväg utarbeta en plan för hur servicen och verksamheten ska tryggas under 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.

Därtill är det bra om organisationen förbereder sig på att kommunicera om störningar på arbetsmarknaden genom att göra upp en separat plan eller genom att införliva en sådan plan i andra planer. I kommunikationsplanen ska man beakta bland annat bestämmelserna om kommunikation i kommunallagen och lagen om välfärdsområden, möjligheterna att effektivisera kommunikationen och

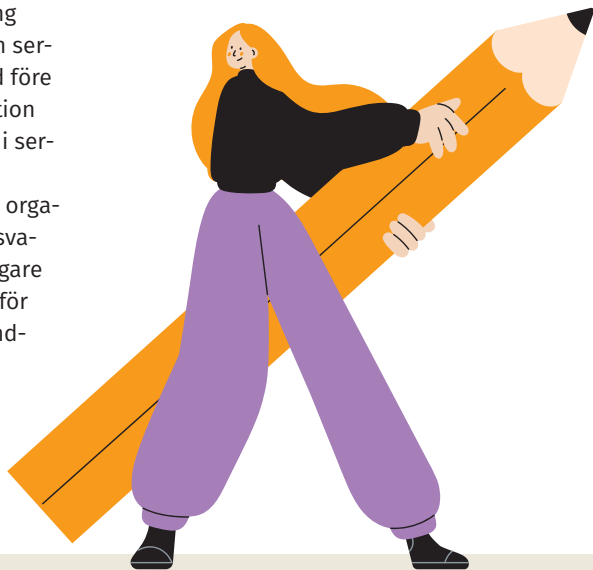
kommunikationsansvaret i undantagssituationer.<sup>28</sup>

Ansvaret för kommunikationen ligger hos organisationens ledning, den kommunikationsansvariga eller de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som särskilt utses till uppgiften. KT ansvarar för kommunikationen om arbetsmarknadsförhandlingarna på nationell nivå.

Invånarna och de som utnyttjar tjänsterna ska i ett så tidigt skede och så effektivt som möjligt informeras om hur arbetskonflikten påverkar servicebudgeten och vilka ersättande arrangemang som kommer att stå till buds. Information om servicen och hur den begränsas ska ges i god tid före arbetskonflikten och under den. Kommunikation behövs i synnerhet om det sker förändringar i servicen.

Ansvaret för kommunikationen ligger hos organisationens ledning, den kommunikationsansvariga eller de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som särskilt utses till uppgiften. KT ansvarar för kommunikationen om arbetsmarknadsförhandlingarna på nationell nivå.

Invånarna och de som utnyttjar tjänsterna ska i ett så tidigt skede och så effektivt som möjligt informeras om hur arbetskonflikten påverkar servicebudgeten och vilka ersättande arrangemang som kommer att stå till buds. Information om servicen och hur den begränsas ska ges i god tid före arbetskonflikten och under den. Kommunikation behövs i synnerhet om det sker förändringar i servicen.



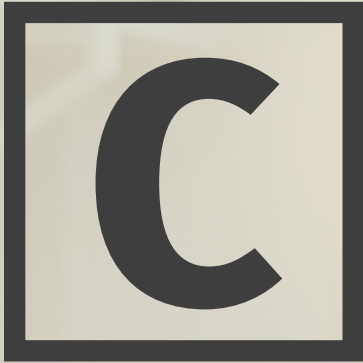
<sup>28</sup> KomL 29 § och lagen om välfärdsområden 34 §

## Följ dessa KT-kanaler:

- **Webbplats:** [Kt.fi](https://www.kt.fi)
- **KT på X:** [@KTtyonantaja](https://twitter.com/KTtyonantaja)
- **KT på LinkedIn:** [Kunta- ja hyvinvointialueyhtionantajat KT](https://www.linkedin.com/company/kuntaja-hyvinvointialueyhtionantajat)
- **KT:s nyhetsbrev:** <https://www.kt.fi/ajankohtaista/ uutiskirje>
- **KT-lehti:** [ktlehti.fi](https://www.kt.fi/ajankohtaista/ uutiskirje)
- **E-tjänst för arbetsgivare:** <https://linja.kt.fi> (beställning av koder [toimisto@kt.fi](mailto:toimisto@kt.fi))

## KT:s serviceadresser för arbetsgivarnas representanter:

- **Frågor som gäller arbetskonflikter:** [tyotaistelut@kt.fi](mailto:tyotaistelut@kt.fi)
- **Kommunsektorn:** [kvtes@kt.fi](mailto:kvtes@kt.fi), [ovtes@kt.fi](mailto:ovtes@kt.fi), [ts@kt.fi](mailto:ts@kt.fi), [ttes@kt.fi](mailto:ttes@kt.fi), [vaka@kt.fi](mailto:vaka@kt.fi)
- **Välfärdsområden:** [soster@kt.fi](mailto:soster@kt.fi)
- **Företag:** [palveluyritykset@kt.fi](mailto:palveluyritykset@kt.fi), [opetusyritykset@kt.fi](mailto:opetusyritykset@kt.fi), [soteyritykset@kt.fi](mailto:soteyritykset@kt.fi)



# Tryggande av servicen under en arbetskonflikt

*I den här delen redogörs för vad arbetsgivaren får och kan göra för att trygga servicen under en arbetskonflikt och vad som gäller för skyddsarbete.*



# 1. Verksamhetens kontinuitet under en arbetskonflikt

En arbetskonflikt medför så gott som alltid olägenheter i arbetsgivarens verksamhet. Med hjälp av planen inför arbetskonflikter finns det skäl att fatta ett detaljerat beslut om hur serviceverksamheten vid till exempel sjukhus, daghem, skolor, brand- och räddningsverk och andra inrättningar som är föremål för arbetskonflikten ska tryggas så att verksamheten kan fortgå med så få avbrott och störningar som möjligt. Det är alltid arbetsgivaren som bär ansvaret för verksamheten och servicen. Vid en arbetskonflikt måste alla möjligheter att upprätthålla verksamheten utredas. Det är endast arbetsgivaren som kan fatta beslut om att stänga en verksamhetsenhet eller inrättning.

För att trygga servicen kan kommun- och välfärdssektorn också samarbeta med arbetsgivare inom företagssektorn. Genom samarbete mellan kommuner, välfärdsområden och företag kan till exempel vissa funktioner koncentreras och styras till vissa enheter i regionen, och resurser kan ersättas och omfördelas. Tjänster kan också köpas av privata serviceproducenter. Även hyrd arbetskraft och köpta tjänster kan användas som normalt.

För att kunna bedöma möjligheterna att hålla igång olika verksamheter och med tanke på skyddsarbete behöver arbetsgivaren få tillgång till namnen på de personer som omfattas av arbetskonflikten. Det har hört till arbetsmarknadspraxis att meddela arbetsgivaren vilka personer arbetskonflikten gäller och, vid rullande strejker, vid vilket tillfälle var och en strejkar. I de senaste arbetskonflikterna har arbetsgivarna dock inte fått dessa uppgifter.

## 2. Tryggande av nödvändiga funktioner

I 8 d § i arbetstvistlagen föreskrivs om tryggande av nödvändiga funktioner. I lagen föreskrivs att när arbetstagar- och tjänsteinnehavarföreningar verkställer en arbetskonflikt ska de genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att arbetskonflikten inte omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar de funktioner och uppgifter som räknas upp i lagen.

Lagen innehåller till denna del en detaljerad förteckning i 13 punkter över nödvändiga funktioner och uppgifter. Bland dessa kan nämnas:

- social- och hälsovårdstjänster som är nödvändiga för patientsäkerheten, inklusive nödvändiga stödtjänster
- utryckningsuppdrag som är nödvändiga för att trygga människors liv eller hälsa, räddningsväsendet
- uppgifter som är nödvändiga för att avvärja miljöskador, t.ex. vid vattenverk och avfallshanteringsanläggningar
- veterinär- och avbytartjänster som är nödvändiga för skötseln av djur
- sådan distribution och produktion av energi, värme och vatten som är nödvändig för människors liv eller hälsa.<sup>29</sup>

Arbetsgivarna har skäl att bekanta sig med den detaljerade förteckningen i lagen.

Arbetstagarföreningarnas omsorgsplikt gäller alla former av arbetskonflikter, men bara i fråga om arbetsinställelser gäller lagstadgad tid för meddelande.

En arbetskonflikt som verkställs i strid med omsorgsplikten är förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika de följder som avses i lagen. Sådana medel kan i vissa situationer vara överföring av kunder och omorganisering av verksamheten samt uppgifts- och arbetsarrangemang för arbetstagare som inte deltar i stridsåtgärden, om arrangemangen är möjliga enligt arbetsavtalet eller baserar sig på frivillighet.

Neutralitetsprincipen begränsar dock fortfarande både arbetstagarnas och tjänsteinnehavarnas skyldighet att utföra arbete som omfattas av arbetskonflikten.

i

**Läs mer om neutralitetsprincipen i punkt 6.2.4 i denna del av handboken. Läs mer i punkt 6.2.5 om när en tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetskonflikten är skyldig att utföra skyddsarbete.**

<sup>29</sup> Bestämmelserna om de skyddsintressen som ska tryggas under arbetskonflikter skulle finnas i 8 d § i arbetstvistlagen

### 3. Förhandlingar och rättsmedel

När arbetstagar- och tjänsteinnehavarföreningar verkställer en arbetskonflikt, kan de tillgoda de nödvändiga funktioner som avses i lagen genom att begränsa arbetskonflikten eller sörja för skyddsarbete. Båda sätten förutsätter dock att ärendet behandlas lokalt och/eller att förhandlingar förs mellan arbetsgivaren och föreningen.

Strejkgränserna måste anges exakt i meddelandet om arbetsinställelse, och gränserna får inte ändras utan arbetsgivarens samtycke.<sup>30</sup> Om gränserna för arbetsinställelsen inte framgår av meddelandet med den tydlighet som kontinuiteten i verksamheten kräver, måste arbetsgivaren klargöra gränserna tillsammans med den lokala strejkande föreningen.

En arbetskonflikt som verkställs i strid med omsorgsplikten är förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika de följder som avses i lagen. Om arbetsgivaren bedömer att sådana medel inte står till förfogande, ska arbetsgivaren och föreningen förhandla om hur de följder som avses i lagen kan undvikas under arbetskonflikten. För att inleda förhandlingar ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela föreningen att en nödvändig funktion äventyras.

Arbetsgivaren ska ge föreningen tillräckliga uppgifter om behovet av nödvändig personal och grunderna för behovet samt om de medel som finns till förfogande för arbetsgivaren för att undvika de följder som avses i lagen. Det finns anledning att noggrant dokumentera förhandlingarna och de uppgifter som getts, liksom även alla försök till förhandlingar från arbetsgivarens sida.

Om parterna inte når samförstånd om skyddsarbete, kan arbetsgivaren bli tvungen att ansöka om temporärt förbud mot arbetskonflikten för att den strider mot omsorgsplikten. Därför finns det skäl att mycket noggrant dokumentera förhandlingarna och försöken till sådana samt de uppgifter som getts och behandlingen av dem.

En arbetskonflikt som verkställs i strid med omsorgsplikten är förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika de följder som avses i lagen. Om arbetsgivaren bedömer att sådana medel inte står till förfogande, ska arbetsgivaren och föreningen förhandla om hur

de följder som avses i lagen kan undvikas under arbetskonflikten. För att inleda förhandlingar ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela föreningen att en nödvändig funktion äventyras.

En arbetsgivare som överväger att ansöka om förbud eller temporärt förbud hos domstolen har skäl att ta kontakt också med KT i mycket god tid.

### 4. Beordrande av skyddsarbete i praktiken och ersättning för arbetet

Parterna måste klart och tydligt komma överens om skyddsarbete, var det behövs och hur många anställda det kräver. Vid förhandlingarna bör arbetsgivaren se till att det förs tydliga protokoll över det som parterna kommit överens om. Arbetsgivaren bör också försäkra sig om att fackorganisationen förbinder sig till att sörja för att dess medlemmar deltar i skyddsarbetet på överenskommen sätt.

Ett särskilt arbets- och tjänstekollektivavtal har ingåtts om lön för skyddsarbete och nödarbete under en arbetskonflikt i kommun- och välfärdssektorn. Enligt avtalet betalas timlön för skyddsarbete. Anställda som utför skyddsarbete har rätt till en timlön som är minst 1,3 gånger så stor som en timlön beräknad på den ordinarie lönen. För skyddsarbete betalas dessutom eventuella ersättningar för obekvämt arbetstid samt mertids- och overtidsersättningar i enlighet med arbets- och tjänstekollektivavtalet. Ersättningarna beräknas på den nämnda timlönen för skyddsarbete.

### 5. Arbetsledningsrätten kvarstår hos arbetsgivaren under en arbetskonflikt.

Arbetsgivaren ansvarar för produktionen och tryggheten av de tjänster som arbetsgivaren producerar och har ansvar för. Även under en arbetskonflikt är det arbetsgivaren som bestämmer hur tjänsterna ska tillhandahållas och vad de ska innehålla.

Också rätten att leda och övervaka arbetet kvarstår hos arbetsgivaren under en arbetskon-

<sup>30</sup> MedLL 7 §

flikt. Arbetsgivaren har normal arbetsledningsrätt också när de skyddsintressen som ska tryggas under arbetskonflikten tillgodoses av fackorganisationen genom skyddsarbete. Till exempel planerar arbetsgivaren arbetsskiftsförteckningarna enligt de uppgifter som finns tillgängliga när förteckningarna görs upp. Arbetsgivaren har också rätt att ändra arbetsskiftsförteckningarna i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalen.

Arbetsgivaren ska också se till att anställda som står utanför arbetskonflikten kan fortsätta med sitt arbete. De tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför arbetskonflikten har rätt att komma till arbetsplatsen och sköta sina uppgifter. De som deltar i arbetskonflikten får inte störa eller utöva påtryckningar på dem som arbetar, och de får inte heller hindra anställda som står utanför arbetskonflikten eller kunder från att komma in i arbetsgivarens lokaler. Det är straffbart att störa, och i sista hand kan polisen tillkallas för att återställa ordningen.

De som deltar i en strejk har inte rätt att vistas på arbetsplatsen eller någon annanstans i arbetsgivarens lokaler eller på arbetsgivarens område. Förbudet gäller också strejkvakter. Med arbetsplats avses tjänsteutövningssätet eller arbetsstället och hela den inrättning eller enhet där den anställda arbetar (t.ex. sjukhuset, skolan eller daghemmet). De strejkande har inte heller rätt att hålla möte i arbetsgivarens lokaler eller använda arbetsplatsens fritidslokaler, till exempel gym.

## 6. Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt

Den som ordnar en arbetsinställelse ska fastställa och på förhand meddela strejkens omfattning, dvs. vilka arbeten och arbetsplatser den gäller.

Om en anställd inte omfattas av arbetskonflikten enligt meddelandet, anses frånvaro från arbetet i princip bero på något annat än strejk eller lockout. Den anställda kan då delta i strejken om arbetsgivaren undantagsvis går med på att ändra de meddelade eller överenskomna strejkgränserna. När arbetskonflikten börjar kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ställts utanför strejken inte delta i strejken vid ett senare tillfälle, om inte arbetsgivaren går med på det.

Den som omfattas av en arbetskonflikt kan alltid låta bli att delta i den. En anställd som redan gått med i arbetskonflikten kan avbryta sitt deltagande genom att diskutera saken med arbetsgivaren.

### 6.1 Arbetskyldighet för anställda som omfattas av en arbetskonflikt

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt är inte skyldiga att arbeta under strejk. När den förening som verkställer arbetskonflikten tryggar skyddsintressen under konflikten genom skyddsarbete, ska de tjänsteinnehavare och arbetstagare som deltar i arbetskonflikten dock komma till arbetet enligt överenskommelsen om skyddsarbete och även i övrigt i normal ordning iakttä de anvisningar och order som arbetsgivaren ger med stöd av sin arbetsledningsrätt

De som omfattas av arbetskonflikten men inte vill delta i den kan, om de samtycker till det, ges vilka uppgifter som helst under arbetskonflikten, också uppgifter som normalt utförs av anställda som deltar i konflikten.

### 6.2 Anställda som står utanför en arbetskonflikt

#### 6.2.1 Ändring av arbetsuppgifter

Arbetsgivaren har i alla situationer rätt att leda och övervaka arbetet under en arbetskonflikt. Arbetsgivaren bedömer enligt verksamhetens krav samt tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas yrkesskicklighet, förmåga och erfarenhet om det under arbetskonflikten finns behov av och möjligheter att ändra en tjänsteinnehavares uppgifter och tjänsteutövningsskyldighet eller en arbetstages uppgifter. För att trygga en verksamhet kan också arbetet och arbetsuppgifterna flyttas så att de utförs någon annanstans än på den ordinarie arbetsplatsen. Det kan till exempel innebära att patienter flyttas till en annan vårdplats som inte omfattas av arbetskonflikten.

**En tjänsteinnehavare** som står utanför arbetskonflikten är skyldig att fullgöra sin normala tjänsteplikt under konflikten. Tjänsteinnehavaren är också skyldig att utföra skyddsarbete. Arbetsgivaren kan under en arbetskonflikt ensidigt besluta om ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten i enlighet med lagen.<sup>31</sup> Ändringen kan gälla till exempel uppgifternas innehåll.

<sup>31</sup> KomTjL 23 §

Arbetsgivaren kan också omplacera en tjänsteinnehavare i en annan tjänst. Innan det sker ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.<sup>32</sup>

Också **arbetstagare** som står utanför arbetskonflikten är skyldiga att utföra alla sina vanliga arbetsuppgifter. Om arbetstagarna inte kan utföra sina vanliga uppgifter på grund av arbetskonflikten, ska arbetsgivaren i mån av möjlighet anvisa dem andra uppgifter som de med hänsyn till sin utbildning och yrkesskicklighet kan utföra. Det kan också vara fråga om uppgifter som hör till en annan avdelning eller enhet.

Anordnande av arbete och eventuell utbildning för dem som står utanför en arbetskonflikt borde ingå i förberedelserna och planerna inför arbetskonflikter.

En månadsavlönad arbetstagare i arbetsavtalsförhållande 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.<sup>33</sup> Lisäksi rajoituksia saattaa seurata neutraliteettiperiaatteesta.



Läs mer om neutralitetsprincipen i punkt 6.2.4 i denna del av handboken.

## 6.2.2 Ändring av arbetsställe

Också arbetstagarens arbetsställe kan ändras med stöd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt med beaktande av eventuella begränsningar som överenskommit i arbetsavtalet. Om till exempel "kommunens/samkommunens område eller samarbetsområde" angetts som arbetsställe i arbetsavtalet, är det möjligt att flytta arbetstagaren till ett annat arbetsställe under arbetskonflikten. Om däremot till exempel ett visst sjukhus eller daghem eller en viss skola angetts som arbetsställe, kan arbetsstället inte bytas med stöd av arbetsledningsrätten.

Tjänsteinnehavarnas tjänsteutövningsställe kan ändras ensidigt av arbetsgivaren.<sup>34</sup>

## 6.2.3 Ändring av arbetsskiftförteckningen vid en arbetskonflikt

Vid en arbetskonflikt tillämpas samma principer för ändring av arbetsskiftförteckningen och utjämnings-schemat som annars. Cheferna planerar arbetsskiftförteckningarna enligt de uppgifter de har tillgång till när förteckningarna görs upp.

Också under en arbetskonflikt är utgångspunkten att båda parterna följer den arbetsskiftförteckning som arbetsgivaren gjort upp och att inga ändringar görs i den. Enligt kollektivavtalsbestämmelserna kan man avvika från denna huvudregel på tre grunder:

- 1 Arbetsgivaren har rätt att ensidigt göra ändringar i en redan fastställd arbetsskiftförteckning om arbetsgivaren har en grundad anledning till ändringarna
- 2 Med den anställdas samtycke kan arbetsgivaren ändra arbetsskiftförteckningen av vilken orsak som helst
- 3 En anställd kan framföra önskemål om ändring av arbetsskiftförteckningen, men det är arbetsgivaren som överväger och bestämmer om förteckningen ska ändras.

Med stöd av sitt tolkningsföretråde har arbetsgivaren rätt att från fall till fall bedöma om det finns en grundad anledning att ändra arbetsskiftförteckningen. Om någon vägrar följa en ny arbetsskiftförteckning som arbetsgivaren fastställt, finns det skäl att dokumentera detta.

Också ett utjämnings-schema som följts kan vid behov ändras. Förtroendemannen ska då ges tillfälle att framföra sin åsikt i frågan, och den anställda ska underrättas om ändringen i god tid.<sup>35</sup>

Beredskap och övertidsarbete för en arbetstagare förutsätter att arbetstagaren gett sitt samtycke. Samtycke som arbetstagaren gett tidigare är bindande också vid en arbetskonflikt.

En tjänsteinnehavare kan inte vägra utföra nödvändigt övertidsarbete eller nödvändig beredskap.<sup>36</sup>

Ett samtycke till beredskap innefattar samtycke till mertids- och övertidsarbete under beredskapstiden.

<sup>32</sup> KomTjL 24 § 2 mom.

<sup>33</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. I § 10

<sup>34</sup> KomTjL 23 §

<sup>35</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. III § 27

<sup>36</sup> ArbTidsL 4 och 17 §.

#### 6.2.4 Neutralitetsprincipen och dess betydelse under en arbetskonflikt

Neutralitetsprincipen innebär att en tjänsteinnehavare eller arbetstagar som står utanför arbetskonflikten inte är skyldig att utföra uppgifter som omfattas av en tillåten lockout, strejk eller blockad som riktar sig mot avtalsbara frågor, om uppgifterna inte normalt hör till den anställdas uppgifter. Om den anställda samtycker till det, kan han eller hon dock anvisas också uppgifter som omfattas av arbetskonflikten.

Den anställda är ändå skyldig att utföra alla sina normala tjänste- eller arbetsuppgifter, dvs. samma uppgifter som annars, och i motsvarande omfattning som annars även andra uppgifter som avviker från de vanliga uppgifterna, men som den anställda har utfört också under normala förhållanden. Enskilda tjänsteinnehavares och arbetstagens uppgifter består i allmänhet av olika slags arbeten. Arbetena varierar också under normala förhållanden och innefattar till exempel att vikariera för andra anställda eller att arbeta på flera arbetsställen eller vid en gemensam jourenhet.

Neutralitetsprincipen tillämpas bara vid lagliga arbetskonflikter. Vid en olaglig arbetskonflikt har tjänsteinnehavarna och arbetstagar inte rätt att vägra utföra uppgifter som omfattas av konflikten. För att neutralitetsprincipen ska kunna tillämpas krävs det dessutom i praktiken att den lagliga arbetskonflikten har tydliga gränser.

För tjänsteinnehavarna baserar sig neutralitetsprincipen på lag och för arbetstagar på allmän arbetsmarknadspraxis.

Neutralitetsprincipen tillämpas inte när det är fråga om skyddsarbete<sup>37</sup>, nödarbete<sup>38</sup> eller den allmänna skyldighet att hjälpa som gäller yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.<sup>39</sup>

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagar 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.

#### 6.2.5 Skyldighet till skyddsarbete för tjänsteinnehavare utanför arbetskonflikten

En tjänsteinnehavare som står utanför arbetskonflikten ska fullgöra sin normala tjänsteplikt också under konflikten. Dessutom ska tjänsteinnehavaren utföra skyddsarbete.

Bestämmelser om skyldigheten för tjänsteinnehavare utanför arbetskonflikten att utföra skyddsarbete finns i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.<sup>40</sup> Skyddsarbete avser enligt lagen 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.

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 och jour som säkerställer att detta arbete kan utföras kan definieras som skyddsarbete.

Arbetsgivaren bestämmer hurdan skyddsarbete som behöver utföras och hur mycket personal skyddsarbetet kräver vid olika enheter.

Ett beslut om skyddsarbete hör till arbetsgivarens arbetsledningsrätt och är inte ett förvaltningsbeslut man kan söka ändring i. Respektive tjänsteinnehavare ska få ett skriftligt fritt formulerat beordrande om skyddsarbete av sin chef eller någon annan representant för arbetsgivaren. Beordrandet kan också skickas till tjänsteinnehavaren per e-post.

Skyddsarbete beordras skriftligt för den tid som de lokala förhållandena kräver, men i allmänhet för minst ett dygn. Skyddsarbetet kan inledas före arbetskonflikten och avslutas efter den. Beordrandet om skyddsarbete kan ändras genom ett nytt korrigerat beordrande.

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. Arbete som utförs som skyddsarbete kan vid behov avvika till och med väsentligt från tjänsteinnehavarens ordinarie uppgifter under för-

<sup>37</sup> TjänstKollAvtL 12 §

<sup>38</sup> ArbTidsL 19 §

<sup>39</sup> 3 kap. 15 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården

<sup>40</sup> Se TjänstKollAvtL 12 § 2 mom.

utsättning att tjänsteinnehavaren har tillräcklig yrkesskicklighet för uppgifterna.

En tjänsteinnehavare kan anvisas skyddsarbete i enlighet med den arbetsskiftförteckning och den arbetstidsform som normalt tillämpas i det anvisade arbetet. Arbetstidsformen kan alltså avvika från den som tillämpas i tjänsteinnehavarens ordinarie arbete. Då ska man naturligtvis iakttä de arbetstidsbestämmelser som gäller för det arbete som utförs som skyddsarbete.

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

Eventuell vägran att utföra skyddsarbete bör antecknas. Den som vägrar bör också avkrävas ett skriftligt meddelande om sin vägran, eller också bör man på något annat sätt säkerställa att vägran går att bevisa vid behov. Detta behövs när skadeståndsansvar och straffrättsliga påföljder ska utredas i ett senare skede.

De tjänsteinnehavare som omfattas av arbetskonflikten är inte skyldiga att utföra skyddsarbete enligt lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal.<sup>41</sup> En tjänsteinnehavare som samtycker till att utföra skyddsarbete kan dock beordras sådant. Beordrandet om skyddsarbete bör ges till respektive tjänsteinnehavare i god tid så att de som vägrar utföra skyddsarbete kan ersättas genom andra arrangemang.

## 7. Förbud mot övertid och skiftbyte som stridsåtgärd

Förbud mot övertid och skiftbyte är en stridsåtgärd där arbetstagarna vägrar arbeta övertid och byta arbetsskift.

När förbud mot övertid och skiftbyte används som stridsåtgärd, borde arbetstagarföreningen på begäran precisera om förbudet gäller både ändringar som baserar sig på överenskommelse och ändringar som arbetsgivaren kan göra av grundad anledning.

Arbetsgivaren har rätt att ändra arbetsskiftför-

teckningen i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalen.<sup>42</sup> När förbud mot övertid och skiftbyte används som stridsåtgärd, borde arbetstagarföreningen på begäran precisera om förbudet gäller både ändringar som baserar sig på överenskommelse och ändringar som arbetsgivaren kan göra av grundad anledning.

Arbetsgivaren har rätt att ändra arbetsskiftförteckningen i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalen.<sup>43</sup>

Arbetstägaren kan ge sitt samtycke till beredskap i arbetsavtalet eller separat för varje gång. En arbetstägare som förbinder sig till beredskap förbinder sig samtidigt till övertidsarbete som uppstår då arbetstägaren blir inkallad till arbetet under beredskap. Medan övertidsförbudet gäller bör arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstägaren vet att samtycket till beredskap inbegriper samtycke till övertidsarbete.

Under ett förbud mot övertid och skiftarbete kan en anställd i arbetsavtalsförhållande omplaceras i andra uppgifter på arbetsplatsen i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet.<sup>44</sup> Arbetsgivaren och arbetstägaren kommer överens om arbetstägarens uppgifter genom ett arbetsavtal, men arbetstägaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstägarens utbildning. En tillfällig omplacering får vara högst åtta veckor åt gången.

## 8. Nödarbete

### 8.1 Nödarbete vid en arbetskonflikt

Bestämmelser om nödarbete vid en arbetskonflikt finns i 19 § i arbetstidslagen. Enligt paragrafen får arbetsgivaren beordra nödarbete, om hotet för den skadepåföljd för liv, hälsa, egendom, miljö, djurs välfärd eller nationell säkerhet som orsakas av att funktionerna enligt 8 d § 1 mom. 1–10 eller 13 punkten i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder avbryts är så omedelbart att det inte med de medel som föreskrivs i den lagen eller några andra skäliga medel kan undvikas.

I bestämmelsen är tröskeln för att beordra

<sup>41</sup> Jfr den nya föreslagna 8 d § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder.

<sup>42</sup> T.ex. enligt AKTA/VÅLKA/SH-avtalet kap. III § 28

<sup>43</sup> T.ex. AKTA/VÅLKA kap. II § 1

<sup>44</sup> T.ex. AKTA/VÅLKA kap. I § 10

nödarbete hög, även om den inte förutsätter oförutsebarhet. Nödarbete kan dock komma i fråga främst vid arbetskonflikter där arbetsgivaren inte längre hinner reagera på situationen på något annat sätt, till exempel för att förhandlingarna om skyddsarbete avslutats utan resultat strax innan arbetskonflikten inleds eller det oväntat inte kommer tillräckligt med anställda till skyddsarbete. Ibland kan det också vara fråga om att arbetskonflikten börjar plötsligt utan att ett förhandsmeddelande getts i tillräckligt god tid.<sup>45</sup>

Nödarbete är arbetsgivarens sista utväg i en akut risksituation som är jämförbar med ett nödtillstånd för att undvika skadepåföljder som omfattas av lagstiftningen och som är betydande med tanke på de grundläggande och mänskliga rättigheterna. om nödarbete är förpliktande för arbetstagaren.

I fråga om ersättning för nödarbete vid en arbetskonflikt, se punkt 4 Beordrande av skyddsarbete i praktiken och ersättning för arbetet.

## 8.2. Vilka bestämmelser kan man avvika från i fråga om nödarbete?

Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete kan man avvika från arbetstidslagens bestämmelser om

- nattarbete (8 §)
- arbetstagarens/tjänsteinnehavarens samtycke (17 §)
- vilotider (24–27 §).

Efter att nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till det maximum som anges i 18 § i arbetstidslagen. Arbetstagaren ska ges ersättande vilotid i enlighet med 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom. i arbetstidslagen.

Nödarbete kan beordras oberoende av om behovet uppstår under arbetstagarens ordinarie arbetstid eller utanför den. Arbetstidslagen begränsar inte detta.<sup>46</sup>

Även om behov av nödarbete ger rätt till avvikelser från bestämmelserna i 19 § i arbetstidslagen, ändrar det inte i övrigt på vad som sagts ovan om tjänsteutövnings- och arbetskyldighet. Behov av nödarbete utvidgar alltså inte kretsen av arbets-

**1. Nödarbete kan användas vid arbetskonflikter endast i mycket begränsad utsträckning.**

**2. När förutsättningarna uppfylls ger nödarbete rätt att avvika från vissa arbetstidsbestämmelser. Kretsen av arbetskyldiga arbetstagare och tjänsteinnehavare utvidgas dock inte.**

**3. Gör anmälan om nödarbete med eventuella tilläggsutredningar till arbetarskyddsmyndigheten med omsorg.**

skyldiga arbetstagare och tjänsteinnehavare.

## 8.3 Anmälan till arbetarskyddsmyndigheten

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska också ge personalens företrädare tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan.<sup>47</sup>

I anmälan är det särskilt viktigt att i detalj beskriva vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att undvika nödarbete. Av anmälan ska också framgå vilka konsekvenserna kan bli om nödarbete inte utförs. Arbetarskyddsmyndigheten kan inte känna till olika uppgifter och yrken så i detalj att konsekvenserna av de inte blir utförda är självklara.

Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet. Den som uppsåtligt eller av oaksamhet bryter mot bestämmelsen om nödarbete i arbetstidslagen gör sig skyldig till en arbetsförsäelse och en straffbar gärning.<sup>48</sup>

<sup>45</sup> AjuB 4/2025.

<sup>46</sup> Arbetsrådets utlåtande TN 1492-22

<sup>47</sup> ArbTidsL 19 §

<sup>48</sup> Östra Finlands hovrätt 21.5.2025 dom 25/104915

## 9. Lokala avtal under en arbetskonflikt

Lokala avtalslösuppgörelser kan försvåra tillkomsten av riksomfattande kollektivavtal. Arbetsgivarna ska enligt allmän arbetsmarknadspraxis avhålla sig från lokala löneförhandlingar och lokala löneuppgörelser under en arbetskonflikt tills ett riksomfattande kollektivavtal har slutits.

Under en arbetskonflikt får man inte heller, trots krav från det strejkande förbundet, förhandla om särskilda förmåner för förbundets medlemmar.

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

## 10. Arbetarskydd under en arbetskonflikt

Arbetsgivaren ansvarar för arbetarskyddet också under en arbetskonflikt. Detta trots att verksamheten ofta måste drivas med en personal som inte är fulltalig eller under omständigheter som på något annat sätt avviker från det normala.

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. En laglig arbetskonflikt har ansetts utgöra ett sådant tillfälligt hinder. Nödvändiga uppgifter är till exempel deltagande i en arbetarskyddsinspektion, utredning av olycksfall, utnyttjande av rätten att avbryta ett arbete och liknande.

Om både arbetarskyddsfullmäktigen och ersätarna deltar i en strejk, har arbetstagarna ingen representant i arbetarskyddssamarbetet. Personalens representant kan då anses ha avstått från sin rätt att representera personalen i arbetarskyddssamarbetet så länge strejken varar.

Det rekommenderas dock att man lokalt diskuterar vilka uppgifter som är nödvändiga för arbetarskyddsfullmäktigen under strejken och hur man ska göra med dessa uppgifter medan strejken pågår. Om det till exempel inte är nödvändigt att utföra en arbetarskyddsinspektion under strejken, kan inspektionen skjutas upp till efter strejken.

Arbetsgivaren är i vilket fall som helst alltid skyldig att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

## 11. Skyldighet att hjälpa föryrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården

Enligt lagen<sup>49</sup> är varje yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården alltid skyldig att hjälpa den som är i brådskande behov av vård. Skyldigheten gäller alla yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som kunnat nås, oavsett om de omfattas av arbetskonflikten eller inte.

Vägran som strider mot denna bestämmelse ska, beroende på hur allvarlig situationen och konsekvenserna är, rapporteras till Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården Valvira. Den som vägrar hjälpa kan fråntas rätten att utöva sitt yrke om följderna av vägran är allvarliga. Arbetsgivaren ansvarar för arbetarskyddet också under en arbetskonflikt.

<sup>49</sup> 15 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården



# Anställningsfrågor under en arbetskonflikt

*I denna del behandlas hur olika arbetskonflikter påverkar anställningsvillkoren. Olika former av arbetskonflikter påverkar på olika sätt arbetet och anställningsvillkoren för de anställda som omfattas av arbetskonflikten samt arbetsgivarens möjligheter att utöva sin arbetsledningsrätt.*



# 1. Löner

## 1.1 Utbetalning av löner under en arbetskonflikt

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utan giltig orsak uteblir från sitt arbete, betalas ingen lön för denna tid.<sup>50</sup> Att delta i en arbetskonflikt är inte en giltig orsak till frånvaro, och därför betalas ingen lön för frånvarotiden.

Avgörande för skyldigheten att betala lön till anställda som är förhindrade att arbeta på grund av en stridsåtgärd som riktas mot arbetsgivaren är om de anställda som blivit utan arbete har gemensamma intressen med dem som har deltagit i arbetskonflikten. Avgörande är också om det är arbetstagare eller tjänsteinnehavare som har blivit utan arbete.

För den tid då arbetsgivaren har utlyst en lockout betalas ingen lön till anställda vars arbete omfattas av lockouten.

Anställda som deltar i en strejk beviljas inte löneförskott. Lön betalas inte heller på förhand för strejktiden. Om åtgärder redan vidtagits för utbetalning av lön som gäller strejktid, återkrävs den utan grund betalda lönen i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar.<sup>51</sup>

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 bli tvungen att använda till exempel lönegrunderna för föregående månad eller lönebetalningsperiod. Eventuella fel korrigeras senare.

För dagen då en strejk bryter ut betalas lön fram till strejkens begynnelsestidpunkt, förutsatt att den anställda även i övrigt är berättigad till lön för denna tid. Den ordinarie arbetstid som inte har utförts den dagen på grund av att strejken inleddes dras av från lönen för den som deltar i strejken i enlighet med avtalsbestämmelserna.<sup>52</sup> För den dag då strejken upphör inleds lönebetalningen på motsvarande sätt.

Förutsättningen för att lönebetalningen ska återupptas när strejken upphör är att den som har deltagit i strejken infinner sig på arbetsplat-

sen genast när hans eller hennes första arbetsskift efter strejken börjar. Om den anställda inte infinner sig, fortsätter lönebetalningen först när han eller hon de facto har återgått till arbetet. Enbart en anmälan till arbetsgivaren om återgång till arbetet räcker inte för att lönebetalningen ska inledas.

Om det för en strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare har antecknats en eller flera lediga dagar i arbetsskiftförteckningen omedelbart efter strejken eller om den anställda är borta från arbetet på grund av sjukdom, räknas lönen från tidpunkten då strejken upphörde, under förutsättning att den anställda infinner sig på arbetsplatsen omedelbart efter ledigheten som antecknats i arbetsskiftförteckningen.

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har anmält sig till arbetet till exempel per telefon, men chefen med stöd av sin arbetsledningsrätt har bestämt 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 arbetsskiftförteckningen och informerat om detta.

**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 till exempel i VÄLKA/SH-avtalet kap. II § 19 och AKTA kap. II § 21.**

### 1.1.1 Lönebetalning när en arbetskonflikt hindrar andra från att arbeta

Arbetstagaren kan stå till arbetsgivarens förfogande, men vara förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en stridsåtgärd, av skäl som inte beror på arbetsgivaren.

Avgörande för skyldigheten att betala lön till dem som är förhindrade att arbeta på grund av en arbetskonflikt är om de arbetstagare som blivit utan arbete har gemensamma intressen med dem som har deltagit i arbetskonflikten.

<sup>50</sup> t.ex. AKTA/VÄLKA/SH-avtalet kap. II § 1 mom. 3

<sup>51</sup> t.ex. VÄLKA/SH-avtalet kap. II § 19 mom. 3 och AKTA kap. II § 21 mom. 3

<sup>52</sup> esim. HYVTES/SOTE-sopimus II luku 19 § 3 mom. ja KVTES II luku 21 § 3 mom.

Viktigt är också om det är en arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är förhindrad att arbeta. För arbetstagare finns särskilda bestämmelser om detta i lagen.

Till **en arbetstagare** som är förhindrad att arbeta ska arbetsgivaren betala lön för högst sju dagar om arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande men är

- förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en stridsåtgärd som vidtagits av andra arbetstagare
- och stridsåtgärden i fråga inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.<sup>53</sup>

En arbetstagare som är förhindrad att arbeta är skyldig att utföra även annat arbete än det som anges i arbetsavtalet.

Från den lön som ska betalas till arbetstagaren får arbetsgivaren enligt lagen dra av det belopp som arbetstagaren sparat in till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna.<sup>54</sup> Vid avdrag från lönen ska arbetsgivaren iakttä arbetsavtalslagens bestämmelser om begränsning av kvittningsrätten.<sup>55</sup>

Tidpunkten då arbetet på en arbetsplats förhindras till följd av en arbetskonflikt 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 lönebetalningen till en arbetstagare avbryts på grund av att personen är förhindrad att arbeta, tillämpas inte bestämmelserna om permitteringsförfarande, och meddelande om permittering behöver inte ges.

Om en arbetskonflikt leder till konkreta arbetshinder först vid en senare tidpunkt, räknas den ovan nämnda sjudagarsperioden från denna senare tidpunkt.

Om syftet med en stridsåtgärd är att påverka arbetstagarens anställningsvillkor, har arbetsgivaren inte den ovan beskrivna skyldigheten att betala lön om arbetet förhindras på grund av stridsåtgärden. Det innebär att arbetsgivaren inte betalar någon lön alls för den tid då arbetet förhindras till de arbetstagare som klart väntas ha något att vinna på stridsåtgärden. Lönebetalningen till sådana arbetstagare för den tid då arbetet förhindras av en arbetskonflikt upphör direkt med stöd av lagen.<sup>56</sup>

**Tjänsteinnehavare** som är förhindrade att arbeta på grund av en arbetskonflikt måste permitteras för att lönebetalningen till dem ska kunna avbrytas.

Tjänsteinnehavarna betalas lön tills tiden för meddelande om permittering går ut. I praktiken kan permittering bli aktuellt endast vid mycket långa arbetskonflikter, eftersom tiden för meddelande om permittering är tre veckor<sup>57</sup> i kommun- och välfärdsektorn och föregås av samarbetsförfarande och föregås av samarbetsförfarande.

## 2. Arbetstid

### 2.1 Ersättningar för övertid och obekväm arbetstid

Också under en arbetskonflikt betalas kollektivavtalsenliga mertids- och övertidsersättningar endast för timmar som bestäms i respektive arbetstidsbestämmelser. En arbetskonflikt anses inte avbryta en arbetsperiod och minskar inte den ordinarie arbetstiden för perioden i fråga. Mertids- eller övertidsgränserna för tjänsteinnehavare och arbetstagare som deltar i arbetskonflikten ändras således inte på grund av arbetskonflikten.

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

En arbetskonflikt kan medföra en situation där en tjänsteinnehavare inte har rätt att vägra utföra mertids- eller övertidsarbete.<sup>58</sup>

<sup>53</sup> ArbAvtL 2 kap. 12 § 2 mom.

<sup>54</sup> ArbAvtL 2 kap. 12 § 3 mom.

<sup>55</sup> ArbAvtL 2 kap. 17 §

<sup>56</sup> ArbAvtL 2 kap. 12 §

<sup>57</sup> t.ex. AKTA/VÅLKA kap. VIII § 2

<sup>58</sup> Se ArbTidsL 17 § 6 mom.

## 2.2 Beredskap under en arbetskonflikt

### 2.2.1 Beordrande av beredskap samt mertids- och övertidsarbete under beredskapstiden

Strejkande tjänsteinnehavare och arbetstagare omfattas inte av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren kan alltså 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 anställda på eget initiativ bereder sig på att vid behov kunna börja utföra skyddsarbete eller annat tillfälligt arbete.

En arbetstagare som antingen i arbetsavtalet har förbundit sig till beredskap eller som efter att arbetsavtalet ingåtts separat har avtalat med arbetsgivaren om beredskap, har samtidigt förbundit sig att också utföra mertids- och övertidsarbete, om det under beredskapen uppstår behov av att börja arbeta. Detta påverkas inte av att en arbetstagarorganisation har utlyst övertidsförbud.

Under ett övertidsförbud kan det dock vara bra om arbetsgivaren försäkras sig om att en arbetstagare som har beredskap vet att samtycket till beredskap också innefattar samtycke till övertidsarbete, om arbetstagen blir inkallad till arbetet.

### 2.2.2 Beredskapsersättning

Ersättningar för beredskap betalas enligt följande:

#### **För beredskap under strejk eller övertidsförbud betalas beredskapsersättning**

- om arbetsgivaren har beordrat beredskapen skriftligt (till exempel i en fastställd arbetsskiftsförteckning) och
- tjänsteinnehavaren eller arbetstagen personligen har samtyckt till beredskapen och även till att bli inkallad till arbetet vid behov.

**För arbetad tid under beredskapen betalas lön i stället för beredskapsersättning.**

#### **När strejken upphör och man fortfarande har samma arbetsskiftsförteckning som också innehåller strejktid:**

- den ordinarie arbetstiden för arbetsperioden är ofullständig på grund av strejken (strejken har inte minskat den ordinarie arbetstiden för arbetsperioden)
- arbetsgivaren bör observera att arbetad tid under beredskap inte blir övertidsarbete lika lätt som när det råder arbetsfred, eftersom den ordinarie arbetstiden är ofullständig för den som deltar i strejken
- för beredskap under en strejk betalas beredskapsersättning och ersättning för eventuell arbetad tid enligt antalet arbetade timmar.

## 3. Semester

### 3.1. Semester under en arbetskonflikt

När en arbetskonflikt hotar är det inte att rekommendera att man fastställer nya semester för vare sig anställda som deltar i eller som står utanför arbetskonflikten, för att personalresurserna ska vara så stora som möjligt under konflikten. Semester som inte har tagits ut på grund av en arbetskonflikt beviljas senare, med beaktande av bestämmelserna i kollektivavtalet.

#### 3.1.1 Tidpunkt för och flyttning av semester (arbetstagare i arbetsavtalsförhållande)

Huvudregeln enligt semesterlagen och kollektivavtalen är att en arbetstagares fastställda semester inte kan flyttas eller avbrytas av skäl som beror på arbetsgivaren. Däremot förutsätter flyttning och avbrytande av semester i allmänhet samtycke av arbetstagaren.

Strejk och lockout medför dock ett undantag som gäller arbetstagare, om strejken eller lockouten börjar efter att tidpunkten för semestern har fastställts men innan semestern börjar. Om semestern sammanfaller med arbetskonflikten är meddelandet om semester utan verkan oberoende av om meddelandet återkallas eller inte. Semester som infaller under en arbetskonflikt återkallas automatiskt. För denna tid betalas inte heller någon semesterlön. Den del av semestern som inte har tagits ut tas ut senare.<sup>59</sup>

#### **EXEMPEL:**

**En strejk pågår från tisdag 5.4 till söndag 10.4. En arbetstagares semester har före det fastställts från onsdag 6.4 till tisdag 12.4. Vad händer med semestern för arbetstagaren som deltar i strejken?**

*Arbetstagaren strejkar från tisdag 5.4 till söndag 10.4. Arbetstagaren är på semester från måndag 11.4 till tisdag 12.4. Semesterdagarna från onsdag 6.4 till söndag 10.4 återkallas automatiskt. Arbetstagaren tar ut semesterdagarna senare.*

Om semestern däremot hinner börja innan arbetskonflikten börjar, beviljas semestern enligt det fastställda.



**Läs mer i punkt 3.1.3 Semester som slutar under en strejk**

#### **EXEMPEL:**

*En arbetstagares semester är fastställd från måndag till söndag. Strejken börjar på onsdag samma vecka och slutar följande veckas onsdag. Arbetstagaren har semester från måndag till söndag och kan delta i strejken efter semestern, från måndag till onsdag, om han eller hon så önskar.*

Om arbetstagaren själv meddelar att han eller hon vill delta i strejken i stället för att ta ut den fastställda semestern, kan arbetsgivaren överväga att ge sitt samtycke till att den fastställda semestern flyttas.

#### 3.1.2 Tidpunkt för och flyttning av semester (tjänsteinnehavare)

Om tidpunkten för en tjänsteinnehavares semester har fastställts innan strejken börjar, tas semestern ut i enlighet med vad som har fastställts oavsett strejken, om inte semestern har återkallats eller avbrutits. Semestern beviljas enligt det fastställda även om tjänsteinnehavaren själv meddelar att han eller hon går i strejk innan semestern börjar, om inte arbetsgivaren går med på att flytta semestern. Det lönar sig inte nödvändigtvis för arbetsgivaren att flytta semestern om det står klart att tjänsteinnehavaren kommer att strejka i stället för att ta ut sin semester.

För en tjänsteinnehavare kan en semester som redan påbörjat flyttas eller avbrytas av särskilt vägande skäl.<sup>60</sup> 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 semester. Arbetsgivaren avgör från fall till fall om

<sup>59</sup> Arbetsrådet TN 1974:975 och Arbetsdomstolen TT 2005:106

<sup>60</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. IV § 11 mom. 5

det finns verksamhetsrelaterade skäl att flytta eller avbryta en semester. Semestern kan också avbrytas med båda parternas samtycke.

Avbrytande eller flyttning av semester kan bli aktuellt för både tjänsteinnehavare som omfattas av strejken och tjänsteinnehavare som står utanför den.

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

När tidpunkten för semestern flyttas ska tjänsteinnehavaren i mån av möjlighet underrättas om förändringen senast två veckor innan semestern eller en del av den börjar.<sup>61</sup> 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 att bli hörd. 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 bestämmelserna om förfaringssätt i tjänstekollektivavtalet och kan leda till yrkande på böter i Arbetsdomstolen.

När arbetsgivaren underrättar tjänsteinnehavaren om tillfället att bli hörd ska återkallandet av semestern specificeras 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 har nått 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 strejken.

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 arbetsgivaren handla 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 semesterrelaterade löneförmåner. Däremot återkallas semestern för arbetstagare automatiskt utan något särskilt meddelande till den del som semestern sammanfaller med strejken. Läs mer i punkt 3.1.1 Tidpunkt för och flyttning av semester (arbetstagare i arbetsavtalsförhållande)
- 2** Av särskilt vägande skäl kan semestern för en tjänsteinnehavare avbrytas och tjänsteinnehavaren kallas till arbetet.<sup>62</sup> 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. Arbetsgivaren 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

<sup>61</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. IV § 11 mom. 5

<sup>62</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. IV § 11 mom. 5

ordinarie tjänsteuppgifter, skyddsarbete vid sidan av de ordinarie uppgifterna eller endast skyddsarbete. Dagarna i skyddsarbete är tjänsteutövningsdagar och inte semesterdagar.



**Läs mer om skyddsarbete i punkt 6.2.5 i del C av handboken.**

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

Eftersom meningsskiljaktigheter som gäller flyttning och avbrytande av semester handlar om tolkningen av bestämmelserna i kollektivavtalet, behandlas dessa meningsskiljaktigheter genom förhandlingsförfarande enligt huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn, dvs. i sista hand i Arbetsdomstolen. På beslut om att flytta eller avbryta semester tillämpas bestämmelserna om ändringsökande i tjänsteinnehavarlagen.<sup>63</sup>

### 3.1.3 Semester som slutar under en strejk

Om en semester som börjat före en strejk slutar under strejken och arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren 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.

## 3.2 Semesterpenning vid en strejk

### 3.2.1 Beräkningsgrund för semesterpenningen

Om strejken delvis infaller i juli och semesterpenningen beräknas på den ordinarie lönen för juli månad<sup>64</sup> 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 tjänsteutövnings-tiden eller tiden i arbete.

<sup>63</sup> KomTjL 50 §

<sup>64</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. IV § 18 mom. 1

<sup>65</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. IV § 18 mom. 3

<sup>66</sup> Se Arbetsdomstolen TT 1985:7 och TT 1997:36

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

### 3.2.2 Förlust av semesterpenning

Semesterpenning betalas inte för semester eller en del av semestern, om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren på grund av strejk eller av någon annan orsak varit borta från tjänsteutövningen eller arbetet utan tillstånd eller giltigt skäl

- omedelbart innan semestern eller en del av den börjar, eller
- omedelbart efter att semestern eller en del av den slutar.<sup>65</sup>

En strejk är inte en giltig orsak till frånvaro enligt AKTA och VÅLKA.<sup>66</sup>

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.

Om en tjänsteinnehavare 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 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren anmält sig till skyddsarbete ger i detta fall inte rätt till semesterpenning för semestern om inte arbetsgivaren samtidigt har anvisat personen skyddsarbete 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 minskar då med 10/38 på grund av strejken.*

## Semesterpenningen minskas inte i följande fall:

- 1. Arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren har utfört 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. Arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens semester slutar dagen innan en strejk bryter ut. Den anställda går i strejk följande dag då strejken börjar till exempel kl. 12.00. Då har personen inte gått i strejk omedelbart efter semestern.**
- 3. En strejkande arbetstagare eller tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande upphör under strejken förlorar inte rätten till semesterpenning som ska betalas i samband med semesterersättning.**

Om semesterpenningen för kvalifikationsåret redan har betalats till arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren 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. Arbetsgivaren ska iaktta de begränsningar som gäller rätten att kvitta fordran.<sup>67</sup>

Anvisningarna om bortfall av semesterpenning tillämpas på samma sätt i situationer där semesterpenning bytts ut mot ledighet och utbytesledighet redan har tagits ut. Semesterpenningen minskas inte i följande fall:

### 3.3 Dagar som likställs med arbetade dagar och berättigar till semesterintjänning vid en strejk

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

Endast i de fall då någon annan godtagbar frånvaro (till exempel semester, sjukfrånvaro, famil-

jeledighet, permittering eller annan tjänst- eller arbetsledighet) har börjat innan strejken inleds och det är fastställt att arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren är frånvarande av den orsaken under strejken, likställs tiden med arbetad tid när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut. I dessa fall har arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren inte strejkat, utan varit frånvarande av en annan orsak.

## 4. Tjänst- och arbetsledighet

### 4.1 Sjukfrånvaro

De allmänna förutsättningarna för beviljande av sjukfrånvaro och förutsättningarna för sjuklön gäller också sjukledigheter som infaller under den tid då en strejk pågår.<sup>68</sup>

Frånvaro som beror på olika grunder bedöms utifrån den frånvarogrund som börjat först. Detta kallas för tidsprioriteringsprincipen. Det avgörande är när och på vilka grunder den anställda har uteblivit från arbetet.

Om en anställd som omfattas av strejken har insjuknat innan strejken inleddes, är grunden för frånvaron sjukfrånvaro, inte strejk.

Om en anställd som omfattas av strejken har insjuknat efter att strejken inleddes, är grunden för frånvaron strejk, inte sjukfrånvaro.

Om frånvarogrunderna däremot börjar samtidigt, avgörs inte frågan enligt tidsprioriteringen. Då måste man följa den allmänna principen om skydd för anställda och välja det alternativ som är förmånligast för den anställda.

Tidsprioriteringsprincipen tillämpas också vid skyddsarbete. Om strejken har börjat och en arbetstagare eller tjänsteinnehavare som deltar i strejken har meddelat att han eller hon ändå kommer att utföra skyddsarbete, beviljas inte sjukfrånvaro som gäller tiden i strejk eller skyddsarbete och sjuklön betalas inte, om skyddsarbetet inte har hunnit inledas innan arbetsoförmågan började. I en sådan situation är grunden för frånvaron under skyddsarbetet strejk, inte sjukfrånvaro.

Utbetalning av sjuklön förutsätter alltså att arbetet under tiden i skyddsarbete har påbörjats innan tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren insjuknar. Lön för sjukfrånvaron betalas högst till den tidpunkt då skyddsarbetet slutar. En förutsätt-

<sup>67</sup>Se t.ex. VÅLKA/SH-avtalet kap. II § 20 och KomTjL 56 §

<sup>68</sup>Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. V § 1 och § 2

ning för att lön ska betalas är dessutom att förutsättningarna för sjuklön uppfylls.<sup>69</sup>

Följande anvisningar gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare:

- 1** Om den anställda blir arbetsoförmögen innan strejken börjar, beviljas sjukfrånvaro med lön för tiden av arbetsoförmåga enligt läkarintyget. En förutsättning för att sjukfrånvaro med lön ska beviljas är att övriga villkor för sjukfrånvaro med lön enligt kollektivavtalet uppfylls.
- 2** Om den anställda deltar i en strejk och blir arbetsoförmögen under strejken och läkarintyget utfärdas då, har personen inte rätt till sjukfrånvaro under den tid som strejken varar.
- 3** Sjukfrånvaron ska betraktas som en sammanhängande sjukfrånvaro, om den anställda sjukfrånvaro har börjat innan strejken inleds, den fortsätter oavbrutet och det är fråga om samma sjukdom. Det gäller även om den anställda ansöker om fortsatt sammanhängande sjukfrånvaro under strejken.
- 4** Retroaktivt utfärdade läkarintyg godkänns i regel inte heller i en strejksituation. Den anställda har i princip inte rätt till sjuklön under strejken om läkarintyget är utfärdat efter att strejken började, inte ens om arbetsoförmågan enligt intyget har uppstått före strejken. Ett retroaktivt intyg kan dock vara godtagbart i situationer där läkaren har motiverat varför intyget är retroaktivt.
- 5** Om arbetsoförmågan enligt ett läkarintyg som utfärdats under strejken fortgår efter strejkens slut, beviljas sjukfrånvaro och betalas sjuklön för tiden efter strejken under de förutsättningar som anges i kollektivavtalet och eventuellt också i avtalet om återgång till arbetet efter strejken.
- 6** När arbetsgivaren beviljar sjukfrånvaro under tid i skyddsarbete, är det avgörande om skyddsarbetet redan är påbörjat och för hur lång tid arbetsgivaren har fastställt skyddsar-

betet. Sjukfrånvaro beviljas inte om skyddsarbetet ännu inte har påbörjats när arbetsoförmågan uppstår. Sjukfrånvaro beviljas i vilket fall som helst högst till den tidpunkt då skyddsarbetet slutar.

- 7** Om stridsåtgärden är planerad att genomföras så att arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra och en arbetstagare insjuknar under sin arbetsperiod enligt denna strejkmoddell, beviljas sjukfrånvaro för tiden av arbetsoförmåga enligt läkarintyget. Huruvida sjuklön betalas för den strejkperiod som följer efter arbetsperioden och som man känt till på förhand bedöms separat.

## 4.2 Familjeledigheter

När familjeledighetsperioder börjar och slutar iakttas de tidpunkter som framgår av beslutet om beviljande av familjeledighet, även om arbetskonflikten skulle infalla under familjeledigheten. Familjeledigheten börjar och slutar således i enlighet med beslutet om beviljande av ledigheten oberoende av när arbetskonflikten börjar, hur länge den pågår eller när den avslutas. Den anställda kan gå i strejk efter att familjeledigheten har slutat, om ledigheten slutar innan strejken upphör.

Lönen under familjeledigheten bestäms enligt kollektivavtalen. Om en arbetstagare eller tjänsteinnehavare deltar i en strejk efter att familjeledigheten har upphört, tillämpas samma principer för lönebetalning som på andra som deltar i strejken.

## 4.3 Början och slut på andra ledigheter

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

Också under till exempel övertidsförbud och förbud mot skiftbyte bör arbetsgivaren noggrant överväga om det med tanke på tryggheten av verk-

<sup>69</sup> Se t.ex. AKTA/VÅLKA kap. V § 1 och § 2

samheten är möjligt att bevilja prövningsbaserade ledigheter utan lön.

När en annan ledighet som arbetsgivaren beslutar om, såsom en prövningsbaserad ledighet som har beviljats av grundad anledning eller en ledig dag som baserar sig på arbetstidsersättningar eller arbetstidssaldon, infaller samtidigt som strejken, är det av avgörande betydelse när ledigheten har beviljats.

Om ledigheten har beviljats innan strejken börjar, anses den anställda ha beviljad ledighet. En ledighet som har beviljats tidigare ges även om den börjar först under strejken och arbetstagararen eller tjänsteinnehavaren har deltagit i strejken innan ledigheten börjar. Om ledigheten upphör under pågående strejk, anses den anställda vara ledig tills ledigheten tar slut.

#### **EXEMPEL:**

*En arbetstagare har 15.1 beviljats prövningsbaserad avlönad arbetsledighet för perioden 1–5.4.*

*Arbetstagaren bestämmer sig för att delta i en strejk som infaller 30.3–7.4. Arbetstagaren strejkar 30–31.1, har prövningsbaserad ledighet 1–5.4 och strejkar igen 6–7.4.*

Det kan vara möjligt att återkalla en beviljad tjänst- eller arbetsledighet om den anställda inte använder sin ledighet för det ändamål för vilket ledigheten har beviljats.

Beslut om att återkalla eller avbryta en tjänst- eller arbetsledighet fattas på samma sätt som i andra situationer där beviljade ledigheter måste ändras.

## **5. Övriga förmåner**

Utgångspunkten är att anställningsförmåner (t.ex. arbetsplatsmåltider och företagshälsovård samt rätt att disponera mobiltelefon och fordon som tillhör arbetsgivaren) inte bekostas för arbetstagarare eller tjänsteinnehavare som deltar i en strejk för den tid som arbetskonflikten pågår.

Arbetsgivaren kan efter eget omdöme avgöra vilka åtgärder det är ändamålsenligt att vidta för att förhindra att förmånerna utnyttjas. Att till

exempel samla in alla arbetstelefoner som de anställda som deltar i strejken har till sitt förfogande – och att återlämna dem genast efter strejken – kan i praktiken vara så svårt att det inte är ändamålsenligt för arbetsgivaren att vidta sådana åtgärder trots strejken.

### **5.1. Företagshälsovård**

Arbetsgivaren är skyldig att ordna företagshälsovård för sina anställda för att förebygga och eliminera risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Bestämmelser om detta finns i lagen om företagshälsovård.

Till den lagstadgade företagshälsovården hör hälsoundersökningar i anslutning till arbetet, arbetsplatsutredningar, stöd för arbetsförmågan och utredning av sjukdomar eller symtom som har samband med arbetet.

Arbetsgivaren har kunnat välja att som personalförmån också ordna sådana sjukvårdstjänster för sin personal som inte ingår i den lagstadgade verksamhet som ersätts som företagshälsovård.

Under oavlönad frånvaro har arbetsgivaren i regel rätt att innehålla anställningsförmåner som kan jämföras med lön. Sjukvårdstjänster inom företagshälsovården som tillhandahålls som personalförmån kan vara sådana anställningsförmåner som kan jämföras med lön.

***Arbetsgivaren ska beakta att anställda inte kan särbehandlas på grund av deltagande i en laglig arbetskonflikt.<sup>70</sup> Arbetsgivaren ska således behandla dem som deltar i en strejk på samma sätt som andra som är frånvarande utan lön också i fråga om den frivilliga företagshälsovården.***

### **5.2 Bostadsförmån**

Under en strejk har en tjänsteinnehavare eller arbetstagare rätt att disponera den bostadslägenhet som han eller hon har getts som löneförmån.

Av en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande har arbetsgivaren rätt att ta ut ett vederlag för

<sup>70</sup> Diskrimineringslagen 8 §

användningen av bostaden när skyldigheten att betala lön avbryts, men anställningsförhållandet fortsätter.

Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetsstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.<sup>71</sup> Således ska till exempel en strejk i praktiken vara påfallande lång för att det ska vara möjligt att ta ut vederlag för en tjänstebostad.

## 6. Avslutande och upphörande av anställningsförhållanden

### 6.1 Avslutande av anställning vid en arbetskonflikt

Grundlagen tryggar föreningsfrihet för alla och därmed rätten att delta i en laglig arbetskonflikt. Därmed utgör deltagande i en laglig stridsåtgärd inte en godtagbar grund för till exempel avsked från arbetet eller särbehandling i arbetslivet. Som saklig och vägande grund för uppsägning kan inte anses deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening.

Att en anställd deltar i en arbetskonflikt eller handlar i enlighet med en sådan kan alltså aldrig användas av arbetsgivaren som grund för att avsluta anställningsförhållandet. På motsvarande sätt kan arbetsgivaren inte ge en anställd som deltar i en arbetskonflikt en varning till exempel för att personen strejkar eller handlar i enlighet med ett förbud mot skiftbyte. Att prøvotiden pågår innebär inte heller något undantag.

Under arbetskonflikter är det möjligt att på normalt sätt avsluta anställningar av andra orsaker än på grund av deltagande i arbetskonflikt.

Om arbetsgivaren behöver avsluta anställningar på det här sättet till exempel under en strejk, iaktas organisationens normala process för uppsägning eller hävning av anställning.

Arbetskonflikter har inte heller någon inverkan på uppsägningstiderna eller andra omständigheter som hänför sig till tidpunkten då anställningsförhållandet upphör.

i

**Mer information om hur arbetsgivaren genomför uppsägningar finns i KT:s handböcker Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer och Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer, som kan laddas ner på KT:s webbplats kt.fi.**

### 6.2 Upphörande av anställning vid en arbetskonflikt

Anställningar upphör på vanligt sätt också under arbetskonflikter. Till exempel upphör visstidsanställningar och anställda går i pension vid överenskomna tidpunkter trots en arbetskonflikt.

Uppsägningstiden löper som normalt oberoende av om en arbetstagar eller tjänsteinnehavare har sagt upp sig före arbetskonflikten eller under den.

Arbetsgivaren är på normalt sätt ansvarig för fordringar som härrör från anställningen även om anställningen upphör under en arbetskonflikt. Detta innebär bland annat skyldigheter i fråga om tidpunkten för och beloppet på slutlönen.

Det görs inte heller något avdrag i den semesterpenning som betalas i samband med semesterersättningen, även om personen har strejkat innan anställningen upphörde.



<sup>71</sup> ArbAvtL 13 kap. 5 §



# Åtgärder när en arbetskonflikt avslutas

*I den här delen behandlas hur man ska gå tillväga när arbetskonflikten är över och personalen ska återgå till arbetet.*





## 1. Avslutande av en arbetskonflikt

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

Arbetsgivaren måste 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 gjorts upp för till exempel skyddsarbete eller

någon annan tillfällig arbetsskiftsförteckning fram till dess att arbetsskiftsförteckningar för normala förhållanden har utarbetats.

## 2. Återgång till arbetet

Avtalen 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. De som deltagit i strejken är skyldiga att ta reda på när de har arbetsskift. 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 det 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. 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.



# Olagliga arbetskonflikter och information till KT

*I den här delen förklaras hur arbetsgivaren ska gå till väga vid en olaglig arbetskonflikt och vilka uppgifter som ska ges KT.*



## 1. Förhandlingar i anknytning till en olaglig arbetskonflikt

Under en olaglig arbetskonflikt förs det enligt arbetsmarknadspraxis inga förhandlingar om de frågor som arbetskonflikten 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. Behandling vid Arbetsdomstolen

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

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

## 3. 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.<sup>72</sup>

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. Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare

Om tjänstekollektivavtalet innehåller en bestämmelse om fredsplikt, såsom till exempel i AKTA<sup>73</sup>, 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 den tjänsteinnehavarförening som genomför strejken, kan det också bli aktuellt att upphäva tjänsteförhållandet, när förutsättningarna i tjänsteinnehavarlagen uppfylls.

Att en tjänsteinnehavare enligt beslut av en tjänsteinnehavarförening deltar i en stridsåtgärd som föreningen vidtagit anses inte vara ett tjänstebrott och inte heller i övrigt en straffbar handling, oberoende av om stridsåtgärden är laglig eller olaglig.<sup>74</sup>

Ett tjänsteförhållande kan inte upphävas på den grunden att tjänsteinnehavaren har deltagit i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut.<sup>75</sup>

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.<sup>76</sup>

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 tjänsteinnehavarlagen uppfylls.

## 5. Påföljder för enskilda arbetstagare

En arbetstagare har inte personligt ansvar för arbetsfreden, utan arbetstagarnas ansvar grundar sig på arbetsavtalslagen. Också en arbetstagare kan åläggas att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren

- om domstolen har konstaterat att en arbetsinställelse som verkställts som stridsåtgärd är lagstridig och
- arbetsgivaren skriftligt har informerat arbetstagarerna om domen och dess innehåll, men

<sup>72</sup> TjänstKollAvtL 4 kap., KollAvtL 8–10 §

<sup>73</sup> TjänstKollAvtL 23 §

<sup>74</sup> TjänstKollAvtL 23 §

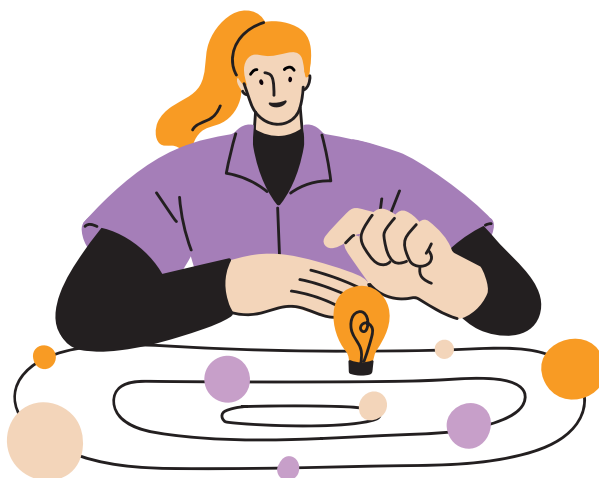
<sup>75</sup> KomTjL 35 § 2 mom. 2 punkten

<sup>76</sup> KomTjL 17 §

- arbetstagaren trots det fortsatt med stridsåtgärden som konstaterats vara lagstridig.<sup>77</sup>

En arbetstagares anställningsförhållande kan inte upphävas på den grunden att arbetstagaren deltagit i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening.<sup>78</sup>

Om en arbetstagarare deltar i en olaglig stridsåtgärd utan en arbetstagarförenings medverkan, kan det 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.



<sup>77</sup> ArbAvtL 3 kap. 6 §

<sup>78</sup> ArbAvtL 7 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten

## 6. Information till KT om en olaglig stridsåtgärd

- **Uppgifter om arbetsgivaren samt uppgiftslämnarens 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 ordförandena och vice ordförandena i de fackorganisationer som deltagit i stridsåtgärden och om de personer som verkar i dessa organisationers förtroendeorgan (styrelsen eller motsvarande organ, arbetsutskott e.d.) (personernas namn, organisation, ställning i organisationen, anställningsförhållandets art).**
- **Uppgifter om de förtroendemän och deras ersättare som deltagit i stridsåtgärden (namn, organisation, ställning i organisationen, anställningsförhållandets art).**
- **Hur länge uteblev de som deltog i stridsåtgärden från sin arbetsplats (datum, begynnelse- och sluttidpunkt)?**
- **Blev arbetsgivaren informerad 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.**



# **Konfliktanvisningar. Handbok för arbetsgivare.**

Den här handboken är avsedd att användas som stöd för arbetsgivarna i kommun- och välfärdssektorn inför arbetskonflikter. Det är viktigt att bereda sig på arbetskonflikter på förhand, eftersom lagstadgade tjänster måste tillhandahållas också under en arbetskonflikt. Handboken riktar sig till KT:s medlemsorganisationer, dvs. kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar samt KT:s företagsmedlemmar. Innehållet i handboken har uppdaterats och den ersätter den tidigare upplagan från 2021.

**Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT**  
**[www.kt.fi](http://www.kt.fi)**