



Konflikt- anvisningar

Handbok för kommunala
arbetsgivare 2020

Till läsaren

Tryggande av kommunala funktioner vid arbetskonflikter

I det kommunala kollektivavtalssystemet ingår möjligheten att vidta lagliga stridsåtgärder. Utöver de lagliga stridsåtgärderna har tjänsteinnehavar- och arbetstagarföreningarna tidvis också vidtagit olagliga stridsåtgärder. Under den senaste tiden har till exempel utmarscher och aktionsdagar använts för att påverka det politiska beslutsfattandet. Också hot om arbetskonflikt är en stridsåtgärd som tvingar arbetsgivaren och den som ansvarar för serviceproduktionen att vidta förberedande åtgärder. Kommunernas och samkommunernas verksamhet kan bli störd vid alla slag av arbetskonflikter. Det kan bli svårare eller till och med omöjligt att producera service. En arbetskonflikt kan också medföra fara för liv och egendom. KT Kommunarbetsgivarna anser alla arbetskonflikter vara olämpliga i den kommunala serviceproduktionen och låter arbetsdomstolen pröva alla konflikters laglighet.

Också vid hot om en arbetskonflikt ska kommunerna och samkommunerna fungera normalt och sköta sina uppgifter. Alla tjänsteinnehavare och arbetstagarare, också de som eventuellt kommer att delta i arbetskonflikten, ska utföra alla sina tjänste- och arbetsuppgifter som normalt innan en stridsåtgärd vidtas. Kommunernas och samkommunernas serviceverksamhet måste tryggas också under en arbetskonflikt. Kommunerna och samkommunerna kan vid behov besluta att organisera servicen till exempel inom ett samarbetsområde eller i form av mellankommunalt samarbete eller genom att centralisera vissa funktioner.

I dessa anvisningar har erfarenheter från arbetskonflikter, avgöranden av arbetsdomstolen och uppgörelser vid centrala förhandlingar beaktats.

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

Handboken har uppdaterats i januari 2020 med ändrade hänvisningar till AKTA 2018–2019 och arbetstidslagen och revideringar av innehållet i de avsnitt som gäller bland annat pensionsskydd och integritetsskydd. Handboken ersätter den tidigare upplagan från 2016.

De som ansvarar för kommunens personalförvaltning och kommunens serviceverksamhet bör läsa anvisningarna noga. Också de politiska beslutsfattarna bör informeras.

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

KT KOMMUNALA ARBETSGIVARNA

Förkortningar

FörvL	Förvaltningslagen (434/2004)
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
HD	Högsta domstolen
KT	Kommunala arbetsmarknadsverket
KomArbKollL	Lagen om kommunala arbetskollektivavtal (670/1970)
KomL	Kommunallagen (410/2015)
KomTjänstKollL	Lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970)
KomTjL	Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)
AKTA	Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet
SL	Strafflagen (19.12.1889)
ArbTidL	Arbetsstidslagen (872/2019)
KollAvtL	Lagen om kollektivavtal (436/1946)
AR	Arbetsrådet
MedIF	Förordningen om medling i arbetstvister (1205/1987)
MedIL	Lagen om medling i arbetstvister (420/1962)
ArbAvtL	Arbetsavtalslagen (55/2001)
AD	Arbetsdomstolen
TIM-AKA	Det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade
SemesterL	Semesterlagen (162/2005)

Fjärde upplagan

Nätpublikationens ISBN 978-952-293-684-4

Tryckt publikation ISBN 978-952-293-683-7

KT Kommunarbetsgivarna

Andra linjen 14

00530 Helsingfors

tfn 09 7711

www.kt.fi/sv

Innehåll

TILL LÄSAREN	3
KAPITEL I GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM ARBETSKONFLIKTER	8
1 Lagstiftning och andra bestämmelser om arbetskonflikter	8
2 Fredsplikt ⁸	
3 Skyldighet att iaktta kollektivavtal	9
4 Vad är en arbetskonflikt?	9
5 Arbetskonfliktens laglighet	10
5.1 Tillåtna stridsåtgärder	10
5.2 Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser	11
5.3 Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare	12
5.3.1 Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare	12
5.3.2 Olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare	13
5.3.3 Lagliga stridsåtgärder för arbetstagare	14
5.3.4 Olagliga stridsåtgärder för arbetstagare	15
5.3.5 Massuppsägningar som stridsåtgärd	15
5.4 Sammanfattning av lagliga och olagliga stridsåtgärder	16
6 Samhällsfarliga stridsåtgärder	16
6.1 Behandling i tjänstetvistnämnden (tjänsteinnehavare)	16
6.2 Förbud av Arbets- och näringsministeriet (tjänsteinnehavare och arbetstagare)	17
6.3 Exempel på framflyttning av begynnelse-tidpunkten för en samhällsfarlig strejk	17
7 Skyddsarbete	18
8 Speciallagstiftning	19
KAPITEL II FÖRBEREDELSE INFÖR OCH VERKSAMHET UNDER EN ARBETSKONFLIKT	20
1 Arbetsgivarens åtgärder vid olagliga arbetskonflikter	20
2 Plan inför arbetskonflikter	20
3 Ansvariga personer	22
4 Styrelse, kommitté, ledningsgrupp, särskild arbetsgrupp	23
5 Beslutsfattande och samarbete mellan tjänsteinnehavare och förtroendevalda	23
6 Utredning av organisationstillhörighet	24
7 Information	24
7.1 Kommunikation mellan KT och kommunerna	24
7.2 Informationen i kommunerna och samkommunerna	25
8 Insamling av uppgifter om en arbetskonflikt och förvaring av insamlat material	25
KAPITEL III TRYGGANDE AV KOMMUNALA FUNKTIONER UNDER STREJK	27
1 Förhandlingar och lokala avtal under strejk	27
2 Precisering av strejkgränser på lokal nivå	28

3	Upprätthållande av kommunala funktioner	28
4	Arbetsledning, upprätthållande av ordning och arbetarskydd	30
5	Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt	31
	5.1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt.....	31
	5.1.1 Ändringar i arbetsuppgifterna och den plats där arbetet utförs	31
	5.1.2 Arbetstidsarrangemang och ändringar i arbetsskiftsförteckningarna.....	32
	5.1.3 Neutralitetsprincipen	33
	5.2 Arbetskyldighet för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt	33
	5.3 Sammanfattning av arbetskyldigheten under en arbetskonflikt	34
6	Skyddsarbete för tjänsteinnehavare	34
	6.1 Allmänt.....	34
	6.2 Beslut om skyddsarbete	35
	6.3 Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka skyddsarbete	35
	6.4 Vägran att utföra skyddsarbete	35
7	Nödarbete	36
8	Anställning av ny arbetskraft.....	36
9	Avslutande av visstidsanställning.....	37
10	Arbetsgivaren saknar möjlighet att sysselsätta	37
11	Ställningen för arbetarskyddschefer och heltidsarbetande arbetarskyddsfullmäktiga	38

KAPITEL IV ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH ARBETSKONFLIKTER

1	Löner.....	39
	1.1 Utbetalning av löner.....	39
	1.2 Rätt till lön för dem som omfattas av en arbetskonflikt	39
	1.3 Upphörande av lönebetalning och övriga förmåner vid en laglig arbetskonflikt	40
	1.3.1 Lön för den dag då strejken börjar.....	40
	1.4 Återupptagning av lönebetalning efter strejk	40
	1.4.1 Lön för den dag då strejken upphör.....	40
	1.5 Lönebetalning när arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra	41
	1.5.1 Lön till anställda som inte deltar i strejken.....	41
	1.5.2 Lön till anställda som deltar i strejken.....	41
	1.6 Lön för skyddsarbete till anställda som deltar i en arbetskonflikt	41
	1.6.1 Principerna för tim- och dagslön.....	41
	1.6.2 Deltidsanställda	43
	1.6.3 Maximalt lönebelopp i vissa situationer	43
	1.6.4 Rätt till sjuklön under skyddsarbete	43
	1.7 Betalning av lön till anställda som inte omfattas av en arbetskonflikt.....	43
	1.7.1 Tjänsteinnehavare, avbrytande av lönebetalningen	44
	1.7.2 Arbetstagare, avbrytande av lönebetalningen	44
	1.7.2.1 Arbetstagare som inte har intresse av strejk	44
	1.7.2.2 Arbetstagare som har intresse av strejk	44
2	Arbetstid.....	45
	2.1 Ersättningar för övertid och obekväm arbetstid	45
	2.2 Beredskap och beredskapsersättning för strejkande personal.....	45
	2.2.1 Beordrande av beredskap	45
	2.2.2 Beredskapsersättning	45

3	Semester.....	46
3.1	Fastställande och flyttning av semester	46
3.2	Semester som slutar under en strejk	48
3.3	Beräkningsgrund för semesterpenningen.....	48
3.4	Bortfall av semesterpenning	48
3.5	Dagar som i vissa fall likställs med arbetade dagar och berättigar till semesterintjäning under strejk	50
4	Sjukledighet.....	51
4.1	Rätt till sjukledighet för dem som deltar i en strejk	51
4.2	Bedömning av läkarintyg	52
5	Moderskapsledighet.....	52
6	Prövningsbaserade tjänst- och arbetsledigheter.....	53
7	Tjänstebostad.....	53
8	Tillvägagångssätt vid lockout och vid samtidigt pågående strejk och lockout.....	53
8.1	Lockout	53
8.2	Anställda som omfattas av samtidig strejk och lockout	54
KAPITEL V ÅTGÄRDER NÄR EN ARBETSKONFLIKT AVSLUTAS.....		55
KAPITEL VI ANDRA KONSEKVENSER AV EN ARBETSKONFLIKT		56
1	Så påverkas pensionsskyddet	56
2	Anteckning om strejk i arbetsintyget	56
3	Inkassering av medlemsavgifter.....	57
KAPITEL VII AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER		58
1	Förhandlingar i anknytning till en arbetskonflikt	58
2	Gamla tolkningstvister.....	58
3	Meningsskiljaktigheter och tolkningstvister som gäller konflikttiden	58
3.1	Allmänt.....	58
3.2	Meningsskiljaktigheter om flyttning och avbrytande av semester och om prövningsbaserad tjänstledighet.....	59
3.3	Meningsskiljaktigheter om lokala avtal som ingås i anslutning till en stridsåtgärd och tolkningstvister om sådana avtal.....	60
4	Olagliga stridsåtgärder	60
4.1	Behandling vid arbetsdomstolen	60
4.2	Påföljder för föreningar	60
4.3	Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare.....	60
4.4	Påföljder för enskilda arbetstagare	61
Bilaga 1 Information till KT om en olaglig stridsåtgärd.....		62

KAPITEL I

GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM ARBETSKONFLIKTER

1 Lagstiftning och andra bestämmelser om arbetskonflikter

Följande lagstiftning och avtal gäller arbetskonflikter för kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare:

Det kommunala huvudavtalet § 15 och 16
Lagen om kommunala arbetskollektivavtal (670/1970)
Lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) 8–23 och 25 §
Lagen om kollektivavtal (436/1946) 4 och 7–10 §
Lagen om medling i arbetstvister (420/1962) 7–15 och 17 §
Förordningen om medling i arbetstvister (1205/1987) 7 §
Arbetsavtalslagen (55/2001)
Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)
Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
Lagen och förordningen om arbetsdomstolen (646/1974 och 201/1983)
Gällande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal

2 Fredsplikt

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

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

Passiv fredsplikt innebär förbud mot att vidta förbjudna stridsåtgärder. Den passiva fredsplikten gäller arbetsgivare och föreningar som är delaktiga eller på något annat sätt bundna av arbetskollektivavtalet. Den passiva fredsplikten gäller inte enskilda arbetstagare och de kan inte heller dömas till påföljder för brott mot fredsplikten. Däremot gäller den tjänsteinnehavare som är bundna till tjänstekollektivavtalet och som kan dömas att betala böter för brott mot arbetsfreden.¹

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

*Aktiv fredsplikt*² avser skyldighet att övervaka och se till att medlemmar, föreningar eller enskilda personer inte vidtar förbjudna stridsåtgärder. De föreningar som är bundna av kollektivavtalet är skyldiga att övervaka sina underföreningar och enskilda medlemmar. Kommunerna och samkommunerna övervakas av KT.

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

Till övervakningen av underföreningar hör bestämmelsen i 15 § i det kommunala huvudavtalet enligt vilken en underförening till en huvudavtalsorganisation inte får vidta stridsåtgärder utan uttryckligt tillstånd av huvudavtalsorganisationen.

För brott mot den aktiva eller passiva arbetsfreden kan böter utdömas av arbetsdomstolen.

3 Skyldighet att iaktta kollektivavtal

Bundna av de kommunala kollektivavtalen är på arbetsgivarsidan KT, kommunerna, samkommunerna och de kommunala centralorganisationerna (Finlands Kommunförbund). Bundna av kollektivavtalen på tjänsteinnehavar- och arbetstagersidan är de tjänste- och arbetstagarföreningar som är delaktiga i avtalen, dvs. de föreningar som ingått avtalen och föreningar som anslutit sig till avtalen med de avtalsslutande föreningarnas tillåtelse. Också de delaktiga föreningarnas registrerade underföreningar (direkt eller genom mellanled) är bundna av kollektivavtalen utan att själva vara delaktiga i dem. Det samma gäller tjänsteinnehavare och arbetstagare som medan avtalet gäller är eller har varit medlemmar i en förening som är bunden av avtalet.³

4 Vad är en arbetskonflikt?

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

² KomTjänstKollL 10 §, KollAvtL 8 §

³ KomTjänstKollL 5 §, KollAvtL 4 §

Strejker genomförs av löntagarorganisationer och leder till ett avbrytande av allt arbete som hör till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som strejken omfattar. *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.⁴

Genom ett *ansökningsförbud* vill en fackförening hindra folk att söka vissa tjänster eller befattningar. *Blockad* innebär att en förening uppmanar sina medlemmar att låta bli att utföra uppgifter som hör till en vakant tjänst eller också försöker den hindra att arbetstagare anställs för vissa uppgifter.

Massuppsägning som verkställs genom beslut av en fackförening kan användas som påtryckningsmedel för att uppnå en förhandlingsuppgörelse. Enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal får denna stridsåtgärd inte vidtas av tjänsteinnehavare.⁵

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

Beslut om lockout för kommuner och samkommuner fattas av Kommunala arbetsmarknadsverket (KT). Ett lockoutbeslut av KT är bindande för kommunerna och samkommunerna och de får inte ställa sig utanför beslutet.

5 Arbetskonfliktens laglighet

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

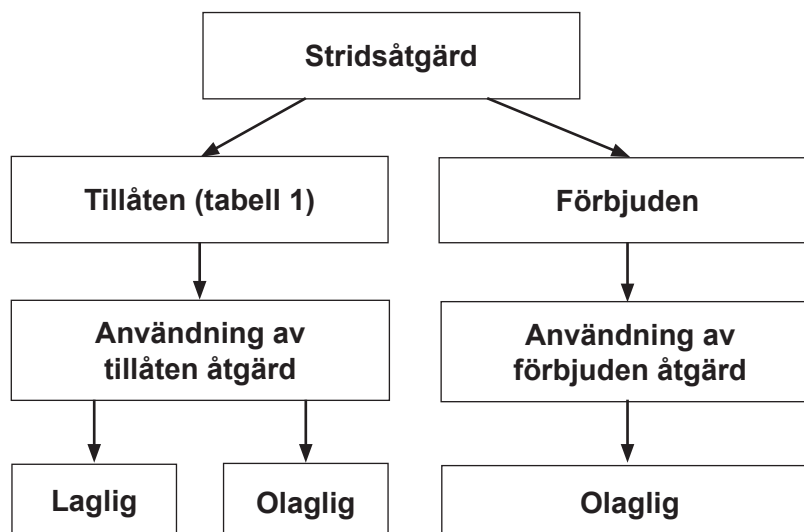
5.1 Tillåtna stridsåtgärder

Det är alltid olagligt att vidta förbjudna stridsåtgärder. De tillåtna stridsåtgärderna (tabell 1, sida 11) kan vara lagliga eller olagliga (figur 1, sida 11).

⁴ För tjänsteinnehavarna är partiell strejk en förbjuden stridsåtgärd.

⁵ AD 105/2007

Figur 1



Tabell 1
TILLÅTNA STRIDSÅTGÄRDER

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

5.2 Meddelande om stridsåtgärd och strejkgränser

En förutsättning för att en arbetsinställelse eller en utvidgning av den ska vara laglig är att bestämmelserna om inledande av stridsåtgärd enligt lagen om medling i arbets-tvister iakttas.⁶

Ett skriftligt meddelande om arbetsinställelse eller om utvidgning av en arbetsinställelse ska lämnas till riksförlikningsmannens byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinställelsen inleds. Av meddelandet ska framgå arbetsinställelsens eller utvidgningens 1) orsaker, 2) begynnelsepunkt och 3) omfattning.

⁶ MedIL 7–8 §

Med arbetsinställelsens 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. Tidpunkten för inledning eller utvidgning av stridsåtgärden enligt meddelandet om arbetsinställelse får inte skjutas upp utan samtycke av motparten. Inte heller får stridsåtgärden utan motpartens samtycke begränsas så att den är mindre omfattande än vad som meddelats.

Strejkgränserna ska alltså anges noggrant i meddelandet om arbetsinställelse. De tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en förenings meddelande om arbetsinställelse anses vara i strejk från den begynnelse-tidpunkt som anges i meddelandet ända tills strejken upphör, om inte något annat beslutas centralt eller lokalt. KT har i praktiken gått med på att strejkgränser ändras på det sätt som tjänstetvistenämnden förutsätter.

Den som bryter mot de skyldigheter som gäller vid verkställande av en arbetsinställelse kan enligt MedLL dömas till böter. Om en stridsåtgärd strider mot MedLL på grund av att meddelanden eller föreskrivna tider har försumrats, kan den försumliga dömas till bötesstraff i tingsrätten. Kärande i tingsrätten är den berörda kommunen eller samkommunen.

Bestämmelserna i lagen om medling i arbetstvister gäller ändå inte olagliga arbetsinställelser.

5.3 Lagliga och olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare och arbetstagare

5.3.1 Lagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

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

- 1 Det kommunala tjänstekollektivavtal som är föremål för stridsåtgärden har löpt ut, och det har uppstått ett *avtalslöst tillstånd*. Kommunala tjänstekollektivavtal fortsätter att gälla trots uppsägning tills åtminstone en av avtalsparterna meddelar att förhandlingarna om ett nytt tjänstekollektivavtal har upphört. Ett avtalslöst tillstånd uppstår först när ett sådant meddelande har getts.
- 2 Stridsåtgärden gäller frågor som är avtalbara enligt KomTjänstKollL 2 §. Sådana frågor är t.ex. lön, arbetstid och semester, som regleras i till exempel AKTA och det kommunala huvudavtalet.
- 3 Stridsåtgärden vidtas enligt beslut av en tjänsteinnehavarförening. Också en underförening till en avtalsorganisation ska ha tillstånd av avtalsorganisationen för att kunna vidta en stridsåtgärd.⁷

⁷ Påföljden för en enskild tjänsteinnehavare som vidtar en stridsåtgärd på eget bevåg är varning eller uppsägning.

- 4 Stridsåtgärden genomförs i form av en total arbetsinställelse, dvs. strejk, eller i form av ett sådant ansökningsförbud eller sådan blockad som inte avser ett gällande anställningsförhållande. Också lockout som arbetsgivaren vidtar gentemot tjänsteinnehavare kan genomföras endast i form av total arbetsinställelse.⁸
- 5 Ett *skriftligt meddelande* enligt MedIL om arbetsinställelse till följd av arbetstvist har lämnats till riksförlikningsmannens byrå och till motparten senast två veckor innan arbetsinställelsen börjar.

5.3.2 Olagliga stridsåtgärder för tjänsteinnehavare

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

- 1 a) tjänstekollektivavtalet som helhet eller en enskild bestämmelse i avtalet eller
b) frågor som inte är avtalbara. Hit hör till exempel inrättande och indragning av tjänster, behörighetsvillkor, tjänsteplikt, arbetsgivares rätt att leda arbetet, pensionsfrågor och frågor som inte får avtalas genom kollektivavtal.
- 2 Ansökningsförbud och blockad är olagliga stridsåtgärder om de inleds av den som är bunden av gällande tjänstekollektivavtal och stridsåtgärden gäller avtalbara frågor.⁹

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

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

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

⁹ AD 36, 46, 52, 53 och 63/1999. Ansökningsförbud och blockad hade tillgripits i syfte att förmå staden att avstå från permittering av personal. I AKTA kap. VIII § 1 föreskrevs att permitteringsbestämmelserna i lagen skulle tillämpas som avtalsbestämmelser med beaktande av de preciseringar som avtalet angav. De stridsåtgärder som tjänsteinnehavarna vidtog riktade sig mot denna bestämmelse i AKTA. För arbetstagarnas del riktades stridsåtgärderna mot den bestämmelse i AKTA kap. I § 5 som ger arbetsgivaren rätt att anställa och avskeda arbetstagare.

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

- 3 En stridsåtgärd är olaglig om den inleds utan beslut av en tjänsteinnehavarförening, eller om en underförening till en avtalsorganisation inleder stridsåtgärden utan tillstånd av sin huvudavtalsorganisation.
- 4 En stridsåtgärd är olaglig om den genomförs med förbjudna medel.¹⁰
- 5 En stridsåtgärd är olaglig när den riktar sig mot något annat än det egna tjänstekollektivavtalet (t.ex. politisk strejk eller sympatistrejk).
- 6 En stridsåtgärd är olaglig om inget meddelande enligt MedIL om inledande eller utvidgning av arbetsinställelse har lämnats, eller om de i lagen föreskrivna tidsfristerna för inledande och utvidgning av arbetsinställelse inte har iakttagits.

5.3.3 Lagliga stridsåtgärder för arbetstagare

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

- 1 Stridsåtgärden riktar sig mot en fråga som inte är avtalbar.
- 2 Det är fråga om en politisk strejk¹¹ eller en sympatiaktion.¹²
- 3 Stridsåtgärden genomförs med andra medel än total strejk, t.ex. partiell vägran att utföra arbete, maskning eller vägran att utföra övertidsarbete.

¹⁰ AD 105/2007, där massuppsägning konstaterats vara olaglig för tjänsteinnehavarnas del.

¹¹ Syftet med en politisk stridsåtgärd är inte att påverka egna anställningsvillkor, utan beslutsfattande i andra frågor i något politiskt organ, t.ex. kommunfullmäktige eller regeringen. AD 2014-137: en arbetsinställelse som uppgavs vara politisk vidtogs i protest mot bolagisering, gällde avtalsbestämmelser om arbetsgivarens rätt att leda arbetet. I fråga om vad strejken riktas sig mot, se t.ex. AD 2014-184: Organisationernas arbetsinställelse gällde stadens alla aktörer och vidtogs i protest mot bolagiseringen av stadens serviceproduktion. För arbetstagarnas del riktade sig arbetskonflikten mot de kommunala kollektivavtalens bestämmelser om arbetsgivarens rätt att leda arbetet. För tjänsteinnehavarnas del hör arbetsledningsrätten inte till avtalbara frågor enligt KomTjänstKollL 2 §, så arbetskonflikten innebar ett brott mot den bestående fredsplikten (KomTjänstKollL § 8).

¹² En sympatiaktion riktar sig inte mot det egna kollektivavtalet, utan avsikten är att stödja en part i en arbetstvist som står utanför det egna avtalets tillämpningsområde eller i någon annan tvist. Sympatiaktioner är tillåtna när den stridsåtgärd som stöds är laglig.

5.3.4 Olagliga stridsåtgärder för arbetstagare

En stridsåtgärd som vidtas av arbetstagare är olaglig bara om

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

5.3.5 Massuppsägningar som stridsåtgärd

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

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

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

5.4 Sammanfattning av lagliga och olagliga stridsåtgärder

Tabell 2

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

6 Samhällsfarliga stridsåtgärder

6.1 Behandling i tjänstetvinstnämnden (tjänsteinnehavare)

Bestämmelser om *kommunala tjänstetvinstnämnden*¹³ finns i KomTjänstKollL. Tjänstetvinstnämnden ska bedöma om en stridsåtgärd som tjänsteinnehavare planerar kan orsaka farliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, dvs. bli farlig för samhället.

Om KT eller en tjänsteinnehavarförening anser att en planerad stridsåtgärd är samhällsfarlig ska KT och tjänsteinnehavarföreningen genom förhandlingar sinsemellan

¹³ Tjänstetvinstnämnden har åtta medlemmar som utses av riksförlikningsmannen för tre kalenderår i sänder. Fyra medlemmar utses på förslag av KT och fyra på förslag av de organisationer som företräder de flesta tjänsteinnehavarna.

försöka uppnå samförstånd om att stridsåtgärden inställs eller begränsas så att den inte orsakar farliga störningar i viktiga samhällsfunktioner. Om enighet inte uppnås vid dessa förhandlingar har både KT och tjänsteinnehavarföreningen rätt att, inom 5 dygn efter att meddelande om arbetsinställelse har mottagits, skriftligt meddela riksförlikningsmannens byrå att KT eller tjänsteinnehavarföreningen kommer att hänskjuta ärendet till kommunala tjänstestvinstämnden.

Tjänstestvinstämnden ska behandla ärendet inom 14 dygn räknat från dagen då meddelandet om arbetsinställelse lämnats till riksförlikningsmannens byrå eller, om en pågående stridsåtgärd visar sig vara samhällsfarlig, från dagen då någon av parterna meddelar att stridsåtgärden ska hänskjutas till nämnden för behandling.

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

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

Uppskjutning av stridsåtgärden med två veckor (tjänsteinnehavare)

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

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

På förlikningsmannens framställan kan *Arbets- och näringsministeriet* med stöd av MedIL *förbjuda* att en planerad stridsåtgärd inleds eller utvidgas.

Förbudet gäller i högst 14 dygn räknat från den angivna begynnelsestidpunkten. Förutsättningen är att den planerade stridsåtgärden eller utvidgningen av den kan anses vara av sådan omfattning eller av sådan art att den äventyrar livsviktiga samhällsfunktioner eller avsevärt skadar ett allmänt intresse.

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

6.3 Exempel på framflyttning av begynnelsestidpunkten för en samhällsfarlig strejk

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

mån 22.10

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

ons 24.10

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

När ärendet 24.10 har hänskjutits till tjänstetvistränsnämnden skjuts tjänsteinnehavarnas stridsåtgärd automatiskt upp med två veckor oberoende av innehållet i nämndens beslut. Dessa två veckor räknas från den ursprungligen angivna tiden för inledande av strejken, och tiden löper parallellt med Arbets- och näringsministeriets 14-dagarsfrist (5–19.11).

tor 1.11

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

tor 15.11

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

mån 19.11

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

mån 26.11

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

7 Skyddsarbete

Med skyddsarbete avses arbete som måste utföras under en arbetskonflikt för att förhindra fara för medborgarnas liv eller hälsa eller för att skydda sådan egendom som utsätts för särskild fara med anledning av stridsåtgärden.¹⁴ 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 dessa uppgifter utförs kan definieras som skyddsarbete.

¹⁴ KomTjänstKollL 12 § 2 mom.

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

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

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

Skyddsarbetet kan inledas före arbetskonflikten och avslutas efter den.

Skyddsarbete beskrivs närmare i kapitel III punkt 6.

8 Speciallagstiftning

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

KAPITEL II

FÖRBEREDELSE INFÖR OCH VERKSAMHET UNDER EN ARBETSKONFLIKT

1 Arbetsgivarens åtgärder vid olagliga arbetskonflikter

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

Uppmaningarna och meddelandena ska helst ges skriftligt.

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

Vid hot om störningar på arbetsmarknaden rekommenderas att kommunerna kontaktar Kommunala arbetsmarknadsverket.

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

2 Plan inför arbetskonflikter

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

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

Av planen ska åtminstone framgå

- 1 vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som utses till ansvariga personer vid en arbetskonflikt. Se punkt 3, "Ansvariga personer", i detta kapitel.
- 2 vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som ansvarar för kontakterna till representanterna för den personal som deltar i en arbetskonflikt och för eventuella förhandlingar med dessa om förhindrande, begränsning och avslutande av arbetskonflikten.
- 3 vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som ansvarar för informationen till massmedierna och för informationen och kontakterna till KT, myndigheterna, grannkommunerna, kommuninvånarna och den egna personalen.
- 4 vilka tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ansvarar för insamlingen av de uppgifter om arbetskonflikten som avses i punkt 8 i detta kapitel.
- 5 vilka funktioner i kommunen eller samkommunen som måste hållas i gång också under en arbetskonflikt (se också kapitel I punkt 6 och 7 om tjänstetvistnämndens beslut och om skyddsarbete).
- 6 lägsta bemanningsnivå som behövs för att trygga kontinuiteten i verksamheten (här kan det vara nödvändigt att ange olika alternativ för strejker som genomförs av olika organisationer).
- 7 praktiska åtgärder som måste vidtas bland annat för att
 - a) säkerställa de kommunala funktionerna i så stor utsträckning som möjligt
 - b) förebygga fara för liv, hälsa och egendom
 - c) upprätthålla brandsäkerhet, arbetarskydd och ordning
 - d) säkerställa driftsberedskapen efter en arbetsinställelse (maskiner, utrustning, arbetsskiftförteckningar osv.)
 - e) underhålla kommunens och samkommunens egendom och förhindra att den skingras
 - f) trygga tillgången till vatten, gas, elektricitet och värme
 - g) trygga fungerande datakommunikationsförbindelser och alarmsystem
 - h) trygga betalningsrörelsen
 - i) sköta uppvärmningen av fastigheter, påfyllning av bränsleförråd och avfallstransporter
 - j) omorganisera arbetet för personal som står utanför strejken (semester, utbildning, omplacering osv.)
 - k) säkerställa de delar av kommunens eller samkommunens och de kommunala inrättningarnas verksamhet som inte omfattas av arbetskonflikten.

Verksamheten under en arbetskonflikt underlättas betydligt om de förberedande åtgärderna i planen genomförs omsorgsfullt. Planen ska alltid hållas uppdaterad.

3 Ansvariga personer

Kommunerna och samkommunerna ska utreda vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som redan på grund av sin ställning förutsätts stå utanför en strejk. Dessa ansvariga personer utses i förväg och ska underrättas om detta.¹⁵

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

- stads- eller kommundirektören
- stads- eller kommunsekreteraren
- förvaltningsdirektörerna
- verksamhetscheferna (bl.a. kommuningenjören, bildningsdirektören, skoldirektören, socialdirektören)
- föreståndarna för inrättningarna (bl.a. energiverksdirektören, rektorerna, skolföreståndarna, ålderdomshemsföreståndarna, daghemsföreståndarna)
- avdelningscheferna eller motsvarande
- ekonomicheferna
- chefläkarna
- de ledande översköterna
- de ledande skötarna
- överläkarna
- översköterna
- personalchefen
- personalsekreteraren
- KT:s kontaktperson
- brandchefen
- arbetarskyddschefen
- den informationsansvarige.

Tjänstebeteckningen är ändå inte avgörande, viktigare är tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ställning i organisationen. Förteckningen är alltså inte uttömmande.

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

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

Den som utses till ansvarig representerar entydigt arbetsgivaren vid en arbetskonflikt. En person vars intressen påverkas av arbetskonfliktens utfall bör inte utses till ansvarig.

¹⁵ Ett sådant förberedande beslut som syftar till att trygga verksamheten kan inte överklagas (HFD 4907/32/84 nr 2446).

Om en sådan intresse motsättning uppkommer under en arbetskonflikt ska den ansvariga personen bytas ut.

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

4 Styrelse, kommitté, ledningsgrupp, särskild arbetsgrupp

Principiella avgöranden och viktiga anvisningar för verksamheten bör som regel utarbetas och godkännas i styrelsen om det finns tid för detta. Vid behov kan styrelsen med stöd av kommunallagen tillsätta en kommitté som kan sammanträda med kort varsel och med styrelsens fullmakt snabbt avgöra frågor som uppkommer i anslutning till en aktuell arbetskonflikt.

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

Det gäller också att se till att de förtroendevalda kontinuerligt får tillräckligt med uppdaterad information om konfliktläget och om beslut som ledande tjänsteinnehavare fattar under en arbetskonflikt.

5 Beslutsfattande och samarbete mellan tjänsteinnehavare och förtroendevalda

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

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

De förtroendevalda bör vara beredda på att sköta vissa nödvändiga administrativa uppgifter som vanligen sköts av personal som för tillfället befinner sig i strejk.¹⁶ I vissa

¹⁶ Exempel: betalning av fakturor, lönebetalning och skötsel av vissa uppgifter som ska vara fullgjorda inom en viss tid (upprättande av budget och bokslut m.m.)

situationer kan förtroendevalda bli tvungna att även utföra andra typer av uppgifter. I så fall måste man se till att även befogenhetsbestämmelserna ändras i mån av behov.

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

Frågan om jäv för förtroendevalda framträder tydligare än i normala fall när beslut som gäller en arbetskonflikt ska fattas. Detta måste man beakta i förväg så att giltigheten hos de förvaltningsbeslut som fattas inte kan ifrågasättas.¹⁷

6 Utredning av organisationstillhörighet

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

7 Information

7.1 Kommunikationen mellan KT och kommunerna

Vid arbetskonflikter eller hot om störningar på arbetsmarknaden är det viktigt med en fungerande kommunikation mellan KT och kommunerna/samkommunerna. Det är viktigt att KT omedelbart får kännedom om lokala arbetskonflikter eller hot om sådana och om lokalt genomförande av riksomfattande arbetskonflikter.

Information om arbetskonflikter läggs ut på KT:s webbplats www.kt.fi och www.kt.fi/sv. På webbplatsen finns det information som är öppen för alla, bland annat pressmeddelanden och nyheter.

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

Vid störningar på arbetsmarknaden accentueras kontaktpersonens betydelse. Förändringar i kontaktpersonens adress- och telefonuppgifter bör meddelas KT på adressen [satu.lilja\(at\)kt.fi](mailto:satu.lilja(at)kt.fi)

Alla informationskanaler utnyttjas i informationen till kommunerna.

¹⁷ KomL 52 och 97 §, FörvL 27 och 29 §

7.2 Informationen i kommunerna och samkommunerna

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

I kommunikationsplanen ska bestämmelserna i KomL 29 § beaktas, liksom också möjligheterna att effektivisera informationsberedskapen och fastställa informationsansvaret i undantagssituationer.

En klar riktlinje i kommunallagen är att kommunens webbplats är kommunens huvudsakliga informationskanal. Ansvaret för informationen vilar på kommunens eller samkommunens ledning, den informationsansvarige eller de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som särskilt utses till uppgiften. KT har ansvaret för den riksomfattande arbetsmarknadsinformationen på centralorganisationsnivå.

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

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

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

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

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

Kommunerna och samkommunerna ska samla information om de förhandlingar som under en pågående (laglig eller olaglig) arbetskonflikt förs med den förening som

verkställer stridsåtgärden, och förvara alla upprättade promemorior och protokoll samt andra detaljerade uppgifter om konflikten. Alla händelser och uppgifter bör antecknas i detalj med datum och klockslag. Händelserna förs in dagligen i en separat journal, eller också används färdiga formulär som utarbetats för ändamålet.

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

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

Arbetsgivaren bör samla in de uppgifter som anges i bilaga 1. Uppgifterna skickas till KT.

KT kommer vid behov att separat uppmana kommunerna och samkommunerna att ge dessa uppgifter. I dataskyddsförordningen har det inte satts någon tidsgräns för hur länge personuppgifter får förvaras. Personuppgifter får förvaras bara så länge som de behövs med tanke på deras användningsändamål. Varje arbetsgivare ska därför själv bedöma och slå fast förvaringstiden med beaktande av användningsändamålet. KT rekommenderar tre år.

KAPITEL III

TRYGGANDE AV KOMMUNALA FUNKTIONER UNDER STREJK

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

Skyldigheten att bereda tjänsteinnehavarna och arbetstagarna tillfälle att bli hörda och bestämmelserna om tidsfrister i kollektivavtalen kan medföra att en del personaladministrativa beslut och avgöranden om till exempel uppgiftsarrangemang och semestrar måste fattas innan stridsåtgärderna inleds. Det kan bli nödvändigt att fatta sådana beslut också efter att stridsåtgärder vidtagits.

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

I kapitel IV behandlas hur en arbetskonflikt inverkar på anställningsvillkoren.

1 Förhandlingar och lokala avtal under strejk

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

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

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

I ett avtalslöst tillstånd kan man inte ingå lokala tjänste- och arbetskollektivavtal enligt det kommunala huvudavtalet¹⁸. Lokalt kan man ändå avtala om till exempel anställningsvillkoren under strejk eller strejkgränserna¹⁹. Det är då fråga om ett offentligrättsligt avtal, inte ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal (se kapitel VII punkt 3.3).

¹⁸ § 13 i det kommunala huvudavtalet

¹⁹ Skyddsarbete och den personalstyrka som krävs för sådant arbete är inte avtalbara frågor utan avgörs av arbetsgivaren. Se punkt 6 i kapitel III.

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

2 Precisering av strejkgränser på lokal nivå

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

Den lokala förening som verkställer en strejk ska därför underrättas om vilka uppgifter arbetsgivaren anser att ovillkorligen måste skötas under strejken för att kommunens funktioner ska kunna tryggas. Om enighet om gränserna för strejken inte kan nås är det arbetsgivarens sak att fatta beslut om skyddsarbete och bestämma vilka anställda som ska utföra skyddsarbete, vilka uppgifter dessa anställda ska utföra, och på vilket sätt tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgifter eventuellt ska ändras.

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

3 Upprätthållande av kommunala funktioner

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

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

Det är alltid kommunen som har ansvaret för verksamheten, och vid en arbetskonflikt måste alla möjligheter att upprätthålla verksamheten utredas. Det är endast kommunen, i sista hand styrelsen, som kan besluta om att stänga en verksamhetsenhet eller inrättning.

De kommunala arbetsgivarna kan trygga servicen genom att samarbeta med varandra. Genom samarbete kan till exempel vissa funktioner koncentreras och styras till vissa enheter och resurser kan ersättas och omfördelas. Service kan också köpas av privata sektorn. Också inhyrning av arbetskraft och köp av tjänster kan utnyttjas eller utökas.

Exempel 1: Daghem

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

Exempel 2: Skola

Också under en stridsåtgärd som genomförs av lärare bör kommunen i så stor utsträckning som möjligt trygga undervisningen och övrig verksamhet i anslutning till undervisningen/studierna med hjälp av tillgänglig personal. Vid behov kan undervisningstjänster köpas utifrån inom de gränser som skollagstiftningen medger. Det finns inte heller några hinder för att anställa tillfälliga vikarier och timlärare under en arbetskonflikt. Ledamöterna i kommunstyrelsen, skolnämnden eller skolans direktionskan arbeta som lärare efter förmåga.

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

Arbetsgivaren avgör om eleverna kan erbjudas måltider i skolan medan arbetskonflikten pågår. Också under en arbetskonflikt är det arbetsgivaren som ska upprätthålla ordningen och se till att bevakningen sköts i skolan.

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

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

Exempel 3: Räddningsväsendet

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

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

Brandpersonal som står utanför strejken ska i mån av möjlighet anlitas för beredskaps- och räddningsarbete för att upprätthålla lägsta lagstadgade beredskapsnivå. De uppgifter som hör till räddningsväsendet är i regel sådana som tjänsteinnehavare är skyldiga

att utföra som skyddsarbete utöver sina ordinarie tjänsteuppgifter. De räddningsenheter som svarar för att den lägsta beredskapsnivån upprätthålls ska ovillkorligen hållas bemannade även under en strejk, till exempel genom skyddsarbete.

4 Arbetsledning, upprätthållande av ordning och arbetarskydd

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

Blockad, ansökningsförbud och massuppsägning hindrar inte arbetsgivaren att använda sina normala arbetsledningsrättigheter vid organiseringen av uppgifterna. Arbetsgivaren har ansvaret för produktionen och tryggheten av servicen för kommuninvånarna och det är uteslutande arbetsgivaren som beslutar om och avgör tjänsternas innehåll och hur de ska organiseras.

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

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

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

Anställda som deltar i en arbetskonflikt har inte rätt att vistas på arbetsplatsen eller någon annanstans i arbetsgivarens lokaler eller på arbetsplatsområdet. Förbudet gäller också strejkvakter. Med arbetsplats avses i detta sammanhang tjänsteutövningsstället/arbetsstället och hela inrättningen eller enheten (sjukhuset, skolan, daghemmet etc.) där den anställde har sitt arbete. Beslut om tillåtelse att vistas i olika typer av fritidslokaler (t.ex. gym) fattas separat med hänsyn till omständigheterna. De som deltar i en strejk får inte heller hålla möten i arbetsgivarens lokaler. Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför strejken har rätt att komma till sitt arbete och sköta sina tjänste-/arbetsuppgifter.

Anställda som strejkar har inte rätt att störa eller pressa dem som arbetar, och de får inte heller hindra anställda som står utanför strejken eller kunder från att komma in i arbetsgivarens lokaler. Det är straffbart att störa, och vid behov kan polisen tillkallas för att återställa ordningen.²⁰

²⁰ Se SL 16 och 24 kap. samt 1 § i polislagen (872/2911).

5 Skyldighet att arbeta under en arbetskonflikt

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

När en arbetskonflikt inleds kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ställts utanför strejken inte delta i strejken vid ett senare tillfälle, om inte arbetsgivaren undantagsvis går med på att ändra de strejkgränser som meddelats eller överenskommit i början av strejken. Den som omfattas av en arbetskonflikt kan låta bli att delta i konflikten eller senare ställa sig utanför den, dvs. avbryta stridsåtgärden, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

5.1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt

5.1.1 Ändringar i arbetsuppgifterna och den plats där arbetet utförs

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

En tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetskonflikten ska fullgöra sin ordinarie tjänsteplikt och kan dessutom åläggas skyddsarbete (se punkt 6 i detta kapitel). Också under en arbetskonflikt kan arbetsgivaren enligt KomTjL 23 § ensidigt besluta om ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten. Ändringarna kan gälla bland annat uppgifternas innehåll eller platsen för tjänsteutövningen (även förflyttning till en annan arbetsgivares lokaler kan komma i fråga och när en tjänsteinnehavare är underställd en annan arbetsgivare beaktas gällande lokala avtal och praxis som baserar sig på dessa eller som iakttagits sedan tidigare). En arbetsgivare kan också omplacera en tjänsteinnehavare i ett annat tjänsteförhållande med stöd av KomTjL 24 §. I det fallet ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd före omplaceringen.

Också arbetstagare som står utanför arbetskonflikten är skyldiga att utföra alla sina ordinarie arbetsuppgifter. De arbetstagare som inte kan utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på grund av arbetskonflikten ska om möjligt anvisas andra uppgifter som de med hänsyn till sin utbildning och yrkesskicklighet klarar av, vid behov även uppgifter som hör till en annan avdelning eller enhet. Anordnande av arbete och eventuell utbildning för dem som står utanför strejken borde ingå i förberedelserna och planerna inför strejker. En månadsavlönad arbetstagare som inte omfattas av arbetskonflikten är skyldig att vid behov tillfälligt, för högst åtta veckor i sänder, övergå till andra uppgifter än de som anges i arbetsavtalet (inklusive arbetsuppgifter som är att betrakta som skyddsarbete). Dessa tillfälliga uppgifter bör vara lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet (AKTA kap. I § 10 mom. 1). Också en timavlönad arbets-

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

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

5.1.2 Arbetstidsarrangemang och ändringar i arbetsskiftsförteckningarna

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

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

Med stöd av § 28 i arbetstidskapitlet i AKTA kan en fastställd arbetsskiftsförteckning ändras av grundad anledning och även de tillämpade utjämningsystemen kan ändras. Också enligt ArbTidsL 30 § har arbetsgivaren rätt att ensidigt ändra en arbetsskiftsförteckning av vägande skäl, dvs. bland annat på verksamhetsmässiga grunder, och det förutsätts inte att kriterierna för nödarbete enligt arbetstidslagen uppfylls. Om någon vägrar iakttä en ny arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren fastställt finns det skäl att be den anställde meddela vägran skriftligt.²¹

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

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

²¹ AD: 2013–14 En samkommun fick vid igångsättning av arbetet efter en arbetskonflikt ändra arbetstagarnas arbetsskiftsförteckningar och utjämnings-schemana för arbetstiden samt genomföra andra arbetstidsarrangemang. Arbetsgivaren hade inte möjlighet att sätta igång all verksamhet så att alla hade kunnat börja arbeta genast efter att arbetskonflikten var över. (Arbetsgivaren hade tvingats lägga om verksamheten på grund av arbetskonflikten.) Det faktum att arbetet minskat på grund av färre patienter och kunder ansågs vara ett sådant verksamhetsrelaterat skäl som gav arbetsgivaren rätt att ändra arbetsskiftsförteckningarna. Arbetsgivaren hade en grundad anledning att göra ändringar i arbetsskiftsförteckningarna. Bland annat hade arbetsgivaren rätt att dra av 7 timmar 39 minuter från flexsaldot, då en dag som antecknats som arbetsdag i arbetsskiftsförteckningen ändrades till ledig dag. Arbetsgivaren ansågs också ha haft rätt att slå ihop den pågående utjämningsperioden med följande utjämningsperiod.

5.1.3 Neutralitetsprincipen

Enligt den s.k. neutralitetsprincipen är en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som står utanför arbetskonflikten inte skyldig att utföra arbetsuppgifter som omfattas av en tillåten lockout, strejk eller blockad som riktar sig mot avtalbara frågor, utan får vägra utföra sådana uppgifter, om personen i fråga inte heller i normala fall utför dem.²²

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är ändå skyldig att utföra alla sina normala arbetsuppgifter, dvs. samma uppgifter som annars, och i motsvarande omfattning också andra, från det vanliga arbetet avvikande uppgifter som han eller hon har utfört även under normala förhållanden. I allmänhet består enskilda tjänsteinnehavares och arbetstagares uppgifter av arbeten av olika slag och de varierar också under normala förhållanden och innefattar till exempel också att vikariera för andra anställda och arbete på flera arbetsställen eller på flera kommuners gemensamma jourenhet e.d.

Neutralitetsprincipen gäller endast lagliga arbetskonflikter och grundar sig på lagen om kommunala tjänstekollektivavtal för tjänsteinnehavarnas del och på allmän arbetsmarknadspraxis²³ för arbetstagarnas del. Vid en olaglig arbetskonflikt har tjänsteinnehavarna och arbetstagarna inte rätt att vägra utföra de arbetsuppgifter som är föremål för konflikten. Rätten att vägra, dvs. hänvisning till neutralitetsprincipen, förutsätter också att gränserna för stridsåtgärden är klara.

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

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som står utanför strejken vägrar åta sig uppgifter som personen i fråga är skyldig att utföra, kan arbetsgivaren vidta samma åtgärder som i normala fall enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen.

5.2 Arbetsskyldighet för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av en arbetskonflikt

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

²² KomTjänstKoll 12 §

²³ Vid massuppsägningar och vid blockader som en löntagarorganisation utlyst kan det uppstå en situation där anställningsförhållandet för dem som sagt upp sig ännu inte har upphört och dessa personers befattningar inte kan besättas, varvid uppgifterna i mån av möjlighet omorganiseras och fördelas på dem som arbetar. I en sådan situation kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med hänvisning till neutralitetsprincipen vägra utföra uppgifter som entydigt omfattas av en laglig blockad, dvs. är "föremål för strejk". I mellanskedet, där meddelanden om uppsägning har lämnats, men anställningsförhållandena fortfarande inte har upphört, gäller inte neutralitetsprincipen, utan arbetsgivaren har rätt att använda sin arbetsledningsrätt fullt ut, på det sätt som sagts ovan.

5.3 Sammanfattning av arbetsskyldigheten under en arbetskonflikt

Tabell 3

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

6 Skyddsarbete för tjänsteinnehavare

6.1 Allmänt

Begreppet skyddsarbete definieras i punkt 7 i kapitel I.

Syftet med skyddsarbete är att förhindra att medborgarnas liv eller hälsa utsätts för fara och att skydda sådan egendom som är särskilt utsatt vid en arbetskonflikt.²⁴ Eftersom situationer som medför fara kan ha allvarliga konsekvenser och vara svåra att förutse måste man låta utföra skyddsarbete i den omfattning som krävs för att syftet med skyddsarbete ska kunna uppnås.

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

För arbetstagarna finns det inga lagbestämmelser om skyddsarbete. Det betyder att arbetstagare inte har någon skyldighet att utan sitt samtycke utföra sådant arbete. Det är ändå praxis att om underlåtelse att sköta vissa uppgifter skulle medföra allvarlig fara för liv, hälsa eller egendom, sköts uppgifterna trots pågående arbetskonflikt.

²⁴ KomTjänstKoll 8 §

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

6.2 Beslut om skyddsarbete

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

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

Det är arbetsgivaren som utarbetar och fastställer arbetsskiftsförteckningarna för skyddsarbete. Arbetsskiftens längd avgörs utgående från verksamheten och behovet att trygga den, inte utgående från de strejkandes intressen. Arbetsskift på tre eller fyra timmar garanterar till exempel inte alltid patienternas säkerhet och är inte heller i övrigt ändamålsenliga för verksamheten. Arbetsskiftsförteckningar som upprättas för skyddsarbete ska vid behov undertecknas av dem som utför skyddsarbetet så att det utförda arbetet kan fastställas efteråt vid till exempel lönebetalning och utredning av ansvarsfrågor.

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

6.3 Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka skyddsarbete

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

En tjänsteinnehavare kan anvisas skyddsarbete i enlighet med den arbetsskiftsförteckning och den arbetstidsform som normalt tillämpas i det anvisade arbetet, även om arbetstidsformen avviker från vad som tillämpas i tjänsteinnehavarens ordinarie arbete. Då ska man naturligtvis iaktta de arbetstidsbestämmelser som gäller för det arbete som utförs som skyddsarbete. Till exempel kan en byråsekreterare som normalt följer byråarbetstid anvisas skyddsarbete i form av jour i brandverkets kontrollrum i kontinuerligt treskiftsarbete.

6.4 Vägran att utföra skyddsarbete

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

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

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

7 Nödarbete

Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får avvikelser göras från vad som föreskrivs i 8, 17 och 24–27 §.

När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom.

En arbetsinställelse kan medföra behov av nödarbete enligt 19 § i arbetstidslagen. Även om nödarbete ger rätt till avvikelser från de i övrigt tvingande bestämmelserna enligt 19 §, ändrar det inte i övrigt på vad som sagts om tjänsteutövnings- och arbetskyldighet, dvs. skyldigheten att arbeta utvidgas inte till fler tjänsteinnehavare och arbetstagare.

8 Anställning av ny arbetskraft

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

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

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

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

9 Avslutande av visstidsanställning

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

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

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

En motsvarande uppsägningsgrund uppstår också när den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till sin tjänsteutövning. När det är fråga om en situation enligt KomTjL 34 § där den ordinarie tjänsteinnehavaren med stöd av lag eller avtal har ovillkorlig rätt att återgå till sin tjänsteutövning upphör vikariens tjänsteförhållande utan föregående uppsägning och uppsägningstid. En situation som denna uppstår i praktiken också när en ordinarie tjänsteinnehavares semester återkallas av verksamhetsmässiga skäl, och när ett interimistiskt förordnande för en ordinarie tjänsteinnehavare att sköta en annan tjänst återkallas (KomTjL 24 §) och tjänsteinnehavaren återgår till att sköta sin egen tjänst. I en situation som denna rekommenderas ändå att den visstidsanställda tjänsteinnehavaren ges 14 dagars uppsägningstid under förutsättning att det är möjligt för den ordinarie tjänsteinnehavaren att återgå till sina egna uppgifter först efter denna tidsfrist.

10 Arbetsgivaren saknar möjlighet att sysselsätta

Om det under en strejk inte är möjligt att på ett ändamålsenligt sätt sysselsätta tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför strejken, kan arbetsgivaren vid behov

bestämma att de ska ta ut semester eller permitteras med iakttagande av bestämmelserna om permitterings- och förhandlingsförfarande i kollektivavtalen och samarbetslagen. Det är ändå sällan som permittering kan komma i fråga eftersom permittering förutsätter samarbetsförfarande och meddelande om permittering en månad i förväg, om inget annat avtalas med tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Också när semester fastställs ska AKTA kap. IV § 10 iakttas i fråga om tidsfristen för meddelande om semester.

På arbetstagare som blir utan arbete på grund av strejk och som inte permitteras kan man tillämpa arbetsavtalslagens bestämmelse om lönebetalning för högst 7 dagar, varefter lönebetalningen upphör (ArbAvtL 2 kap. 12 §). Då är det inte fråga om permittering. Arbetstagarna måste ändå i god tid underrättas om att arbetet och lönebetalningen kommer att upphöra (se kapitel IV punkt 1.7.2).

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

11 Ställningen för arbetarskyddschefer och heltidsarbetande arbetarskyddsfullmäktiga

Enligt det kommunala avtalet om arbetarskyddssamarbete (KT:s cirkulär 8/2008) har arbetarskyddschefen, som utses av kommunen, i egenskap av arbetsgivarrepresentant ansvar för arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och personalen på en arbetsplats. Arbetstagarna och tjänsteinnehavarna representeras av en arbetarskyddsfullmäktig i arbetarskyddssamarbetet med arbetsgivaren. Förutom en arbetarskyddsfullmäktig ska det också väljas två ersättare.

Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör. Medan arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköts hans eller hennes uppgifter av den ersättare som vid valet av ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen har fått flest röster, om inte något annat överenskommit i enlighet med 23 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.²⁵ Nödvändiga uppgifter är till exempel deltagande i arbetarskyddsinspektion, utredning av olycksfall, utnyttjande av rätt att avbryta ett arbete och liknande orsaker. Enligt Social- och hälsovårdsministeriet är en laglig stridsåtgärd att betrakta som ett hinder för arbetarskyddsfullmäktigen och orsak för en ersättare att träda in i arbetarskyddsfullmäktigens ställe.

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

KAPITEL IV

ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH ARBETSKONFLIKTER

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

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

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

1 Löner

1.1 Utbetalning av löner

Strejktid bör i mån av möjlighet beaktas på förhand när lönerna för kalendermånaden betalas. Om tidpunkten då strejken upphör inte har meddelats anses strejken pågå tillsvidare.

Anställda som deltar i en strejk beviljas inte löneförskott. Lön betalas inte heller på förhand för strejktid. Om åtgärder redan vidtagits för utbetalning av lön som gäller strejktid, återkrävs den utan grund betalda lönen i samband med nästa lönebetalning. För tjänsteinnehavarnas del finns det bestämmelser om detta i KomTjL 56 §. Någon motsvarande specialbestämmelse finns inte för arbetstagare. Löner, arvoden och andra tillgodohavanden som gäller tiden före strejken och som förfallit till betalning betalas som normalt.

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

1.2 Rätt till lön för dem som omfattas av en arbetskonflikt

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

1.3 Upphörande av lönebetalning och övriga förmåner vid en laglig arbetskonflikt

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

1.3.1 Lön för den dag då strejken börjar

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

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

1.4 Återupptagning av lönebetalning efter strejk

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

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

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

Tjänsteinnehavare eller arbetstagare som inte kommer till sitt arbetsskift dagen då strejken upphör eller till sitt första arbetsskift efter strejken om de är lediga dagen då strejken upphör, får lön först från och med den dag då de återgår till arbetet. Anställningsvillkoren bestäms då på samma sätt som om de hade strejkat fram till dagen då de återgick till arbetet.

Lönen för en månad som blir ofullständig på grund av strejk betalas som dagslön för de dagar som inte omfattas av strejken. Bestämmelser om lön som betalas för en del av en månad finns i AKTA kap. II § 19.

1.4.1 Lön för den dag då strejken upphör

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

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

1.5 Lönebetalning när arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra

Arbetskonflikten kan ha planerats så att arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra.²⁶ När en stridsåtgärd genomförs på detta sätt kan det uppstå oklarheter om vilka namngivna tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar och vilka som strejkar vid respektive tidpunkt, även när det finns ett beslut av tjänstetvistnämnden som kräver att de anställdas arbets- och strejkperioder ska vara specificerade.

1.5.1 Lön till anställda som inte deltar i strejken

Anställda som inte omfattas av strejken och namngivna anställda som omfattas av strejken, men som en verkställande förening lokalt lämnar utanför strejken för att följa ett beslut av tjänstetvistnämnden, får löne- och arbetstidsersättningar som vanligt.

1.5.2 Lön till anställda som deltar i strejken

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

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

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

1.6 Lön för skyddsarbete till anställda som deltar i en arbetskonflikt

1.6.1 Principerna för tim- och dagslön

Lön för skyddsarbete betalas i regel som timlön för arbetade timmar, men beloppet får inte vara högre än den anställdes ordinarie månadslön inklusive eventuella övertids- och andra arbetstidsersättningar²⁷. I undantagsfall betalas dagslön.²⁸

²⁶ AD:s dom 17/1998 (se även fotnot 9)

²⁷ AD 7/1985. Också i ett avtalslöst tillstånd borde bestämmelserna om anställningsvillkoren i det tidigare tjänstekollektivavtalet ha tillämpats på skyddsarbete som utfördes under en strejk i de fall där skyddsarbetet omfattade utförande av samtliga och inte endast en del av de uppgifter som hörde till tjänsten. I fallen i arbetsdomstolens dom hade tjänsteinnehavarna samtyckt till att iakttä arbets-skiftsförteckningar som fastställts för skyddsarbetet.

²⁸ KT:s och TFO:s förhandlingspromemoria 15.6.1995 Om normal dagslön och normal månadslön har betalats på förhand för skyddsarbetet därför att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren under strejken undantagsvis har arbetat normalt, dvs. hela tiden utfört skyddsarbete i enlighet med en arbets-skiftsförteckning som arbetsgivaren har planerat och fastställt i förväg, alltså enligt den ordinarie förteckningen (= samma förteckning som skulle ha följts också utan strejk), korrigeras den lön som bestäms enligt tim-/dagslöneprincipen inte i efterhand.

Timlön betalas

för allt arbete som utförs under enstaka dagar eller timmar

- 1) om arbetstiden för tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under en i förväg planerad period av 7 kalenderdagar understiger ordinarie full arbetstid enligt AKTA (t.ex. allmän arbetstid 38 ¾ timmar eller byråarbetstid eller
- 2) om den planerade arbetsperioden för tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är kortare än 7 kalenderdagar, oberoende av antalet planerade arbetstimmar under perioden.

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

Dagslön betalas

- om arbetsgivaren på förhand har planerat och fastställt
 - en period av minst 7 kalenderdagar, under vilken
 - den planerade och godkända arbetstiden för tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är minst full ordinarie arbetstid enligt AKTA (t.ex. allmän arbetstid 38 ¾ timmar eller byråarbetstid och
 - den anställde fullgör samtliga uppgifter som hör till tjänsten/arbetet och inte bara vissa av dem
- från dagen då tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren infinner sig på arbetsplatsen i enlighet med den planerade perioden tills denna 7/14/21 osv. dagar långa period och skyddsarbetet upphör och tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren åter går i strejk
- för planerade arbetsdagar och lediga dagar som ingår i ovan nämnda period.

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

Förmåner när principen om dagslön tillämpas

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare betalas dagslön enligt förutsättningarna ovan gäller dessutom att

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

För skyddsarbete betalas uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande i enlighet med de allmänna lönegrunderna. Om en tjänsteinnehavare utför skyddsarbete inom ramen för sin

egen tjänst eller utför motsvarande uppgifter betalas samma lön som för den ordinarie tjänsten, förutsatt att tjänsteinnehavaren fullgör samtliga uppgifter som ingår i tjänsten och inte bara vissa av dem.

1.6.2 Deltidsanställda

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

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

1.6.3 Maximalt lönebelopp i vissa situationer

Strejkande tjänsteinnehavare som fortgående har utfört skyddsarbete får inte ha en bättre lönesituation än när de står utanför strejken. Om timlönen för skyddsarbetet leder till att lönen blir högre än tjänsteinnehavarens ordinarie månadslön inklusive eventuella övertidsersättningar och ersättningar för obekvämt arbetstid, kan lönen inte betalas till högre belopp än den ordinarie månadslönen och de nämnda ersättningarna tillsammans. Detta gäller i tillämpliga delar även arbetstagare som samtycker till att utföra skyddsarbete. Se också fotnot 28.

1.6.4 Rätt till sjuklön under skyddsarbete

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

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

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

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

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

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

av avtalsbestämmelserna om samarbetsförfarande och tiden för meddelande av permittering. Därefter avbryts utbetalningen av deras löner.²⁹

1.7.1 Tjänsteinnehavare, avbrytande av lönebetalningen

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

1.7.2 Arbetstagare, avbrytande av lönebetalningen

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

1.7.2.1 Arbetstagare som inte har intresse av strejk

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

En arbetstagare är vid hinder som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen skyldig att utföra även annat arbete än det som anges i arbetsavtalet.³⁰ Från den lön som ska betalas till arbetstagaren får arbetsgivaren enligt ArbAvtL 2 kap. 12 § 3 mom. dra av det belopp som arbetstagaren sparat in genom att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller uppsåtligen låtit bli att förtjäna.

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

1.7.2.2 Arbetstagare som har intresse av strejk

Arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen gäller inte arbetstagare som visserligen hindras från att utföra sina arbetsuppgifter till följd av en strejk, men strejken syftar till att påverka också dessa arbetstagares anställningsvillkor. Det är alltså fråga om arbetstagare som klart väntas ha något att vinna på strejken. Med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen behöver arbetsgivaren med andra ord inte betala någon lön alls till sådana arbetstagare under den tid som arbetshindret varar.

²⁹ AKTA kap. VIII § 1–2

³⁰ RP 157/2000: Detaljmotivering: 2 kap. 12 §

Anledningen till att arbete inte kan utföras beror i detta fall inte på arbetsgivaren utan på arbetstagaren själv (dvs. strejken) även om arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande (strejk är inte ett skäl som beror på arbetsgivaren trots att arbetstagare ofta hävdar att så är fallet).

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

2 Arbetstid

2.1 Ersättningar för övertid och obekväm arbetstid

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

I periodarbete (AKTA kap. III § 9) anses en strejk inte avbryta en arbetsperiod, eftersom strejk är en sådan godtagbar orsak till frånvaro som anges i avtalet. Vid avbrott på grund av strejk kan övertidsersättning därför komma i fråga endast när den ordinarie arbetstiden för perioden överskrids (t.ex. 116 timmar 15 minuter i en kontinuerlig treveckorsperiod, AKTA kap. III § 15).

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

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

2.2 Beredskap och beredskapsersättning för strejkande personal

2.2.1 Beordrande av beredskap

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

2.2.2 Beredskapsersättning

Ersättningar för beredskap betalas enligt följande:³¹

³¹ KT:s och TFO:s förhandlingspromemoria 15.6.1995

Beredskap under strejk:

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

Beredskap efter avslutad strejk:

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

3 Semester

3.1 Fastställande och flyttning av semester

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

Enligt den nya semesterlagen kan en arbetstagares semester inte längre ändras. Enligt AKTA kan en arbetstagares fastställda semester inte flyttas eller avbrytas av skäl som beror på arbetsgivaren. Semesterändringar, dvs. flyttning och avbrytande, förutsätter samtycke av arbetstagaren. *För arbetstagare finns det ändå ett undantag* från regeln att ett meddelande om semestertidpunkten är bindande. Undantaget gäller om en strejk som arbetstagaren omfattas av bryter ut efter att meddelandet har getts men innan semestern har börjat. Om semestern sammanfaller med strejken är meddelandet om semester *utan verkan* oberoende av om meddelandet återkallas eller inte.³² Semestrar som infaller under en strejk återkallas automatiskt. För denna tid betalas inte heller någon semesterlön.

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

³² AR 975. Ett semestermeddelande som getts före en strejk saknade inte verkan till den del det gällde tiden efter att strejken upphört. Ett meddelande om semestertidpunkten träder alltså i kraft på nytt den dag då strejken slutar. En arbetstagare får således semester från och med dagen efter strejkens upphörande och semestern slutar den dag då den enligt meddelandet om semestertidpunkten upphör. Semesterlönen för en sådan semester betalas om möjligt innan semestern börjar.

verksamhetsrelaterade skäl att flytta eller avbryta en semester. 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 yrkeskunnig personal för skyddsarbete samt i vilken mån den reducerade personalen under strejken räcker till och om de anställda har tillräcklig erfarenhet och känner till verksamheten. Dessutom måste man beakta att tjänsteinnehavare och arbetstagare som är inplanerade som semestervikarier också kan komma att delta i strejken.

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

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

När tjänsteinnehavaren underrättas 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 når mottagaren. Om tjänsteinnehavaren inte har fått kännedom om att semestern återkallats, är återkallandet inte giltigt. Då ska semesterlön betalas för semestertiden.

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

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

- 1 Semestrarna tas ut i enlighet med vad som har fastställts.

Under sin fastställda semester är tjänsteinnehavarna på semester och inte i strejk, och de behåller bland annat sina löneförmåner. Däremot återkallas semestern för arbetstagare automatiskt utan något särskilt meddelande till den del som semestern sammanfaller med strejken, se fotnot 32.

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

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

Tjänsteinnehavare som inte omfattas av strejken och som återkallas från sin semester kan beordras att utföra sina ordinarie tjänsteuppgifter, skyddsarbete vid sidan av de ordinarie uppgifterna eller endast skyddsarbete. Dagarna i skyddsarbete utgör givetvis tjänsteutövningsdagar och inte semesterdagar.

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

3.2 Semester som slutar under en strejk

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

3.3 Beräkningsgrund för semesterpenningen

Enligt § 18 mom. 1 i semesterkapitlet i AKTA utgör juli månad beräkningsgrund för semesterpenningen. Om strejken delvis infaller i juli bestäms beräkningsgrunden för semesterpenningen utgående från den lön som betalas i juli för tiden utanför strejken. Dessutom beaktas eventuell lön för skyddsarbete under strejken i beräkningsgrunden för semesterpenningen, på samma sätt som övrig lön, dvs. den ordinarie lönen för tjänsteutövningstiden/tiden i arbete. Jourersättning under skyddsarbete räknas inte med.³³

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

3.4 Bortfall av semesterpenning

Enligt AKTA kap. IV § 18 mom. 3 betalas ingen semesterpenning för semester eller en del av den om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren på grund av strejk eller av någon annan orsak uteblivit från sin tjänsteutövning eller sitt arbete utan tillstånd eller giltigt skäl omedelbart före eller efter semestern eller semesterdelen. En strejk är inte en giltig orsak till frånvaro enligt AKTA.³⁴

³³ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

³⁴ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

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.³⁵ Om en tjänsteinnehavares semester återkallas bara för den tid som en strejk varar och semestern fortsätter omedelbart efter strejken, bortfaller semesterpenningen för den del av semestern som fortsätter på detta sätt

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares semester upphör under en strejk, till exempel på en torsdag, och den anställde infinner sig till skyddsarbete först på lördagen bortfaller semesterpenningen för semesterperioden eftersom fredagen i så fall 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 anvisar tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren skyddsarbete redan på fredagen.

Exempel på fall då semesterpenningen minskar

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

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

Anvisningarna om bortfall av semesterpenning tillämpas på samma sätt i situationer där semesterpenning bytts ut mot ledighet på basis av ett lokalt avtal som ingåtts med stöd av § 13 i det kommunala huvudavtalet och en del av utbytesledigheten redan har tagits ut.³⁶

Semesterpenningen bortfaller inte i följande fall:

- 1 Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren utför skyddsarbete omedelbart innan semestern börjar eller omedelbart efter att den slutar. Då får det inte finnas en enda mellandag mellan semestern och skyddsarbetet. Semesterpenning betalas förutsatt att även övriga villkor för utbetalning är uppfyllda.
- 2 Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens semester slutar dagen innan en strejk bryter ut. Den anställde går i strejk följande dag då strejken börjar till exempel kl. 12.00.

³⁵ Till en tjänsteinnehavare som har uteblivit från sin tjänsteutövning på grund av en strejk betalas inte den del av semesterpenningen som har intjänats under samma kvalifikationstid som den semesterperiod före vilken eller omedelbart efter vilken tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövning på grund av strejken. En arbetstagares semesterpenning minskas också när semestern i enlighet med arbetsrådets ovan relaterade utlåtande nr 975 (se fotnot 32) i själva verket börjar omedelbart efter att en strejk upphör, trots att den ursprungligen meddelade tidpunkten för semesterns början infaller under strejken.

³⁶ AD 36/1997

I detta fall har den anställde inte gått i strejk omedelbart efter semestern eftersom tjänsteutövningen har fortsatt utan avbrott (och en arbetstagares tid i arbete anses inte ha blivit avbruten) fram till kl. 12.00 den dag då strejken började.

- 3 En strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars anställningsförhållande upphör under strejken förlorar inte rätten till semesterpenning som ska betalas i samband med semesterersättning.

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

Tid i strejk berättigar inte till semester. Strejktid likställs inte med arbetad tid när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut.³⁷ Strejktid likställs med arbetad tid bara i följande undantagsfall:

Semester som slutar under strejk

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

Sjukledighet som upphör under strejk

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

Övriga tjänst- och arbetsledigheter

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

För en arbetstagare som är permitterad när en strejk bryter ut kan dagar under permitteringsperioden likställas med arbetade dagar medan permitteringen varar förutsatt att permitteringen enligt avtalsbestämmelserna även annars skulle räknas som tid som likställs med arbetad tid. Avgörande är vilken frånvaroororsak som börjar först, strejken eller permitteringen. Tidpunkten då meddelandet om permittering getts saknar betydelse.³⁸ Motsvarande regel tillämpas också på tjänsteinnehavare.

³⁷ Om en strejkande tjänsteinnehavare eller arbetstagare har utfört skyddsarbete är skyddsarbetsdagarna tjänsteutövningsdagar eller arbetade dagar.

³⁸ AR 981/23.1.1975

4 Sjukledighet

4.1 Rätt till sjukledighet för dem som deltar i en strejk

De allmänna förutsättningarna för beviljande av sjukledighet för anställda som deltar i en strejk gäller också sjukledigheter som infaller under den tid som strejken pågår (se kollektivavtalsbestämmelserna, t.ex. AKTA kap. V § 1). Beslutet om sjukledighet ska ändras om det till exempel visar sig att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i fråga inte alls har varit oförmögen att arbeta. Det kan till exempel visa sig att den anställde har utfört skyddsarbete, arbetat på annat håll eller varit strejkkvakt. Följande anvisningar gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare:³⁹

- 1 Om den anställde blir arbetsoförmögen innan strejken börjar beviljas avlönad sjukledighet för tiden av arbetsförmåga enligt läkarintyget. Förutsättningarna för att sjukledighet ska beviljas är då att
 - läkarintyget är utfärdat innan strejken börjar,
 - tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har lämnat in läkarintyget till arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utan obefogat dröjsmål innan strejken börjar, och att
 - övriga villkor för avlönad sjukledighet enligt respektive kollektivavtal uppfylls.
- 2 Om den anställde blir arbetsoförmögen under strejken och läkarintyget utfärdas då, har den anställde inte rätt till sjukledighet under den tid som strejken varar.
- 3 Den anställde har inte heller i enlighet med punkt 2 rätt till sjukledighet under strejken om arbetsförmågan beror på samma sjukdom som ligger till grund för en tidigare sjukledighet som beviljats redan före strejken (förlängd sjukledighet).⁴⁰
- 4 Retroaktivt utfärdade läkarintyg godkänns inte heller i en strejksituation. Tjänsteinnehavare och arbetstagare har inte rätt till sjuklön under strejken om läkarintyget är utfärdat efter att strejken började, inte ens om arbetsförmågan enligt intyget har uppstått före strejken.
- 5 Om arbetsförmågan enligt ett läkarintyg som utfärdats under strejken fortgår efter strejkens slut, beviljas avlönad sjukledighet för tiden efter strejken under de förutsättningar som anges i kollektivavtalet och eventuellt också i avtalet om återgång till arbetet.
- 6 Rätten till sjukledighet under tid i skyddsarbete avgörs av om skyddsarbetet redan är påbörjat och för hur lång tid arbetsgivaren har fastställt skyddsarbetet. Sjukledighet beviljas inte om skyddsarbetet inte har påbörjats innan arbetsförmågan

³⁹ KT och TFO har kommit överens om enhetliga tillvägagångssätt vid centrala förhandlingar 9.12.1996 (642/10/95 och 17/10/96). Se också AD 7/1985 och AD 1/1998.

⁴⁰ HFD har i sitt förhandsavgörande HFD 2002:6 tolkat förutsättningen för förlängning på ett annat sätt för en icke fackansluten tjänsteinnehavare. Tolkningen avviker från arbetsdomstolens beslut och ska beaktas enbart om det är fråga om en sådan tjänsteinnehavare som på grund av att han eller hon inte är fackansluten själv inte är bunden till tjänstekollektivavtalet.

uppstår. Sjukledigheten beviljas i vilket fall som helst högst till den tidpunkt som skyddsarbetet slutar (se punkt 1.6.4).

- 7 Om stridsåtgärden är planerad att genomföras så att arbetsperioder och strejkperioder avlöser varandra och en arbetstagare insjuknar under sin arbetsperiod enligt denna strejkmodell, beviljas sjukledighet endast för arbetsperioden enligt den egna strejkrytmen, men inte för en strejkvecka, och inte heller betalas någon sjuklön under strejkveckan.⁴¹

4.2 Bedömning av läkarintyg

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

I anvisningen framhålls särskilt att retroaktiva läkarintyg inte ska utfärdas utan särskilt grundad anledning. Tidpunkten för ett insjuknande som skett tidigare är inte något som en läkare kan fastställa på sakliga grunder.⁴²

I anvisningen betonas också arbetsgivarens rätt att i sista hand bedöma läkarintyget, om läkarens slutsatser om den anställdes arbetsförmåga bygger på oriktiga och bristfälliga bakgrundsuppgifter som den anställde själv har uppgett. Arbetsgivaren kan också kräva att det i läkarintyget anges vilka omständigheter som försvårar eller hindrar utförande av arbete i allmänhet och i synnerhet i den anställdes eget yrke, eller på vilket sätt arbete kan medföra olägenhet för den anställdes hälsa.

5 Moderskapsledighet

Om moderskapsledighet har beviljats före en arbetsinställelse anses den anställda vara moderskapsledig även om ledigheten börjar under arbetsinställelsen. Detta gäller också om den anställda deltar i arbetsinställelsen innan moderskapsledigheten börjar. Om moderskapsledigheten upphör under pågående arbetsinställelse, anses den anställda vara moderskapsledig tills moderskapsledigheten löper ut. Avgörande är alltså vilket datum moderskapsledigheten beviljas.⁴³

När det är fråga om en rullande strejk och beslutet om moderskapsledighet fattas först när strejken brutit ut, kan beslut om (avlönad) moderskapsledighet fattas endast för tiden utanför strejken, eftersom tjänst- och arbetsledigheter kan beviljas endast för en

⁴¹ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

⁴² I anvisningen uttrycks detta på följande sätt: "En läkare bör inte utfärda något som helst retroaktivt intyg om han inte själv har de behövliga uppgifterna om patienten och inte heller kan få dem från någon annan tillförlitlig källa. Ifall läkaren i samband med att patienten begär intyget kan observera symptom på en sådan skada eller sjukdom som eventuellt har orsakat arbetsförmåga redan tidigare, kan han anteckna detta tillsammans med grunderna för sin tolkning under punkten tilläggsuppgifter utan dess mer bevisföring."

⁴³ AD 7/1985

tid då tjänsteutövningen eller tiden i arbete inte avbrutits på grund av en arbetskonflikt.⁴⁴

Under pågående arbetsinställelse kan man inte fatta beslut om beviljande av moderskapsledighet för en person som deltar i arbetsinställelsen. Den tid som en person deltar i en arbetsinställelse och för vilken hon får eller skulle ha rätt att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen minskar den avlönade moderskapsledigheten när arbetsinställelsen upphört.

6 Prövningsbaserade tjänst- och arbetsledigheter

Det är inte ändamålsenligt att bevilja tjänsteinnehavare och arbetstagare 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 prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet behandlas vet att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren sannolikt kommer att delta i en strejk, ska ledigheten inte beviljas för längre tid än fram till den tidpunkt då strejken börjar.

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

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

7 Tjänstebostad

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

8 Tillvägagångssätt vid lockout och vid samtidigt pågående strejk och lockout

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

8.1 Lockout

När KT har fattat ett beslut om lockout för en kommun eller en samkommun ska den lokala arbetsgivaren i god tid före lockouten underrätta berörda tjänsteinnehavare och

⁴⁴ Centrala förhandlingar 30.6.2003 (KT/Akava-OS rf)

arbetstagare om att de omfattas av lockouten. Tjänsteinnehavare och arbetstagare som lämnas utanför lockouten behöver inte underrättas om att de inte omfattas av lockouten. För att undvika oklarhet kan man ändå underrätta också dessa anställda om saken.

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

8.2 Anställda som omfattas av samtidig strejk och lockout

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

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

KAPITEL V

ÅTGÄRDER NÄR EN ARBETSKONFLIKT AVSLUTAS

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

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

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

Återgång till arbetet

Avtal om återgång till arbetet innehåller i allmänhet bestämmelser om vilken dag och vid vilket klockslag strejkande tjänsteinnehavare och arbetstagare senast ska ha återgått till arbetet eller personligen ha meddelat arbetsgivaren om att de står till förfogande för att 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 de tjänsteinnehavare och arbetstagare som deltagit i strejken skyldiga att omedelbart infinna sig till följande ordinarie arbetsskift enligt gällande arbetsskiftsförteckning. Anställda som har deltagit i strejken är skyldiga att själva ta reda på när deras arbetsskift infaller (se kapitel IV punkt 1.4, betydelse för lönebetalningen inleds). Arbetsgivaren kan ändå informera sina anställda om deras arbetsskift för att komma i gång med verksamheten så snabbt som möjligt.

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

Tidpunkten för varje tjänsteinnehavares och arbetstagares återgång till arbetet efter en strejk eller tidpunkten då de har meddelat om förhinder ska antecknas med datum och klockslag eftersom detta har betydelse för dessa anställdas anställningsvillkor. Tjänsteinnehavare och arbetstagare som återgår till arbetet eller meddelar om förhinder senare än vad som sägs ovan kan få lön tidigast från och med den tidpunkt då de återgår till arbetet (se kapitel IV, punkt 1.4). Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare 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.

KAPITEL VI

ANDRA KONSEKVENSER AV EN ARBETSKONFLIKT

1 Så påverkas pensionsskyddet

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

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

För en deltidspensionär kan deltagande i en laglig eller olaglig strejk påverka rätten till deltidspension. Rätten till deltidspension upphör om anställningen har ett avbrott på mer än sex veckor. Det samma gäller om personens inkomster blir lägre än 35 % av inkomsten för heltidsarbete.

Delinvalidpensioner påverkas inte av en strejk.

Vid en olaglig strejk avbryts den strejkandes kommunala anställning. Det kan ha betydelse för bibehållandet av tilläggs-pensionsdelen om inkomsterna under något kalenderår underskrider 8 676 euro (2020). Kravet på fortlöpande anställning uppfylls inte i så fall eftersom det inte får finnas en enda dags avbrott i anställningsförhållandet.

På grund av de konsekvenser som en strejk kan ha är det viktigt att den lokala arbetsgivaren håller kontakt med Keva för att aktuella uppgifter om de strejkande ska kunna förmedlas.

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

2 Anteckning om strejk i arbetsintyget

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

3 Inkassering av medlemsavgifter

Arbetsgivaren är inte skyldig att inkassera och till föreningarna redovisa sådana extra medlemsavgifter som inte har meddelats arbetsgivaren minst tre månader innan inkasseringen ska ske. Sedvanliga medlemsavgifter som meddelats arbetsgivaren inkasseras och redovisas däremot på normalt sätt utgående från de löner som eventuellt betalas ut under en strejk.

KAPITEL VII

AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

1 Förhandlingar i anknytning till en arbetskonflikt

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

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

2 Gamla tolkningstvister

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

3 Meningsskiljaktigheter och tolkningstvister som gäller konflikttiden

3.1 Allmänt

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

Meningsskiljaktigheter som hänför sig till konflikttiden och gäller anställningsvillkoren för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av strejken bör om möjligt avgöras omedelbart mellan tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren och en representant för arbetsgivaren. Om detta inte är möjligt ska en meningsskiljaktighet som gäller tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalen hänskjutas för avgörande till tiden efter arbetskonflikten genom förhandlingsförfarande enligt kap. 3 i det kommunala huvudavtalet och i sista hand för avgörande i arbetsdomstolen.

Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av arbetsavtalslagen avgörs i tingsrätten.

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

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

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

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

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

- eftersom fastställande, flyttning och avbrytande av semester är en fråga om hur AKTA ska tolkas, som efter förhandlingsförfarande enligt det kommunala huvudavtalet i sista hand kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande,
- lämnas begäran om omprövning med stöd av KomTjänstKoll 50 § till denna del utan prövning eftersom ärendet hör till arbetsdomstolens kompetens.

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

Tvister som gäller återkallande av prövningsbaserad tjänstledighet med eller utan lön behandlas i förvaltningsdomstolen och i sista hand i HFD. Ärendet ska således inte till någon del behandlas som en i det kommunala huvudavtalet avsedd tillämpnings- och tolkningstvist som gäller ett tjänstekollektivavtal.⁴⁵

⁴⁵ AD 139/1984: Tvister som gäller återkallande av prövningsbaserade tjänstledigheter eller betalningen av lön för dessa hör inte till arbetsdomstolens kompetens. Avgörandet grundar sig på AKTA (1984– 1985) § 112 mom. 3 som ger arbetsgivaren rätt att pröva och besluta om betalning av lön under prövningsbaserad tjänstledighet.

3.3 Meningsskiljaktigheter om lokala avtal som ingås i anslutning till en stridsåtgärd och tolkningstvister om sådana avtal

Det har varit möjligt att ingå lokala avtal om till exempel anställningsvillkoren under en strejk.⁴⁶ En meningsskiljaktighet om ett sådant avtal är inte en meningsskiljaktighet om tillämpningen eller tolkningen av ovillkorliga avtalsbestämmelser i AKTA. Den kan därför inte avgöras genom förhandlingsförfarande enligt kap. 3 i det kommunala huvudavtalet. Ett lokalt avtal av detta slag som ingås i ett avtalslöst tillstånd är inte ett sådant lokalt avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet utan ett offentligrättsligt avtal av annat slag. Meningsskiljaktigheter om sådana avtal avgörs vid behov som förvaltningsstvemål på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).⁴⁷

4 Olagliga stridsåtgärder

4.1 Behandling vid arbetsdomstolen

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

En tjänsteinnehavar- och arbetstagarförening kan å sin sida begära att arbetsdomstolen prövar om en lockout som en kommun eller samkommun verkställer är laglig.

4.2 Påföljder för föreningar

En arbetstagar- eller tjänsteinnehavarförening 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.⁴⁸

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

4.3 Påföljder för enskilda tjänsteinnehavare

Om tjänstekollektivavtalet innehåller en bestämmelse om fredsplikt, vilket är fallet med till exempel AKTA⁴⁹, kan arbetsdomstolen döma även enskilda tjänsteinnehavare att betala böter till motparten för överträdelse av den avtalsbaserade fredsplikten.

⁴⁶ Med stöd av KomTjänstKollL har man också till exempel kunnat avtala om begränsning av strejker.

⁴⁷ Centrala förhandlingar mellan TFO och KT 24.4.1997 22/10/96. I protokollet över de centrala förhandlingarna sägs dessutom att om den ena parten inte har uppfyllt de väsentliga villkor som ska uppfyllas för att avtal ska uppstå, kan avtalet i enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer anses ha förfallit av sig självt, eller kan inte heller längre skäligen anses binda den andra parten.

⁴⁸ KomTjänstKollL 4 kap., KollAvtL 8–10 §

⁴⁹ AKTA kap. I § 3

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

Att en tjänsteinnehavare med stöd av ett beslut av en tjänsteinnehavarförening deltar i en stridsåtgärd som föreningen vidtagit, ska inte anses vara ett tjänstebrott och inte heller en handling som kräver disciplinär bestraffning, oberoende av om stridsåtgärden är laglig eller olaglig.⁵⁰ Enligt KomTjL 35 § 2 mom. 2 punkten kan ett tjänsteförhållande inte upphävas på den grunden att tjänsteinnehavaren har deltagit i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut.

En tjänsteinnehavare som inte omfattas av strejken är trots neutralitetsrätten skyldig att utföra uppgifter som omfattas av den förbjudna stridsåtgärden. Om tjänsteinnehavaren vägrar att utföra dessa uppgifter kan han eller hon göra sig skyldig till brott mot tjänstutövningsskyldigheten enligt KomTjL 17 §.

En tjänsteinnehavare som försummar sina tjänsteplikter kan tilldelas en varning. Det är rekommendabelt att tjänsteinnehavaren hörs innan en varning ges och att den ges skriftligt. Om tjänsteinnehavaren ändå fortsätter försumma sin tjänstutövningsskyldighet kan åtgärder vidtas för att upphäva anställningsförhållandet i det fallet att förutsättningarna i KomTjL uppfylls.

4.4 Påföljder för enskilda arbetstagare

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

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

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

⁵⁰ KomTjänstKollL 23 §

Bilaga 1

Information till KT om en olaglig stridsåtgärd

- Kommun/samkommun och ifyllarens namn och kontaktinformation
- Det sammanlagda antalet personer som deltagit i stridsåtgärden, oberoende av om de är fackanslutna eller icke fackanslutna eller om de har deltagit i skyddsarbete (arbetstagare och tjänsteinnehavare separat)
- Uppgifter om lokala fackliga organisationer där de som deltagit i stridsåtgärden är organiserade
 - organisationens namn (exakt), ordförandens namn och organisationens eller ordförandens adress
 - uppgifter om huruvida den lokala fackliga organisationen har fattat ett uttryckligt beslut om att delta i stridsåtgärden och när detta beslut har fattats
 - antalet medlemmar som deltagit i stridsåtgärden inom den fackliga avdelningen (tjänsteinnehavare och arbetstagare separat)
- Uppgifter om de ordförande/vice ordförande i de fackliga organisationerna och de personer i organisationernas förtroendeorgan (styrelsen eller motsvarande organ, arbetsutskott osv.) som deltagit i stridsåtgärden (namn, organisation, ställning i organisationen, anställningsförhållandets art)
- Uppgifter om förtroendemän och deras ersättare som deltagit i stridsåtgärden (namn och organisation, ställning i organisationen, anställningsförhållandets art)
- Hur länge uteblev de som deltog i stridsåtgärden från sin arbetsplats (datum, begynnelse- och sluttidpunkt)
- Blev arbetsgivaren underrättad om stridsåtgärden på förhand, och på vilket sätt framfördes meddelandet?
- 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