

Konfliktcirkulär

Ersätter cirkulär 1987 A 33

FÖRORD

Arbetskonflikter är en fråga för arbetsgivarsamverkan. Berörd myndighet förutsätts samverka med Arbetsgivarverket för att gemensamt söka för myndigheten och avtalsområdet bästa möjliga hantering av situationen.

I flertalet fall erhåller Arbetsgivarverket varsel om konflikt direkt från konfliktande facklig organisation, men inte alltid. Därför finns en bestämmelse i Arbetsgivarverkets stadgar att *Medlem som är utsatt för arbetskonflikt skall omedelbart underrätta Arbetsgivarverket om detta. Vidare säger stadgarna att Arbetsgivarverket skall bistå medlemmen och söka bilägga konflikten. Medlem är skyldig att följa Arbetsgivarverkets beslut i konfliktfrågor.* Underförstått gäller givetvis att Arbetsgivarverket inte verkar för att bilägga konflikten till vilket pris som helst. Vilka åtgärder som ska vidtas diskuteras med berörd myndighet och prövas med hänsyn till omständigheterna.

Beslut om stridsåtgärder fattas, som framgår ovan, alltid av Arbetsgivarverket. Parternas skyldigheter och befogenheter vid arbetskonflikter regleras i lagar och avtal på sätt som framgår av detta cirkulär.

Arbetskonflikter har olika karaktär. Det beror bl.a. på om de uppkommer mellan de centrala parterna under pågående avtalsrörelse, mellan arbetsgivaren och en icke-kollektiv-avtalsbunden facklig organisation eller som en vild konflikt (utan beslut av en facklig organisation). Eftersom regelverket är omfattande bör varje medlem se till att alltid ha en god

beredskap för olika typer av konflikter. Uppkommer konflikthot ska mycket göras under tidspress.

Innehållsförteckning	Sid	
Förord	1	
Förkortningar	8	
1. Inledning	11	
1.1 Syfte och innehåll	11	
1.2 Tillämpningsområde	11	
1.3 Fördröjning av konfliktutbrott	12	
1.3.1 Regler i MBL	12	
1.3.2 Samarbetsavtalet	14	
1.4 Information	19	
1.4.1 Arbetsgivarverkets information	19	
1.4.2 Myndigheternas information	19	
1.5 Sekretess		20
Avd A ALLMÄN BAKGRUND	21	
2. Rättsläget vid avtalslöst tillstånd	21	
3. Behörighet att besluta om stridsåtgärder	23	
4. Rätten till stridsåtgärder	25	
4.1 Lagar och avtal	25	
4.2 Fredsplikt enligt MBL	26	
4.3 Otillåtna former av stridsåtgärder	28	
4.4 Sympatiåtgärder	30	
4.5 Stridsåtgärd utan fackligt syfte	31	
4.6 Begränsningar i kollektivavtal av stridsrätten	32	
4.6.1 Huvudavtalet (HA)	32	
4.6.2 Det särskilda huvudavtalet (SHA)	32	
4.6.3 Samarbetsavtalet	34	

4.7	Tvist om tillåtligheten av en stridsåtgärd	35
4.8	Schematisk översikt	36
5.	Samfällsfarliga konflikter	37
5.1	Allmänt	37
5.2	Förfarandet vid en samhällsfarlig konflikt	39
6.	Undantagskretsen	42
6.1	Undantagskretsens omfattning	42
6.2	Arbetsgivarföreträdare m.fl. (32 § HA)	42
6.3	Medhjälpare (33 § HA)	43
6.4	Förteckning över undantagna arbetstagare	45
6.5	Undantaget avser hela anställningen	47
6.6	Ändring av undantagskretsen	47
7.	Brott mot fredsplikten	49
7.1	Ansvaret för fredsplikten	49
7.2	Påföljder vid en otillåten stridsåtgärd	49
Avd B	TID DÅ FREDSPLIKT RÅDER	53
8.	Åtgärder	53
8.1	Arbetsgivarverkets konfliktgrupp	53
8.2	Konfliktberedskap hos myndigheterna	53
Avd C	VARSELTIDEN	56
9.	Varsel om stridsåtgärd	56
10.	Arbetsgivarverkets åtgärder	59
10.1	Information om varslet	59
10.2	Är varslet klart till sin innebörd?	59

10.3	Är konflikten samhällsfarlig?	60
10.4	Undantag av andra skäl än samhällsfarlighet?	61
10.5	Motåtgärder	62
11.	Myndigheternas åtgärder	63
11.1	Allmänt	63
11.2	Åtgärdslista	64
Avd D	KONFLIKTTIDEN	66
12.	Myndigheternas åtgärder	66
12.1	Allmänt	66
12.2	Åtgärdslista	68
<u>Underavd I</u>	<u>De som inte deltar i konflikten</u>	70
13.	Neutralitetsrätt och skyddsarbete	70
13.1	Neutralitetsrätt	70
	13.1.1 Allmänt	70
	13.1.2 Undantagskretsens arbetsgivarföreträdare	72
	13.1.3 Beslutande myndighet	73
13.2	Skyddsarbete	73
<u>Underavd II</u>	<u>De som deltar i konflikten</u>	76
14.	Anställningsförhållandet	76
14.1	Anställningen består	76
14.2	Anställning	77
15.	Anställningsförmåner	78
15.1	Allmänt	78
15.2	Inga anställningsförmåner	78
15.3	Tjänsteresa	79

15.4	Löneavdrag	79
15.5	Utbetalning av lön	80
15.6	Villkor för utbetalning av lön	80
15.7	Återbetalning av för mycket utbetald lön eller andra kontanta förmåner	81
15.8	Semester	82
16.	Tjänsteresa	84
16.1	Vid strejk	84
16.2	Vid lockout	84
16.3	Reseförmåner	85
17.	Tillämpningen av viss lagstiftning	86
17.1	Medbestämmandelagen	86
17.2	Förtroendemannalagen och personal- företrädarförordningen	87
17.3	Anställningsskyddslagstiftningen	89
17.4	Semesterlagen	90
<u>Underavd III Sekretess</u>		91
18.	Sekretess	91
Avd E	VILD KONFLIKT	93
19.	Åtgärder	93
19.1	Överläggning	93
19.2	Åtgärdslista	94
19.3	Talan vid AD	95

Bilaga 1	Begränsningar i stridsrätten	97
Bilaga 2	Undantagskretsen enligt huvudavtalet (HA)	101
1.	Allmänt	101
2.	Föreskrifter för tillämpningen av 38-39 §§ HA	101
2.1	Förteckning över undantagskretsen	102
2.2	Anmälan om att bilagan 2 till 38 § HA behöver ändras	102
2.3	Förhandlingsordning vid förhandling enligt 39 § HA	103
2.3.1	Överenskommelse om förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § HA	103
2.3.2	Arbetsgivarverkets före- skrifter om befogenhet att föra sådan förhandling som avses avses i proto- kollsanteckningen till 39 § HA (arbetsgivarnyckel)	104
2.3.3	Arbetstagarnyckel till 1 § bilaga 3 HA	105
2.4	Föreskrifter för tillämpningen av förhandlingsordningen vid förhandling enligt 39 § HA	105
Bilaga 3	Redovisning av skäl för undantag från stridsåtgärd	107
Bilaga 4	Försäkran om organisationstillhörighet	108
Bilaga 5	Litteraturförteckning	109

Sakregister

115

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
AF	Anställningsförfordningen (1994:373; ändrad 1999:864) ¹⁾
ag	Arbetsgivare
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160; omtryckt 1991:677; ändrad senast 1999:841) ¹⁾
ao	Arbetstagarorganisation
at	Arbetstagare
AU	Arbetsmarknadsutskottet
Cirk	Arbetsgivarverkets cirkulär
Ds	Departementsserien
F	Förordning
FB	Arbetsgivarverkets bok Författningsboken, som ges ut årligen
FMA	Avtal om fackliga förtroendemän (Cirk 1984 A 39)

¹⁾ Se FB

FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (ändrad senast 1990:1039, se Cirk 1984 A 39) ¹⁾
Fö	Föreskrifter
HA	Huvudavtal (FB och Cirk 2000 A 3)
InU	Inrikesutskottet
JO	Riksdagens ombudsmän och den årliga publikationen Justitieombudsmännens ämbetsberättelse
Ju	Justitiedepartementet
KAF	F (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. (omtryckt 1994:1937; ändrad senast 1999:898) ¹⁾
KK	Kungl. kungörelse
KU	Konstitutionsutskottet
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning (ändrad senast 1999:311) ¹⁾
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (ändrad senast 2000:166, se även MBL-cirkuläret 1999 A 4) ¹⁾
men.	Mening

¹⁾ Se FB

NJA	Nytt juridiskt arkiv I (Högsta domstolens domar)
p	Punkt
Prop.	Proposition
Prop. MBL	Proposition 1975/76:105, bilaga 1
RF	Regeringsformen (omtryckt 1998:1437, ändrad senast 1998:1700, se lagboken) ²⁾
Sam- arbets- avtalet	Samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet (FB och Cirk 2000 A 4)
Samver- kansavta- let	Avtalet Samverkan för utveckling (Cirk 1997 A 9)
SekrL	Sekretesslagen (1980:100, omtryckt 1992:1474, ändrad senare, se lagboken) ²⁾
SFS	Svensk författningssamling
SHA	Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn ¹⁾
SOU	Statens offentliga utredningar

1) Se FB

2) Intagen i transumt i FB

TA Trygghetsavtalet (Cirk 1998 A 7)

TurA-S Avtal om turordning för arbetstagare hos staten
(Cirk 1984 A 11)

1. INLEDNING

1.1 Syfte och innehåll

Syfte	Syftet med cirkuläret är att ge myndigheterna allmän information om konfliktfrågor och om hur de bör gå tillväga vid en arbetskonflikt.
Föreskrifter/ Allmänna råd	Avsnitten 5, 6 (med bilaga 2), 15 (med bilagorna 3 och 4) och 16 är föreskrifter och övriga avsnitt allmänna råd.
Stöd för utfärdandet	Arbetsgivarverket utfärdar cirkuläret med stöd av 10 § KAF, 2 § instruktionen (1994:272) för Arbetsgivarverket.
Upphävande	Cirk 1987 A 33 upphävs.

1.2 Tillämpningsområde

LOA- området	Cirkuläret gäller det statliga området som avses i 1 § 1 st. 2 LOA.
Icke-statliga arbetstagare m.fl.	Cirkuläret gäller inte arbetstagare hos allmän försäkringskassa eller annan icke-statlig arbetstagare och inte heller arbetstagare som avses i 3 § 1 st. 1-4 LOA.
HA, SHA, Samarbets- avtalet	I cirkuläret behandlas i skilda avsnitt regler om stridsåtgärder m.m. som är intagna i huvudavtalet (HA), det särskilda huvudavtalet (SHA) och Samarbetsavtalet. Det bör observeras att dessa regler endast gäller i förhållandet mellan

parterna i avtalen, dvs. på arbetstagersidan OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och SEKO och till dem anslutna förbund och deras medlemmar. Reglerna avser däremot inte andra organisationer och deras medlemmar, t.ex. andra LO-förbund än SEKO.

1.3 Fördröjning av konfliktutbrott

1.3.1 Regler i MBL

I MBL har fr.o.m. den 1 juni 2000 vidtagits ett antal regeländringar (se prop. 1999/2000:32, 1999/2000:AU 5 och SFS 2000:163 samt FB). Ändringarna syftar till att främja en lönebildning i samhällsekonomisk balans som tål de påfrestningar en långvarigt ökad arbetskraftsefterfrågan medför och därmed gör det möjligt att kombinera höjda reallöner med låg arbetslöshet och stabila priser.

En ny myndighet, Medlingsinstitutet, har inrättats med uppgift att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. I uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning ingår att agera tidigt och Medlingsinstitutet skall bland annat kalla parter till överläggningar eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar (se 46 och 47 §§).

Efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal kan Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare (47 a §). Om det föreligger risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats har institutet rätt att utse medlare även utan parternas samtycke (47 b §). Detta gäller dock inte om parterna är bundna av ett hos Medlingsinstitutet registrerat avtal om förhandlingsordning med regler om tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare och deras befogenheter samt regler om uppsägning av avtalet. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna (47 b §). Se nedan 1.3.2 om Samarbetsavtalet.

Varseltiden har förlängts från sju dagar till sju arbetsdagar (45 §).

En medlare som utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlaren skall för det ändamålet kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. För att främja en god lösning av tvisten, kan medlaren lägga fram egna förslag till överenskommelse. Medlaren skall också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd (48 §).

Om det främjar en god lösning av tvisten, får

Medlingsinstitutet på medlarens begäran besluta att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Tidsfristen skall räknas från den dag då åtgärden enligt varselmeddelandet skall påbörjas eller utvidgas. Beslutet skall om möjligt föregås av samråd med parterna (49 §).

En medlare kan föreslå parterna att låta en tvist avgöras genom skiljeförfarande (51 §).

1.3.2 Samarbetsavtalet

Allmänt

Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna samt Facket för Service och Kommunikation (SEKO) har den 13 juni 2000 slutit ett samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet.

Samarbetsavtalet slöts från Arbetsgivarverkets sida under förbehåll om regeringens godkännande av bestämmelserna i 5 och 7-13 §§ avtalet. Dessa bestämmelser har godkänts av regeringen den 31 augusti 2000.

Parterna var ense om att Samarbetsavtalet innehåller bestämmelser i de frågor som anges i 47 b § MBL och anmälde därför avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. Medlingsinstitutet har den 9 oktober 2000 beslutat att registrera Samarbetsavtalet.

Samarbetsavtalet ersätter under sin giltighetstid bestämmelserna i 24-26 och 28 §§ huvudavtalet vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 § p. 1-9 bilaga 1 till huvudavtalet.

Samarbetsavtalet med tillhörande förhandlingsprotokoll återges i FB och Cirk 2000:A4.

Förhandlingar som omfattas av avtalet (11 § avtalet)

Avtalet gäller, i tillämpliga delar, vid förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna enligt 5 § II huvudavtalet om sådana kollektivavtal som anges i 2 § i bilaga 1 till huvudavtalet.

Samarbetskommitté (5 § avtalet).

Parterna inrättar en kommitté i syfte att främja konstruktiva förhandlingar för slutande av de centrala avtalen, med utgångspunkt i vad som sägs i avtalet. Samarbetskommittén består av åtta ledamöter. Av dessa är två opartiska

ledamöter (ordförande och vice ordförande) utsedda av parterna gemensamt, tre ledamöter av Arbetsgivarverket och en ledamot av envar av organisationerna. För ledamöterna utses på samma sätt ersättare.

Tidsplan för förhandlingar (7 § avtalet).

Senast tre månader innan ett ramavtal om löner m.m. upphör att gälla eller i samband med att part säger upp ett sådant avtal, skall parterna i avtalet bestämma tidsplan för förhandlingarna. Utgångspunkten skall därvid vara att nytt avtal bör träffas innan gällande avtal har löpt ut, om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat. Om parterna inte kan enas om en tidsplan, skall Samarbetskommittén fastställa en sådan. Förhandlingarna inleds genom att parterna skriftligen lämnar sina yrkanden till sin motpart och till Samarbetskommittén.

Efter det att förhandlingar om ramavtal om löner m.m. inletts får ytterligare yrkanden inte framställas i förhandlingarna, om inte parterna enas om detta eller parten enligt Samarbetskommitténs bedömning har visat att hinder har funnits för att framställa yrkanden i rätt tid.

Medling och opartiska rådgivare (8 § avtalet).

Om part begär medling eller Samarbetskommittén hänskjuter en förhandlingsfråga till medling, skall Samarbetskommittén utan dröjsmål utse en eller flera opartiska rådgivare med uppgift att medla mellan parterna.

De opartiska rådgivarna kan på eget initiativ och efter bedömning om vad som är till gagn för parternas förhandlingsarbete dels besluta att ålägga parterna att, på sätt som de opartiska rådgivarna bestämmer, utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor, dels avge förslag till lösning av förhandlingsfrågorna.

Part som vill frånträda medlingen är skyldig att inhämta yttrande från de opartiska rådgivarna om deras bedömning av förutsättningarna för fortsatt medling. Medling skall anses avslutad när part som har fullgjort sin medlingsskyldighet har givit motparten och Samarbetskommittén skriftligt besked om att han frånträder medlingen.

Varsel och stridsåtgärder (9 § avtalet).

Innan part varslar om stridsåtgärd skall han meddela motparten och Samarbetskommittén sin avsikt att varsla och skälen för detta. Samarbetskommittén skall utan dröjsmål hänskjuta förhandlingsfrågan till opartiska rådgivare för medling, om inte medling tidigare skett

enligt avtalet.

Sedan medling påkallats av part eller Samarbetskommittén beslutat om detta och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Varsel om stridsåtgärd meddelas muntligen och skriftligen till motparten och till Samarbetskommittén. Varslet skall i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper. Part skall inför Samarbetskommittén precisera varslet på det sätt som kommittén bestämmer (jfr 45 § 4 st. MBL)

Samarbetskommittén kan påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar. Därvid kan Samarbetskommittén föreslå berörda parter att lösa förhandlingsfrågan genom skiljeförfarande.

Om en part på arbetstagsidan vidtar stridsåtgärd går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön och övriga anställningsförmåner enligt det centrala avtalet förlorade, om parterna inte enas om annat.

1.4 Information

1.4.1 Arbetsgivarverkets information

Konflikt-
meddelan-
den

Vid en varslad eller utbruten arbetskonflikt ger Arbetsgivarverket fortlöpande ut konfliktmeddelanden. Information kan komma att lämnas även på annat sätt. Det kan t.ex. bli aktuellt att inrätta en särskild arbetsgrupp för att besvara brev och telefonfrågor under konflikten. Meddelande om sådana informationsåtgärder lämnas så snart behovet uppkommer.

1.4.2 Myndigheternas information

Allmänheten och personalen bör informeras om de omläggningar av verksamheten som konflikten föranleder - ändrade öppettider, helt eller delvis stängda avdelningar, fördröjd handläggning etc (se p. 11.2 och 12.2).

Vid större myndigheter bör någon eller några som inte deltar i konflikten få i uppdrag att besvara frågor från allmänheten. Arbetstagarna hos myndigheten bör utan dröjsmål underrättas om ett sådant beslut (se p. 11.2).

Dessutom bör personalen på lämpligt sätt informeras om de lönemässiga följderna av konflikten (jfr avsnitt 15).

Arbetsgivarverket vill understryka att väl förberedd och i tid lämnad information kan bidra

till att minska konfliktens skadeverkningar.
Den som svarar för central, regional eller lokal myndighets informationstjänst tillhör undantagskretsen (se p. 3 c) i bilagan 2 till HA).

1.5 Sekretess

Angående sekretess, se avsnitt 18.

Avd A ALLMÄN BAKGRUND

2. RÄTTSLÄGET VID AVTALS- LÖST TILLSTÅND

Kollektiv-
avtalets
efterverkan

Att ett kollektivavtal om anställningsvillkor upphör att gälla utan att ersättas av något nytt avtal medför i princip ingen ändring av de enskilda arbetstagarnas anställningsvillkor. Detta beror på att kollektivavtalets bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor också ingår i de enskilda anställningsavtalen (SOU 1975:1 s. 310 f, AD 1978:134, 1988:145, 1997:63. 1998:33, 2000:46 samt Bergqvist m.fl. Medbestämmandelagen /1997/ s. 123 om kollektivavtalets s.k. efterverkan). Både arbetsgivaren och arbetstagarna är alltså i regel skyldiga att tills vidare följa det tidigare gällande avtalet.

I SOU 1994:141 s. 327-347 finns en utförlig framställning om kollektivavtals efterverkan med hänvisningar till Arbetsdomstolens praxis och den juridiska litteraturen i frågan.

Angående frågan om efterverkan av lokalt kollektivavtal som slutits med stöd av bestämmelser i centralt kollektivavtal se AD 1980:9, 1988:145, 1998:33 och 2000:46 samt SOU 1994:141 s. 345 ff.

AD har funnit att ett kollektivavtal, som innehöll

undantag från dispositiva bestämmelser i arbetstidslagen, var tillämpligt även under ett tillfälligt avtalslöst tillstånd (1979:137). På det statliga området är 4 kap. ALFA ett exempel på avtal som innehåller undantag från dispositiva bestämmelser i arbetstidslagen. Motsvarande torde gälla också kollektivavtal som ersätter andra dispositiva lagregler som gäller enskilda arbetstagares förhållanden.

Kollektivavtalets efterverkan gäller inte i fråga om kollektivavtal som i första hand reglerar förhållandet mellan de kollektivavtalsslutande parterna och deras underorganisationer, t.ex. ett kollektivavtal om förhandlingsordning (HA). Reglerna i sådana kollektivavtal ingår nämligen inte i de enskilda anställningsavtalen (AD 1978:134, 1992:93 och Bergqvist m.fl. Medbestämmandelagen /1997/ s. 123 och där anförda rättsfall och hänvisningar).

Stridsrätt Under avtalslöst tillstånd har parterna i princip rätt att vidta stridsåtgärder. Även då gäller emellertid vissa begränsningar i denna rätt. Vilka dessa begränsningar är framgår av [bilaga 1](#) kolumn II.

Tillämpning av vissa regler i MBL Vissa viktiga regler i MBL, t.ex. 11, 35 och 38 §§, gäller endast mellan parter som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Enligt en uttrycklig föreskrift i lagen (5 § 2 st.) är dock bl.a. dessa regler tillämpliga också när ett kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Se vidare p.

17.1.

HA, Sam-
arbetsavtalet
m.m.

HA, Samarbetsavtalet, Samverkansavtalet och liknande allmänna avtal som gäller tillsvidare är i princip tillämpliga även under tid då löneavtal upphört att gälla och under konflikt.

3. BEHÖRIGHET ATT BESLUTA OM STRIDSÅTGÄRDER

Arbetsgivar-
sidan

På arbetsgivarsidan är det Arbetsgivarverket som beslutar om stridsåtgärder (8 § KAF). Någon annan myndighet får alltså inte fatta ett sådant beslut, inte ens om den har rätt att föra förhandlingar om kollektivavtal. Detsamma gäller beslut om undantag från lockout, om inte Arbetsgivarverket har lämnat över till myndigheten att besluta i en sådan fråga.

Arbetstagar-
sidan

På arbetstagersidan får stridsåtgärder beslutas bara av de centrala arbetstagarorganisationerna, det särskilda gemensamma samverkansorganet för OFR/S, P, O, SACO-S och SEKO (27 § HA).

En arbetstagarare som omfattas av LOA får inte delta i någon stridsåtgärd annat än efter beslut av den arbetstagarorganisation som har anordnat åtgärden (25 § LOA). Detta gäller oavsett om arbetstagararen är organiserad eller inte (jfr avsnitt 19).

Oorganise-

En arbetstagarorganisations beslut om strids-

- rade åtgärder kan avse även arbetstagare som inte tillhör den organisation som beslutar om strejken, alltså oorganiserade och andra arbetstagare som inte är bundna av fredsplikt. Om konfliktbeslutet inte inbegriper sådana arbetstagare, får de inte delta i konflikten. Även lockoutbeslut kan avse arbetstagare som är oorganiserade (jfr 45 § 2 st. MBL).
- Dubbel-organisera Om en arbetstagare tillhör två organisationer och den ena av organisationerna är bunden av fredsplikt men den andra inte är det, kan han p.g.a. sitt medlemskap i den första organisationen inte delta i en konflikt.
- Behörig ordning t.ex. strejk Beslutet om stridsåtgärd måste ha fattats i behörig ordning, dvs. i enlighet med stadgarna för organisationen respektive 8 § KAF och 7 § b Arbetsgivarkollegiets stadgar för Arbetsgivarverket (41 § 1 st. MBL, jfr AD 1999:65).
- Neutralitet Angående rätt till neutralitet i en konflikt, se p. 13.1.

4. RÄTTEN TILL STRIDSÅTGÄRDER

4.1 Lagar och avtal

Den grundläggande regeln om rätten till stridsåtgärder finns i 2 kap. 17 § regeringsformen (RF). Där sägs att föreningar av arbetstagare samt arbetsgivare och föreningar av arbetsgivare har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte något annat följer av lag eller avtal.

Rätten till stridsåtgärder begränsas i medbestämmandelagen (MBL). Reglerna gäller hela arbetsmarknaden. De finns i 41-45 §§.

För den offentliga sektorn begränsas rätten till stridsåtgärder ytterligare i

- 23-29 §§ lagen om offentlig anställning (LOA)
- huvudavtalet (HA)

- det särskilda huvudavtalet (SHA)
- samarbetsavtalet.

Om en part vidtar en stridsåtgärd som inte är tillåten enligt lag eller avtal, kan parten åläggas att betala skadestånd till motparten.

Tvingande lagregler Reglerna i MBL och LOA om fredsplikt är tvingande, dvs. de kan inte upphävas eller inskränkas genom avtal. Däremot kan parterna träffa avtal om en längre gående fredsplikt (jfr 4 § 3 st. och 41 § MBL).

Begreppet stridsåtgärd MBL innehåller inte någon definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § sägs att arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd inte är tillåten i de fall som anges i paragrafen. För att en åtgärd skall vara stridsåtgärd i MBL:s mening torde i princip krävas att den har till syfte att utöva påtryckning på motparten och att den har en kollektiv bakgrund (jfr SOU 1982:60 s. 180 och AD 1986:65, 1989:22). Angående stridsåtgärder utan fackligt syfte, se p. 4.5.

4.2 **Fredsplikt enligt MBL**

Förbud mot stridsåtgärder En part som är bunden av kollektivavtal får enligt 41 § 1 st. MBL inte vidta någon stridsåtgärd, om

1. stridsåtgärden vidtas från arbetstagarsidan men inte har beslutats i behörig ordning av den organisation som har träffat kollektiv-

tivavtalet (jfr avsnitt 3, AD 1984:137 och 1986:127),

2. stridsåtgärden strider mot ett kollektivavtal i vilket parten har tagit på sig en mer vidsträckt fredsplikt än vad som annars följer av 41 § MBL (jfr 4 § 3 st. MBL och AD 1986:127 samt p. 4.6 och avsnitt 5 och 6) eller om

3. stridsåtgärden har till ändamål

a) att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist om huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot MBL,

b) att åstadkomma en ändring i avtalet,

c) att genomföra en bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller

d) att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd.

Samverkans- Av 41 § 1 st. MBL följer att det råder fredsplikt förhandling i samverkansförhandlingar enligt 10-12, 14 och 38 §§ MBL, när kollektivavtal gäller (AD 1986:127 och 1987:157).

Kvarlevande I MBL finns dock en särskild regel som ger

stridsrätt parterna rätt att under ett avtals giltighetstid vidta stridsåtgärder i ett sådant syfte som avses i 3 b) ovan. Regeln avser s.k. kvarlevande stridsrätt i syfte att åstadkomma ett avtal i vissa frågor om medbestämmanderätt för arbetstagarna (44 § MBL).

Sympati- Åtgärder Angående sympatiåtgärder, se p. 4.4.

Varsel som stridsåtgärd AD har i domen 1985:47 prövat om ett varsel om stridsåtgärd som utfärdades efter ett avtals uppsägning men under avtalets giltighetstid därigenom var en otillåten stridsåtgärd och funnit att så inte var fallet.

4.3 Otillåtna former av stridsåtgärder

Stridsåtgärder vid myndighetsutövning dvs. partiella stridsåtgärder otillåtna Den som utför arbete, som består i myndighetsutövning, får inte delta i andra stridsåtgärder än

- lockout,
- strejk,
- vägran att arbeta på övertid och
- nyanställningsblockad.

Detsamma gäller den som utför arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning.

Detta framgår av 23 § 1 st. LOA.

Begreppet myndighetsutövning Med myndighetsutövning avses utövning av befogenhet att för en enskild bestämma om bl.a. förmån, rättighet, skyldighet, disciplinansvar, skiljande från tjänsten, avstängning eller något annat jämförbart förhållande. Se närmare i prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 194 med hänvisningar, NJA 1985 s. 360, AD 1980:91, JO 1974 s. 519 ff, 1985/86 s. 33 f och 1995/96 s. 231 f, Beckman m.fl., Brottsbalken II, 5 uppl. 1982 s. 387 ff, Ds Ju 1983:7 s. 208 ff, prop. 1984/85:117 s. 12 ff, prop. 1985/86:80 s. 55, prop. 1993/94 s. 93, Ragnemalm i FT 1975 s. 168, Hellners, Malmqvist, Nya förvaltningslagen, 5 uppl. 1999 s. 134 ff.

Rättsfall AD har i ett fall (1983:129) funnit att en varslad konflikt stred mot 3 kap. 1 § den äldre LOA. I anslutning till vissa internationella fackliga stridsåtgärder varslade en organisation om blockad i form av partiell arbetsvägran under en vecka av flygkontrolltjänsten för ett flygbolags flygningar till och från svenska flygplatser. AD fann att blockaden stred mot 3 kap. 1 § den äldre LOA eftersom flygkontrolltjänst innefattar myndighetsutövning.

AD har i ett annat fall (1986:111) funnit att en varslad blockad mot biljettförsäljning och biljettvisering av konduktörerna på SJ:s personförande tåg stred mot 3 kap. 1 § 1 st. den äldre LOA eftersom det i konduktörstjänst ingår myndighetsutövning.

Tillåtna stridsåtgärder enligt HA

I annat arbete än som sägs i 23 § första stycket LOA får stridsåtgärd vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad. Dessa begränsningar gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför HA:s tillämpningsområde. Vad nu sagts framgår av 29 § HA.

Innehålla lön m.m.

En arbetsgivare får inte som stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Som olovlig stridsåtgärd betraktas också att arbetsgivaren håller inne till betalning förfallen lön eller någon annan ersättning för utfört arbete med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd (41 a § MBL och prop. 1983/84:165 s. 20 ff, 1993/94:67 s. 70).

4.4 Sympatiåtgärder

Allmänt

En part som är bunden av kollektivavtal får i regel vidta stridsåtgärder för att stödja någon annan som är invecklad i en arbetskonflikt, s.k. sympatiåtgärder. En förutsättning för detta är emellertid att primärkonflikten är lovlig (jfr 41 § 1 st. 4 MBL och AD 1985:128).

Avgörande för frågan om en stridsåtgärd är en sympatiåtgärd eller i själva verket är riktad mot den egna motparten är allmänt sett syftet med åtgärden (jfr AD 1978:64, 160, 1980:15 och

1987:107 samt SOU 1982:60 s. 220 f).

- Myndighets-
utövning** Rätten att vidta sympatiåtgärder är begränsad på den offentliga sektorn. En sådan åtgärd till förmån för en part utanför LOA:s tillämpningsområde - svensk eller utländsk - är sålunda inte tillåten, om åtgärden berör arbete som består i myndighetsutövning eller är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning (23 § 2 st. LOA; jfr prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 196 f och AD 1983:129, 1986:111). Angående vad som avses med myndighetsutövning se p. 4.3.
- Annat arbete** I fråga om annat arbete som omfattas av LOA gäller samma regler om sympatiåtgärder som på arbetsmarknaden i övrigt.

4.5 Stridsåtgärd utan fackligt syfte

- Politiska
stridsåtgärde
r** MBL innehåller inte några regler om tillåtligheten av stridsåtgärder utan fackligt syfte, t.ex. politisk strejk eller lockout. AD har emellertid i domen 1980:15 uttalat, att politiska stridsåtgärder kan tillåtas i kollektivavtalsreglerade förhållanden endast om de framstår som kortvariga protest- och demonstrationsåtgärder och återverkningarna på produktionen blir minimala (jfr AD 1984:91,

1986:108, 1986:127, 1987:157, 1990:63).

Inhemskas politiska förhållanden I dessa frågor finns emellertid vissa regler för den offentliga sektorn i LOA. Inom LOA:s tillämpningsområde är - oavsett arbetets art - en stridsåtgärd otillåten, om syftet är att påverka inhemska politiska förhållanden (23 § 3 st. LOA. Angående fråga om förbudet i 23 § 3 st. även omfattar en eventuell stridsåtgärd i ett ämne som rör den politiska demokratin, se Svensk Juristtidning 1986 s. 217 ff).

Frågor om stridsåtgärder har haft till syfte att påverka inhemska politiska förhållanden enligt 3 kap. 1 § 2 st. i den äldre LOA, se AD 1986:108, 113 och 1987:157.

Stöd åt part utom riket Vidare är en stridsåtgärd som syftar till stöd åt en part utom riket inte tillåten, om den berör arbete som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning (23 § 2 st. LOA, jfr prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 196 f, SOU 1982:60 s. 216 ff och AD 1983:129, se även p. 4.3). Angående begreppet myndighetsutövning se p. 4.3.

4.6 Begränsningar i kollektivavtal av stridsrätten

En längre gående fredsplikt än som anges i MBL (4 § 3 st. MBL) eller LOA får föreskrivas i kollektivavtal.

Rätten att vidta stridsåtgärder har på det statliga avtalsområdet begränsats genom tre avtal, nämligen HA, SHA och Samarbetsavtalet. Avtalen är intagna i FB.

4.6.1 *Huvudavtalet (HA)*

I HA finns vissa bestämmelser med syfte att förhindra samhällsfarliga konflikter och konflikter som berör statens arbetsgivarfunktioner. En redogörelse för dessa regler lämnas i avsnitten 5 och 6. HA innehåller dessutom regler om att en stridsåtgärd på arbetstagsidan får vidtas endast om den har beslutats eller godkänts av den centrala arbetstagarorganisationen (se närmare i avsnitt 3).

4.6.2 *Det särskilda huvudavtalet (SHA)*

Parterna på den offentliga sektorn har genom SHA enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och att undvika stridsåtgärder i sådana frågor, där avtal får anses kränka den politiska demokratin.

SHA-
nämnden

Om en part i en förhandling hävdar att ett avtal i ett visst ämne har denna karaktär, kan frågan hänskjutas till en nämnd, Offentliga sektorns särskilda nämnd, den s.k. SHA-nämnden. Detta får ske ensidigt, om en stridsåtgärd har varslats eller verkställts och en särskild förhandling i

frågan inte har lett till enighet. I annat fall kan frågan hänskjutas till nämnden endast av förhandlingsparterna gemensamt.

Uppskov med stridsåtgärd Så länge frågan är anhängig hos nämnden är stridsåtgärder för att få till stånd avtal i ämnet inte tillåtna.

Nämndens sammansättning, m.m. Nämnden består av 13 ledamöter. Arbets- tagarsidan och arbetsgivarsidan utser på visst sätt vardera tre ledamöter och deras ersättare. Återstående sju ledamöter och deras ersättare utses av regeringen bland riksdagens ledamöter. Nämnden är beslutför bara när den är fulltalig. I sitt utlåtande skall nämnden ange huruvida den anser att avtal i ämnet skulle kränka den politiska demokratin. Se vidare om nämnden i prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 155 f och 1977/78:176, 1986:108 samt Förvaltningsrättslig Tidskrift 1977 s. 231 f.

Ett beslut av nämnden Nämnden har prövat ett ärende. I avtalsrörelsen 1995 hänsköt Arbetsgivarverket till nämnden ett yrkande från SEKO om viss förhandlingsordning vid förläggning av arbetstid. I sitt utlåtande angav nämnden att ett avtal enligt SEKO:s yrkande skulle kränka den politiska demokratin och hemställde till SEKO att undvika varslade stridsåtgärder.

Politisk demo- krati/fackligt inflytande Angående förhållandet mellan politisk demo- krati och fackligt inflytande, se även KU 1978/79:30 s. 15, AU 1981/82:4 s. 37 ff och AD 1980:150, 1981:125, 1982:6, 113, 1988:23 (jfr

Cirk 1999 A 4 punkt 1.3).

4.6.3 *Samarbetsavtalet*

I Samarbetsavtalet har parterna enats om vissa regler som är avsedda att fördröja att en konflikt utbryter och att parterna under sådan tid skall kunna enas i den tvistiga avtalsfrågan. I 9 § avtalet föreskrivs följande.

Innan part varslar om stridsåtgärd skall han meddela motparten och Samarbetskommittén sin avsikt att varsla och skälen för detta. Samarbetskommittén skall utan dröjsmål hänskjuta förhandlingsfrågan till opartiska rådgivare för medling, om inte medling tidigare skett enligt avtalet.

Sedan medling påkallats av part eller Samarbetskommittén beslutat om detta och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Varsel om stridsåtgärd meddelas muntligen och skriftligen till motparten och till Samarbetskommittén. Varslet skall i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper. Part skall inför Samarbetskommittén precisera varslet på det sätt som kommittén bestämmer (jfr 45 § 4 st. MBL).

Samarbetskommittén kan påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar. Därvid kan Samarbetskommittén föreslå berörda parter att lösa förhandlingsfrågan genom skiljeförfarande.

Om en part på arbetstagarsidan vidtar stridsåtgärd går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön och övriga anställningsförmåner enligt det centrala avtalet förlorade, om parterna inte enas om annat.

I övrigt hänvisas till vad som sägs i p 1.3.2.

4.7 Tvist om tillåtligheten av en stridsåtgärd

Om en stridsåtgärd varslas och motparten gör gällande att fredsplikt råder enligt MBL, t.ex. därför att frågan är reglerad i kollektivavtal, får stridsåtgärden inte vidtas utan att tvisten har avgjorts slutligt eller genom ett interimistiskt beslut (41 § 1 st. 1. MBL, AD 1977:63, 1978:64, 1984:89 och 1985:47). En förutsättning för detta är dock att invändningen inte framställs mot bättre vetande.

En ytterligare inskränkning i stridsrätten vid tvist om en stridsåtgärds tillåtlighet föreskrivs i 24 § LOA. Uppkommer tvist i en fråga om en

viss stridsåtgärd är tillåten enligt LOA, får åtgärden sålunda inte vidtas förrän tvisten har avgjorts slutligt (prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 197; AD 1983:129). I detta fall kan AD alltså inte meddela något interimistiskt beslut (samma dom).

4.8 Schematisk översikt

En översikt över begränsningarna i stridsrätten finns i bilaga 1.

5. SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER

5.1 Allmänt

Regler bara i avtal I lag finns inga bestämmelser som förbjuder eller begränsar arbetskonflikter som kan anses samhällsfarliga. Bestämmelser till skydd mot samhällsfarliga konflikter finns emellertid i HA.

HA I avsnitt C i HA har parterna gjort följande uttalande:

"1. Parterna har med hänsyn till vunna erfarenheter övervägt att från arbetskonflikt i princip undanta vissa områden och funktioner för att därmed uttryckligen skydda vissa viktiga samhällsfunktioner. Därvid har emellertid konstaterats, att en konflikts samhällsfarlighet är beroende av en rad faktorer, t.ex. vilka verksamhetsområden den berör, vid vilken tidpunkt den sätts in, vilken varaktighet den får och konfliktläget i övrigt på den offentliga eller enskilda arbetsmarknaden. Därtill kommer att varje långvarig konflikt av någon omfattning, oavsett var den förekommer, kan få allvarliga verkningar. Det kan också anmärkas att lagrådet i sitt yttrande över förslaget till förhandlingsrättsreform uttalade följande (prop. 1965:60 s. 265):

'Att i lag avgränsa de offentliga verksamhets-

områden, där med hänsyn till samhälleliga intressen arbetsinställelse icke kan tolereras, torde möta närmast oöverstigliga svårigheter. För ändamålet skulle erfordras ingående undersökningar av förhållandena inom olika offentliga verksamhetsgrenar och överväganden rörande varjehanda tänkbara konfliktfall. Värdet av gränsdragningen skulle med hänsyn till omöjligheten att förutse utvecklingen ändock bli tvivelaktigt.'

Parterna har därför inte funnit det möjligt att precisera vilka konflikter som med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda ej bör få förekomma. Detta hindrar dock ej att det redan i förväg kan ges exempel på områden och funktioner inom vilka rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

Parterna är ense om att rikets säkerhet, upprätthållandet av lag och ordning, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande samt utbetalningar som behövs för enskildas ekonomiska trygghet utgör sådana exempel. Parterna är också ense om att undvika stridsåtgärder som kan befaras medföra allvarliga rubbningar av samhällsekonomin eller folkförsörjningen. Parterna är vidare ense om att undvika stridsåtgärd som skulle vara stötande av humanitära skäl, t.ex. stridsåtgärd vid skola för handikappade. - - -

Parterna är ense om att vad nu sagts skall ligga till grund för tolkningen av uttrycket samhällsfarlig konflikt och andra motsvarande

uttryck i 3 kap."

5.2 Förfarandet vid en samhällsfarlig konflikt

Statstjänstestämmanden Parterna har tillsatt en gemensam nämnd, Statstjänstestämmanden, i syfte att förhindra samhällsfarliga arbetskonflikter (33 § HA).

Statstjänstestämmandens sammansättning framgår av 34 § HA.

Nämnden består av åtta ledamöter. Varje ledamot har två personliga ersättare. Ledamot och ersättare utses för en tid av tre år. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO utser var sin ledamot och dennes ersättare. Staten utser tre ledamöter och deras ersättare. Därutöver utser parterna gemensamt två ledamöter och deras ersättare. Nämnden utser bland de ledamöter parterna utsett gemensamt, ordförande och vice ordförande.

Hänskjutande Om en part anser att en konflikt är samhälls-
e till farlig kan parten begära förhandling för att

-
- nämnden undvika, begränsa eller häva konflikten. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandlingen, får en part hänskjuta till Statstjänstenämnden, att pröva om konflikten skulle "otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner" (35 § HA).
- Uppskjutande av stridsåtgärd Medan frågan behandlas i nämnden skall varslade stridsåtgärder, som inte har påbörjats, skjutas upp i avvaktan på nämndens utlåtande. Uppskovet gäller dock längst två veckor eller, om nämnden förordnat om uppskov med utlåtandet, längst tre veckor. Tiderna räknas från det att frågan hänsköts till nämnden (36 § HA). Hänskjutande till Statstjänstenämnden medför uppskov med den varslade stridsåtgärdens ikraftträdande endast i de delar undantag begärts. En fråga får inte hänskjutas till Statstjänstenämnden i syfte att fördröja ikraftträdandet av en från motsidan varslad stridsåtgärd. (Avsnitt C 1 kap. I p. 2 HA).
- Nämndens utlåtande Nämndens utlåtande är inte bindande för parterna. Om nämnden finner att konflikten är samhällsfarlig, kan den sålunda endast hemställa att konflikten undviks, begränsas eller hävs (37 § 2 st. HA).
- Nämndens verksamhet En översiktlig redogörelse för nämndens verksamhet och en analys av de problem som är förknippade med nämndens uppgifter finns i

SOU 1984:18 s. 147-163.

Frågor om samhällsfarliga konflikter behandlas också i Ds 1988:2 s. 63-75 och i SOU 1991:13 s. 54-63 och 108-118.

Lagstiftning Statsmakterna är självfallet oförhindrade att lagstifta mot en arbetskonflikt för att skydda vitala samhällsintressen (prop. 1965:60 s. 109 och SOU 1984:19 s. 44 f). En sådan lag stiftades 1971 med anledning av en konflikt på det statliga området (SFS 1971:43 och 44). I propositionen (1971:50) med förslag till lagen gjordes följande allmänna uttalande (s. 7 f).

"Vid införandet av stats- och kommunaltjänstemannalagarna har man utgått från att systemet med nämnder som prövar stridsåtgärders samhällsfarlighet inte under alla förhållanden erbjuder de nödvändiga garantierna för tredje man. Statsmakterna har ytterst ansvaret för att vitala samhällsintressen inte skadas genom stridsåtgärder. Föredragande departementschefen konstaterade också att ingen ifrågasätter Kungl. Maj:ts och riksdagens rätt att tillgripa lagstiftning till skydd för vitala samhällsintressen (prop. 1965:60 s. 109). Han framhöll också att intet hindrade statsmakterna att i ett tvångsläge tillgripa tjänstepliktslagstiftning. Han konstaterade vidare, att det offentliga tjänstemannaområdet var speciellt ömtåligt för sådana stridsåtgärder som lockout och strejk. Dels var den offentliga tjänsteverksamheten till sin natur sådan att arbetskonflikter inom densamma i särskilt hög grad drabbade utomstående. Dels kunde fackliga aktioner riktade mot ett fåtal nyckelposter inom den offentliga tjänsten mer eller mindre lamslå hela verksamhetsfält; risken för sådana aktioner, som inte behövde medföra stora ekonomiska

påfrestningar för organisationerna, kunde vara större än risken för arbetsinställelse som omfattade ett stort antal arbetstagare. Frågan vilka begränsningar i rätten att vidtaga stridsåtgärder som med hänsyn till dessa omständigheter borde övervägas utgjorde, enligt departementschefen, en del av det problemkomplex som brukade sammanfattas i spörsmålet om skydd mot s.k. samhällsfarliga konflikter. Han framhöll vidare, att statens och kommunernas verksamhet uppenbarligen inte kunde tillåtas att bli försatt ur spel och att samhället måste äga medel att värja sig mot konflikter, som skulle kunna äventyra rikets säkerhet eller medborgarnas trygghet till liv och egendom, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande eller medföra allvarliga rubbningar i samhällsekonomin eller folkförsörjningen (prop. 1965:60 s. 107-108)."

6. UNDANTAGSKRETSEN

6.1 Undantagskretsens omfattning

I HA (38-40 §§) finns bestämmelser om att en krets av arbetstagare skall vara undantagna från stridsåtgärder. Till denna undantagskrets har hänförts de arbetstagare som på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som annars av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder.

Undantagskretsen finns närmare angiven i bilaga 2 till HA (se FB). Den ändras av avtalsparterna när det finns anledning till detta (se

nedan i p. 6.6).

6.2 Arbetsgivarföreträdare m.fl.

En stridsåtgärd får inte omfatta den som har en anställning som ingår i undantagskretsen. Detta framgår av 38 § HA. Stridsåtgärden får inte heller omfatta den som vikarierar på en sådan anställning.

Tjänstlediga Däremot får stridsåtgärden omfatta arbetstagare som ingår i undantagskretsen men som är tjänstledig och som under tjänstledigheten har eller utövar en annan anställning som inte tillhör undantagskretsen.

Sjukledighet/
semester Om en arbetstagare är sjukledig eller har semester tillhör han fortfarande undantagskretsen. Han har alltså i vanlig ordning rätt till avlöningsförmåner. Angående arbetsgivarföreträdarnas ställning vid konflikt, se p. 13.1.2.

Föreskrifter för tillämpning av 38 § finns i bilaga 2.

6.3 Medhjälpare

Enligt 39 § HA gäller vad som sägs i 38 § också anställningar för sådan personal som behövs för att arbetstagarna i undantagskretsen skall kunna utföra sina arbetsuppgifter. Vilken personal som behöver undantas av denna orsak får bedömas

vid varje konflikttillfälle.

- Undantag i varsel Om en part varslar om stridsåtgärder, skall varslet innehålla ett allmänt undantag för sådana anställningar som avses i 39 §. Detta framgår av protokollsanteckningen till denna paragraf.
- Förhandling Om endera parten begär det skall parterna därefter föra förhandling om vilka anställningar som skall vara undantagna från stridsåtgärder. Denna förhandling måste alltså äga rum under tiden mellan varslet och stridsåtgärdens början för att undantagen skall kunna tillämpas fr.o.m. konfliktutbrottet.
- Förhandlingsordning En överenskommelse som reglerar hur en sådan förhandling skall föras finns i bilaga 3 till HA (se FB och bilaga 2 p. 2.3.1). Den myndighet som anges i arbetsgivarnyckeln till överenskommelsen (se FB och bilaga 2 p. 2.3.2) skall föra dessa förhandlingar.
- Exempel på anställningar Enligt Arbetsgivarverkets mening är det i allmänhet nödvändigt att från stridsåtgärder undanta arbetstagare som behövs för
- sekreterargöromål,
 - arbete i telefonväxel,
 - arbete med kassa och registratur,
 - posthämtning och postöppning,
 - vaktmästargöromål,
 - bevakningsarbete och fastighetstjänst,
 - utbetalning av löner och andra utbetalningar,

tryckning och distribution av konfliktinformation o.d.

Undantagen skall inte vara mera omfattande än som behövs för att arbetstagarna i undantagskretsen skall kunna fullgöra sina uppgifter.

Vid vissa myndigheter behöver även andra arbetstagare vara undantagna, exempelvis en eller annan arbetstagare som krävs för föredragning inför beslut av en landshövding, verkschef etc.

Föreskrifter för tillämpning av de nu behandlade reglerna finns i bilaga 2 p. 2.4.

6.4 Förteckning över undantagna arbetstagare

Den myndighet som anges i arbetsgivarnyckeln till bilagan 3 till HA (se FB och bilagan 2 p. 2.3.2 i detta cirkulär) skall fortlöpande föra en förteckning över sådana anställningar vid myndigheten samt vid regionala och lokala

myndigheter inom dess verksamhetsområde, som enligt 38 § HA (se bilaga 2 till HA) skall vara undantagna från stridsåtgärder. I förteckningen bör också anges de medhjälpare som enligt 39 § HA bör vara undantagna från konflikt. Är myndigheten tveksam om hur reglerna i HA skall tolkas, bör myndigheten ta upp frågan med sin kontaktperson i Arbetsgivarverket. Det är givetvis bäst för både myndigheten och Arbetsgivarverket, om frågan tas upp redan under fredstid.

Om inte något annat föreskrivs i bilagan 2 till HA om en myndighet, ingår följande arbetstagare hos myndigheten i undantagskretsen.

1. Central förvaltningsmyndighet och annan myndighet som lyder direkt under regeringen (bilagan 2 till HA p. 2 a 1-4 st. och p. 3):
 - a) chefen för myndigheten,
 - b) chefens ställföreträdare,
 - c) chef för avdelning, byrå eller annan enhet som lyder direkt under chefen,
 - d) annan anställning som lyder direkt under chefen,
 - e) den som tjänstgör i myndighetens organ för förhandlingar om

anställnings- och arbetsvillkor och deltar i eller biträder vid sådan förhandlingsverksamhet,

- f) den som är kontaktperson med Arbetsgivarverket,
- g) den som svarar för myndighetens informationstjänst,
- h) den som i huvudsak tjänstgör i utlandet,
- i) den som enligt 39 § HA behöver vara i tjänst för att arbetstagarna i a)-h) skall kunna utföra sina arbetsuppgifter.

2. Myndighet för vilken enligt bestämmelser i instruktion annan myndighet är chefsmyndighet eller tillsynsmyndighet (bilagan 2 till HA p. 2 a) 4 st. och p. 3):

samma tjänster och arbetstagare som under 1.

3. Sådan myndighet eller organisatorisk enhet inom en myndighet, som har både överordnat centralt organ och underlydande lokalt organ (regional myndighet). Med regional myndighet avses dock inte sådan myndighet eller organisatorisk enhet inom en myndighet, som är central myndighet enligt a) eller

som i gällande organisationsplan betecknas som lokal myndighet (bilagan 2 till HA p. 2 b och p. 3):

- a) chefen för myndigheten,
- b) den som är kontaktman med Arbets- givar-
verket,
- c) den som svarar för myndighetens informationstjänst,
- d) den som i huvudsak tjänstgör i utlandet,
- e) den som enligt 39 § HA behöver vara i tjänst för att arbetstagarna i a)-d) skall kunna utföra sina arbetsuppgifter.

6.5 Undantaget avser hela anställningen

Den som avses i p. 6.2 och 6.3 ovan är undantagen från konflikt beträffande alla sina arbetsuppgifter. Exempelvis är den som innehar eller utövar en anställning som avses i p. 3 e) i bilagan 2 till HA undantagen från stridsåtgärder även till den del han utför andra arbetsuppgifter än som anges där.

6.6 Ändring av undantagskretsen

När en ny myndighet inrättas eller en omorganisation sker, skall bilagan till 38 § i förekommande fall ändras i enlighet med principerna för bestämmelserna där (40 §). De myndigheter som anges i bilaga 2 till detta cirkulär p. 2.3.2 skall till Arbetsgivarverket anmäla behov av sådana ändringar inom sitt område. Arbetsgivarverket avser att ta upp förhandlingar med organisationerna om sådana frågor per den 1 januari varje år, om inte något annat undantagsvis krävs.

7. BROTT MOT FREDSPLIK- TEN

7.1 Ansvaret för fredsplikten

Arbetsgivaren eller en arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. Inte heller får en sådan part stödja eller på annat sätt medverka vid en olovlig konflikt. Dessutom skall en organisation söka hindra att en medlem vidtar en olovlig stridsåtgärd - och om den påbörjats - verka för att den upphör. Detta följer av 42 § MBL och 26 § LOA.

Vild konflikt I avsnitt 19 anges närmare hur arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen bör handla när en konflikt bryter ut utan att den har beslutats av organisationen.

7.2 Påföljder vid en otillåten strids- åtgärd

För arbetsgivaren eller organisationen Om en arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation bryter mot reglerna i MBL om fredsplikt, skall parten enligt 54 § MBL ersätta uppkommen skada, om inte något annat följer av 55 - 62 §§ MBL (AD 1984:106). Detsamma gäller om en arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation bryter mot vissa bestämmelser i LOA (28 § 1 st. LOA).

För arbetstagaren Om en arbetstagare bryter mot reglerna i MBL eller LOA om fredsplikt, skall även denne ersätta uppkommen skada (54 § MBL och 28 § 2 st. LOA). I dessa lagar har dock införts begränsningar i fråga om skadeståndsansvaret.

En arbetstagare kan sålunda inte dömas att betala skadestånd för att han har deltagit i en olovlig stridsåtgärd, om den har anordnats av hans organisation (59 § 1 st. MBL). Regeln bygger på tanken att enskilda medlemmar skall kunna följa sin organisations beslut utan att riskera personligt skadeståndsansvar, även om beslutet skulle strida mot lag eller avtal. Om den av organisationen anordnade eller föranledda stridsåtgärden är otillåten enligt 23 eller 24 § LOA, får arbetstagaren dock åläggas skadestånd bara om det finns synnerliga skäl för det (29 § LOA och prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 243).

Skadeståndets storlek bestäms efter en skälighetsbedömning i varje enskilt fall, varvid avgörande blir sådana omständigheter som lag- eller avtalsbrottets grovhet, skadans omfattning, den skadevållandes större eller mindre skuld, den skadelidandes medvållande och den skadegörande handlingens beskaffenhet i övrigt. Om det är skäligt kan skadestånd för deltagande i olovliga stridsåtgärder sättas ned eller helt falla bort. Vid bedömning av arbetstagares skadeståndsskyldighet skall särskild hänsyn tas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av

överläggningen (60 § 1 och 2 st. MBL).

Av förarbetena till bestämmelsen framgår att skadeståndet för en olovlig konflikt som varken innehåller försvårande eller förmildrande omständigheter borde vara 2.000 kr (i penningvärdet våren 1992) men att ett annat belopp kan bestämmas m.h.t. omständigheterna i det enskilda fallet (prop. 1991/92:155 s. 8). Se vidare AD 1996:22.

Oorganiserade arbets- tagare En oorganiserad arbetstagare som deltar i organiserade arbetstagares olovliga stridsåtgärder har samma skadeståndsansvar som de organiserade arbetstagarna (42 § 2 st. MBL).

Talan om skadestånd Om arbetsgivaren vill väcka talan om skadestånd eller annan påföljd mot en arbetstagarorganisation eller en enskild arbetstagare med anledning av en olovlig stridsåtgärd, måste talan - efter tvisteförhandlingar enligt HA - väckas inom tre månader efter det att stridsåtgärden avslutades. Gör han inte det, är rätten till talan förlorad. Detta följer av 67 och 68 §§ MBL och 41 § LOA. Dessa regler om preskription är tvingande och har alltså inte ersatts av regeln i 20 § HA om preskription. Samma regler gäller om arbetstagersidan vill föra skadeståndstalan mot arbetsgivaren för olovlig stridsåtgärd.

Det bör tilläggas att en domstol i mål om skadestånd för arbetstagares deltagande i en

olovlig stridsåtgärd skall, om arbetskonflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagarna att återgå till arbetet (60 § 3 st. MBL).

Talan vid domstol väcks på arbetsgivarsidan av Arbetsgivarverket (9 § KAF).

Uppsägning/
avskedande Det har i förarbetena till MBL förutsatts, att den som deltar i en olovlig stridsåtgärd endast i särskilda undantagsfall kan sägas upp eller avskedas (prop. MBL s. 294 f, InU 1975/76:45 s. 50, AD 1981:10, JO 1981/82 s. 206 f, SOU 1982:60 s. 204 ff och AD 1987:5).

Straff- och
disciplin-
påföljd En arbetstagare får inte i något fall dömas till straff eller åläggas disciplinpåföljd för att han deltagit i en strejk eller en därmed jämförlig stridsåtgärd (se 14 § 2 st. LOA). Detta gäller alltså även när konflikten har varit otillåten (JO 1981/82 s. 206 f).

Avd B TID DÅ FREDSPLIKT RÅDER

8. **ÅTGÄRDER**

8.1 **Arbetsgivarverkets konfliktgrupp**

Inom Arbetsgivarverket finns en särskild grupp för konfliktfrågor. Den svarar för Arbetsgivarverkets konfliktberedskap och - om konflikt brutit ut - för Arbetsgivarverkets arbete med konflikten.

Kontakt med Arbetsgivarverket i konfliktfrågor bör i första hand tas med konfliktgruppen. Angående vild konflikt, se dock avsnitt 19.

8.2 **Konfliktberedskap hos myndigheterna**

Konfliktan- Det är viktigt att myndigheterna, i vart fall de
svarig arbets- större, utser någon arbetstagare att fortlöpande -

tagare och alltså även när fredsplikt gäller - svara för myndighetens konfliktberedskap. Det är angeläget att denne arbetstagare redan medan fredsplikt gäller mot bakgrunden av myndighetens förhållanden sätter sig in i de frågor som behandlas i detta cirkulär. Skälen för detta är att om konflikt hotar är tiden mycket knapp för att sätta sig in i och förbereda handlande i de olika frågorna.

Inom verk med regional och lokal organisation bör den centrala myndigheten bestämma vilka arbetstagare som på olika nivåer skall svara för verkets konfliktberedskap. Givetvis kan den centrala myndigheten överlämna t.ex. till en regional myndighet att bestämma vem som skall vara konfliktansvarig hos den myndigheten.

Den konfliktansvarige bör utses bland de arbetstagare som tillhör undantagskretsen, t.ex. myndighetens kontaktperson med Arbetsgivarverket.

Årliga
åtgärder

Myndigheten bör årligen vidta följande åtgärder.

1. Förteckningen över de anställningar som enligt bilagan 2 till HA tillhör undantagskretsen (p. 6.4) granskas mot bakgrunden av eventuella förändringar i myndighetens och underlydande myndigheters organisation (jfr p. 6.6). Detta arbete utförs av den konfliktansvarige.

2. Myndighetens chefer (en mycket begränsad grupp, t.ex. en ledningsgrupp) har ett sammanträde där konfliktberedskapen diskuteras.

Den konfliktansvarige bör då

- a) lämna en redogörelse för vilka anställningar hos myndigheten och underlydande myndigheter som tillhör undantagskretsen (jfr p. 6.4),
- b) i grova drag gå igenom vad som sägs i detta cirkulär om myndigheternas konfliktberedskap, alltså främst p. 8.2, 11.2 och 12.2,
- c) redogöra för konflikter som tidigare förekommit hos myndigheten och erfarenheterna från dessa konflikter - bl.a. nämna vilka särskilda beslut som fattades av myndigheten om arbetsformerna under konflikten.

Avd C VARSELTIDEN

9. VARSEL OM STRIDS- ÅTGÄRD

Sju dagar i förväg Innan en stridsåtgärd vidtas eller en pågående stridsåtgärd utvidgas, skall motparten varslas skriftligen minst sju arbetsdagar i förväg. Samtidigt skall Medlingsinstitutet varslas (45 § 1 st. MBL).

Vid beräkningen av varseltiden skall som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden skall inledas (45 § 1 st. MBL). Om en stridsåtgärd skall påbörjas t.ex. måndag kl. 15.00 skall varsel läggas senast sju arbetsdagar i förväg, kl. 15.00.

Syftet med varslet Syftet med varselskyldigheten är att motparten skall få tid att utreda stridsåtgärdens verkningar och att förbereda sig inför den samt att planera motåtgärder. AD gör i domen 1985:47 allmänna uttalanden om syftet med varselreglerna.

Varslets form och innehåll Av 45 § 1 st. MBL framgår att varslet skall vara skriftligt och vara motparten tillhanda minst sju arbetsdagar i förväg, om giltigt hinder inte möter. Kravet på skriftlig form är uppfyllt om det sänds som telegram, telefax och liknande (jfr

prop. MBL s. 456 och NJA 1993 s. 308). Varslet skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning (45 § 4 st. MBL). I 9 § 3 st. Samarbetsavtalet, som under sin giltighetstid ersätter bl.a. 28 § HA, anges att varslet skall meddelas muntligt och skriftligt till motparten och Samarbetskommittén samt att varslet i fråga om stridsåtgärdens omfattning skall innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper. Part skall inför Samarbetskommittén precisera varslet på det sätt kommittén bestämmer.

Angående kraven på tydlighet i varsel se AD 1985:43. I domen uttalar AD bl.a. följande.

”Varslet utgör en ensidig förklaring från en part till dennes motpart om bl.a. stridsåtgärdens omfattning. Eventuella oklarheter i varslet går ut över den som avgivit detta. Motparten skall inte behöva tolka varslet på annat sätt än vad meddelandets innehåll ger vid handen och har grundad anledning att kunna rätta sitt eget handlande efter varslet såsom detta är att uppfatta.”

AD har i beslutet 1977:83 prövat vissa centrala frågor om varselskyldighetens närmare innebörd. Bland annat har AD där förklarat att det i varslet måste anges när stridsåtgärden skall påbörjas. Av AD:s beslut framgår också, att den varslade parten kan göra sig skyldig till brott mot varselreglerna genom att vidta stridsåtgärder av annan omfattning (större eller mindre) och karaktär än som varslats.

Om en part varslar om stridsåtgärd, skall varslet innehålla ett allmänt undantag för tjänster som avses i 39 § HA (se protokollsanteckning till paragrafen). Självfallet får varslet inte avse arbetstagare som tillhör undantagskretsen enligt bilagan 2 till HA (38 § HA).

Underlåtenhet att varsla En underlåtenhet att följa reglerna om varsel medför inte att en annars tillåten stridsåtgärd blir olovlig (AD 1982:157 och 1983:41, jfr även 28 § 2 st. HA). Däremot kan den medföra skadeståndsskyldighet (54 § MBL).

Varsel som stridsåtgärd I domen 1985:47 har AD prövat om ett varsel som utfärdades efter ett avtals uppsägning men under avtalets giltighetstid därigenom var en otillåten stridsåtgärd och funnit att så inte var fallet.

10. ARBETSGIVARVERKETS ÅTGÄRDER

10.1 Information om varslet

När en organisation har varslat om en stridsåtgärd, underrättar Arbetsgivarverket Regeringskansliet och samtliga statliga myndigheter samt kommunförbunden och vissa andra arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer om varslet.

10.2 Är varslet klart till sin innebörd?

Arbetsgivarverket måste snabbt skaffa sig en säker uppfattning om varslets innebörd, dvs. vilka arbetstagare som omfattas, stridsåtgärdernas art och när de skall påbörjas m.m. (jfr 35 § HA och p. 10.3). Att ingen tvekan råder i detta avseende är av stor betydelse för Arbetsgivarverkets fortsatta handlande, t.ex. när det gäller att bedöma behovet av undantag (se avsnitt 9). Detta medför ofta att Arbetsgivarverket - bl.a. på grundval av påpekanden från Regeringskansliet och myndigheter som berörs av varslet - måste begära förtydliganden av den varslande organisationen. Arbetsgivarverket torde också kunna begära Samarbetskommitténs medverkan till att förtydliga ett varsel (9 § 3 st. Samarbetsavtalet). Detta måste ske så snart som möjligt under varseltiden, bl.a. för att snabbt bedöma strids-

åtgärdens verkningar och att förbereda sig inför den (se avsnitt 9).

10.3 Är konflikten samhällsfarlig?

Utredning
och
bedömning

Arbetsgivarverket måste vidare ta ställning till om den varslade konflikten till någon del medför sådana verkningar att den är samhällsfarlig i HA:s mening och därför inte bör få sättas i kraft i den delen (jfr p. 5.1). Detta kan kräva omfattande utredningar, särskilt om varslet avser flera olika verksamhetsområden. Men även verkningarna av en stridsåtgärd som avser endast ett fåtal arbetstagare kan vara svåra att överblicka, om de berörda arbetstagarna har nyckelpositioner.

När behovet av undantag övervägs, måste det bedömas inte bara hur konflikten kan drabba de direkt berörda myndigheterna utan också, och framför allt, vilka störningar den för med sig inom annan verksamhet - statlig, kommunal eller enskild - samt för enskilda personer. Vid bedömningar måste också beaktas om det pågår konflikt på någon annan del av arbetsmarknaden (jfr p. 5.1).

För att få underlag för bedömningen om konflikten till någon del är samhällsfarlig brukar Arbetsgivarverket be berörda myndigheter och departement utreda, om något undantag bör

begäras från varslet av detta skäl. När myndigheterna och departementen har genomfört sin utredning, brukar Arbetsgivarverket ha ett sammanträde med företrädare för dem för att gå igenom materialet.

Förhandlingar om undantag

Sedan Arbetsgivarverket har tagit ställning till behovet av undantag från konflikten, måste Arbetsgivarverket under varseltiden ta upp förhandlingar med den varslande organisationen om de undantag från konflikten som utredningen visat vara behövliga (35 § HA). Dessa förhandlingar måste slutföras så tidigt, att berörda myndigheter samt offentliga och privata arbetsgivarorganisationer m.fl. hinner underrättas om stridsåtgärdernas omfattning innan de bryter ut.

Statstjänstenämnden

Om parterna inte enas vid förhandlingarna kan Arbetsgivarverket hänskjuta frågan om konfliktens samhällsfarlighet till Statstjänstenämnden. Även detta bör ske innan stridsåtgärderna bryter ut (se p. 5.2).

10.4 Undantag av andra skäl än samhällsfarlighet?

Om en konflikt är riktad mot arbetsgivaren (strejk m.m.), har Arbetsgivarverket också möjlighet att med den varslande organisationen ta upp fråga om undantag från konflikten av

andra skäl än de som rör samhällsfarlighet.

Skäl för undantag	Skäl för undantag kan vara att arbetstagaren är på en viktig utrikes tjänsteresa eller att han utför arbete som enligt vederbörande myndighets bedömning är särskilt betydelsefullt för tredje man. Vidare kan det finnas skäl att ta upp fråga om undantag, om konflikten till någon del skulle få stötande eller annars inte avsedda effekter.
Redovisning till Arbetsgivarverket	Om en myndighet anser att det finns starka skäl för undantag för en eller flera arbetstagare, skall myndigheten snarast möjligt efter varslet lämna en redovisning till Arbetsgivarverket om detta. Angående innehållet i redovisningen, se <u>bilaga 3</u> .
Information till organisationerna	Om Arbetsgivarverket anser att det finns skäl för undantag, kommer Arbetsgivarverket att informera den varslande organisationen om dessa skäl för att bereda organisationen tillfälle att göra undantag från varslet/konflikten.
Undantag från lockout	Även vid lockout kan en myndighet ha önskemål om att vissa arbetstagare tas undan från konflikten. Av lockoutbeslutet kan framgå att den berörda myndigheten i viss utsträckning får besluta om undantag från lockouten. Önskar myndigheten att ytterligare undantag skall göras, kan myndigheten göra en framställning till Arbetsgivarverket om detta.

Underrättelse När myndigheten får del av ett beslut från till arbets- endera sidan om undantag, skall myndigheten tagaren omedelbart underrätta berörda arbetstagare om beslutet. En tjänsteanteckning skall göras om underrättelsen.

10.5 Motåtgärder

Under varseltiden måste Arbetsgivarverket givetvis överväga om arbetsgivaren som en motåtgärd bör varsla om lockout och vilka arbetstagare lockouten i så fall skall omfatta.

11. MYNDIGHETERNAS ÅTGÄRDER

11.1 Allmänt

De myndigheter som berörs av en varslad stridsåtgärd bör använda varseltiden för planering och andra förberedelser inför konflikten. Myndigheterna bör så långt som möjligt försöka förebygga konfliktens skadeverkningar.

Det är angeläget att myndigheten utser en arbetstagare för att samordna myndighetens förberedelser inför konflikten och arbetet efter konfliktutbrottet (jfr p. 8.2). Arbetsgivarverkets konfliktgrupp skall underrättas om sådana beslut.

11.2 Åtgärdslista

Under varseltiden bör myndigheten	Avsnitt och punkt
1. kontrollera att varslets innebörd är klar, t.ex. vilka arbetstagare det omfattar,	10.2
2. kontrollera att stridsåtgärden inte avser arbetstagare som enligt 38 § HA tillhör undantagskretsen,	6 och bilaga 2
3. utreda och eventuellt förhandla om behovet av undantag enligt 39 § HA,	6.3 och bilaga 2
4. utreda om konflikten kommer att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner och - om så anses vara fallet - omedelbart ta kontakt med överordnad verksam myndighet (fackdepartementet),	5 och 10.3
5. utreda om myndigheten bör redovisa skäl för undantag från stridsåtgärden till Arbetsgivarverket,	10.4 och bilaga 3
6. underrätta Arbetsgivarverket om att viss verksamhet hos någon annan offentlig myndighet stoppas eller försvåras genom konflikten hos den egna myndigheten,	5

7. påskynda angelägna arbeten så att de om möjligt hinner avslutas innan konflikten bryter ut,	
Under varseltiden bör myndigheten	Avsnitt och punkt
8. pröva om planerade tjänsteresor, arbetskonferenser e.d. kan skjutas upp,	jfr 16
9. planera arbetsorganisationen och beslutsbefogenheterna inom myndigheten under konflikten,	
10. planera för att lokaler, arbetsmaskiner m.m. inte är låsta under konflikten genom att endast konfliktande arbetstagare har nyckel,	
11. utarbeta föreskrifter till underlydande organ om deras verksamhet under konflikten,	12
12. planera åtgärder för att hindra att lön betalas ut till arbetstagare som omfattas av strejk eller lockout,	15.4-6 och bilaga 4

13. ta ställning till om skyddsarbete blir nödvändigt att utföra om konflikten bryter ut,	13.2
14. förbereda och genomföra den information som föranleds av konflikten,	1.4.2
15. uppdra åt en eller flera arbetstagare att besvara frågor från allmänheten med anledning av varslet.	1.4.2

Avd D KONFLIKTTIDEN

12. MYNDIGHETERNAS ÅTGÄRDER

12.1 Allmänt

Varje myndighet som berörs av en konflikt bestämmer själv hur arbetet inom myndigheten skall bedrivas under konflikten. Myndigheten avgör alltså själv de lämplighets- och rättsfrågor som uppkommer.

Samråd med Arbetsgivarverket	Myndigheterna kan rådgöra med Arbetsgivarverket i frågor som är svårbedömda eller har större principiell betydelse. Rådfrågningen bör i regel gå till så att den centrala myndigheten inom verksamhetsområdet tar kontakt med Arbetsgivarverkets konfliktgrupp (se p. 8.1).
Centrala myndighetsåtgärder	Arbetsgivarverket utgår från att de centrala myndigheterna i den mån det behövs meddelar föreskrifter eller råd om hur verksamheten bör bedrivas hos underlydande organ som berörs av konflikten. Föreskrifterna och råden bör utfärdas så snart som möjligt efter varslet.
Fortlöpande bedömning av verkningarna	Under varseltiden skall arbetsgivarsidan utreda behovet av undantag från konflikten och föra förhandlingar med den varslade organisationen om de undantag som behövs för att konflikten inte skall bli samhällsfarlig (se p.

10.3). Det är emellertid inte möjligt att under
varseltiden fullt

ut förutse verkningarna av konflikten. Sedan konflikten har trätt i kraft visar det sig ofta, att den i vissa hänseenden får verkningar som inte har förutsetts före konfliktutbrottet. Myndigheten måste därför fortlöpande kontrollera att konflikten inte är samhällsfarlig eller annars får stötande verkningar. Om detta visar sig bli fallet skall uppgift om saken skyndsamt lämnas till överordnad myndighet (fackdepartement), som därefter tar upp frågan med Arbetsgivarverket om det finns skäl för det.

Undantag
från
konflikten

Om Arbetsgivarverket anser att verkningarna av den utbrutna konflikten visat sig bli samhällsfarliga i HA:s mening, tar Arbetsgivarverket upp förhandlingar enligt 35 § HA med organisationen om de undantag som behövs. Är verkningarna inte samhällsfarliga men på annat sätt stötande kan Arbetsgivarverket informera organisationen om detta för att bereda organisationen tillfälle att göra undantag från konflikten (se p. 10.4).

12.2 Åtgärdslista

Under konflikttiden bör myndigheten	Avsnitt och punkt
1. fatta beslut om den tidigare planerade arbetsorganisationen och beslutsbefogenheterna inom myndigheten under konflikten,	jfr 11.2.9
2. fortlöpande kontrollera att konflikten inte är samhällsfarlig,	5, 10.3 och 12.1
3. lämna uppgift i förekommande fall till överordnad myndighet (fackdepartementet) om att konflikten t.ex. efter ytterligare en vecka blir samhällsfarlig,	5, 10.3 och 12.1
4. redovisa skäl för undantag till Arbetsgivarverket,	10.4 och 12.1
5. informera allmänheten och personalen om de omläggningar av verksamheten som konflikten föranleder - ändrade öppettider, helt eller delvis stängda avdelningar, fördröjd handläggning etc,	1.4.2
6. uppdra åt en eller flera arbetstagare att besvara frågor från allmänheten, med anledning av konflikten,	1.4.2

- | | |
|--|--------|
| 7. pröva om vissa arbetsuppgifter bör utföras på något annat sätt än i vanliga fall, t.ex. genom att man övergår från datarutiner till manuella rutiner, | 13.1.1 |
|--|--------|

Under konflikttiden bör myndigheten	Avsnitt och punkt
8. vidta åtgärder för att hindra att lön betalas ut till arbetstagare som omfattas av strejk eller lockout,	15.4-6 och bilaga 4
9. utföra planerat skyddsarbete,	13.2
10. besluta om några planerade tjänsteresor, arbetskonferenser e.d. skall skjutas upp.	jfr 16 och 11.2.8

Underavd I DE SOM INTE DELTAR I KONFLIKTEN

13. NEUTRALITETS RÄTT OCH SKYDDSARBETE

För arbetstagare som inte omfattas av konflikten gäller samma regler som när konflikt inte råder. Detta gäller oavsett om de tillhör den stridande organisationen eller inte.

Arbetstagarnas ställning i förhållande till konflikten regleras i särskilda bestämmelser om rätt till neutralitet i konflikten och om skyldighet att utföra s.k. skyddsarbete.

13.1 Neutralitetsrätt

13.1.1 Allmänt

En arbetstagare som står utanför en arbetskonflikt är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för en tillåten stridsåtgärd. Arbetstagaren skall dock fullgöra sina "vanliga tjänsteåligganden". Med detta begrepp avses arbetsuppgifter som arbetstagaren normalt eller åtminstone ibland utför när någon konflikt inte pågår (se AD 1986:77, jfr 63, JO 1968 s. 407 och 1972 s. 411 samt Lidbeck m.fl., Statens tjänstemän, 1970 s. 118).

Reglerna om rätt till neutralitet finns i 31 § HA när det gäller förhållandet mellan arbetsgivar- sidan och de centrala arbetstagar- organisationerna. En motsvarande regel finns i 14 § AF för övriga arbetstagare, t.ex. medlem- mar i andra LO-förbund än SEKO eller oorganiserade arbetstagare.

Förarbeten Förarbeten till regeln om neutralitet finns i prop. 1965:60 s. 114-116 och s. 174-175. Förarbetena hänför sig till en regel i 1965 års statstjänstemannalag som hade samma inne- börd som 31 § HA och 14 § AF. Innebörden av regeln har även behandlats i prop. 1974:1, bilaga 2 s. 10-17 och s. 22-24.

Enligt motivuttalandena i 1965 års prop. (s. 115) till reglerna om rätt till neutralitet är arbetsgivaren oförhindrad att under konflikt omfördela arbetet och att öka tjänstgöringstiden utöver den normala för den som står utanför arbetskonflikten. Detta kan dock ske endast om åtgärden föranleds av någon annan omständighet än konflikten, exempelvis sjuk- domsfall eller tillfällig ökning av antalet ärenden. Däremot får en arbetstagare inte beordras att på övertid eller annars fullgöra sådant arbete, som förut utförts av arbetstagare som deltar i konflikten. Myndigheten bör i tveksamma fall vara återhållsam med att ut- sträcka tjänstgöringsskyldigheten för de arbets- tagare som står utanför konflikten.

Annat arbetssätt Reglerna om neutralitet hindrar inte att arbetsuppgifterna vid en konflikt utförs på ett annat sätt än i vanliga fall. Om exempelvis datorbaserade rutiner slås ut kan myndigheten alltså tillämpa mindre effektiva arbetsmetoder, t.ex. manuella rutiner.

13.1.2 Undantagskretsens arbetsgivarföreträdare

Undantagskretsen infördes 1973 genom en ändring av HA.

Syftet med reglerna var i princip att avgränsa en krets av arbetstagare som p.g.a. sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren (se avsnitt C 1 kap. II i HA).

Undantagskretsen motsvarar sålunda i huvudsak den krets som i enskilda företag brukar företräda arbetsgivaren. Undantagskretsen beskrivs närmare i avsnitt 6.

Upprätthålla verksamheten Reglerna om neutralitet hindrar i princip inte att arbetstagare som på grund av sin arbetsgivarställning tillhör undantagskretsen enligt 38 § HA - liksom motsvarande arbetstagare på den övriga arbetsmarknaden - så långt det är möjligt ser till att verksamheten kan upprätthållas trots konflikten. En sådan företrädare för

arbetsgivarsidan kan utan hinder av neutralitetsreglerna återkalla ett delegationsbeslut och i stället själv utföra de arbetsuppgifter som beslutet avser, även om den arbetstagare som i vanliga fall utför arbetet omfattas av konflikten.

Det som sägs i denna punkt gäller bara sådana arbetstagare som tillhör undantagskretsen därför att de på ett särskilt sätt företräder arbetsgivaren.

13.1.3 Beslutande myndighet

Varje myndighet avgör själv de neutralitetsfrågor som uppkommer hos myndigheten. Det är alltså inte Arbetsgivarverket som prövar dessa frågor.

13.2 Skyddsarbete

Arbetstagare som har rätt att vara neutrala är dock skyldiga att utföra skyddsarbete (31 § HA och 14 § AF).

Alla arbetstagare, för vilka HA är tillämpligt, är enligt 31 § 2 st. skyldiga att utföra skyddsarbete även om de omfattas av konflikt. Detsamma gäller arbetstagare som inte omfattas av HA och därför är 14 § 2 st. AF tillämpligt på dem.

Definition Med skyddsarbete menas sådant arbete som krävs för att avveckla den konfliktdrabbade verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller för att förebygga fara för människor eller skada på egendom.

Med skyddsarbete likställs sådant arbete som någon är skyldig att utföra p.g.a. särskilda föreskrifter i lag, t.ex. en tjänstepliktslag.

Innebörden av bestämmelserna i 14 § AF om skyddsarbete har behandlats i prop. 1965:60 s. 114 ff och 175, prop. 1974:1, bil 2 s. 10 ff och 22 ff samt av JO i ämbetsberättelsen 1968 s. 396 ff.

Restriktiv tolkning Begreppet skyddsarbete bör tolkas restriktivt. Det får bara vara fråga om kortvarigt arbete som oundgängligen måste utföras, t.ex. arbete för att förebygga skador på husdjur eller lättförstörbara varulager.

AML Skyddsverksamhet som bedrivs med stöd av arbetsmiljölagstiftningen är i princip inte skyddsarbete i den mening som avses i denna punkt. Verksamheten är dock skyddsarbete bl.a. om den bedrivs i ett inledningsskede av en konflikt för att undvika fara för människor eller skada på egendom eller då arbete måste utföras senare under konflikten därför att en risk för olycksfall e.d. visat sig föreligga.

Ledningen av skyddsarbete Den som har ålagts ansvaret för ledningen av en viss verksamhet har normalt också ansvaret för att verksamheten avvecklas på ett tekniskt försvarligt sätt och att fara för människor eller skada på egendom inte uppkommer. Ledningen av sådant arbete är också skyddsarbete.

Beslutande myndighet Den berörda myndigheten bestämmer själv omfattningen av skyddsarbetet. Det är emellertid lämpligt att i tveksamma fall samråda med överordnad myndighet (fackdepartementet) eller Arbetsgivarverket innan ett visst arbete hänförs till skyddsarbete.

Inte tolkningsföretråde Arbetstagsidan har inte tolkningsföretråde enligt 34 § MBL vid tillämpning av reglerna i HA om skyldigheten att utföra skyddsarbete (41 § HA).

Underavd II DE SOM DELTAR I KONFLIKTEN

14. ANSTÄLLNINGS- FÖRHÅLLET

14.1 Anställningen består

En strejk eller en lockout medför inte att de berörda arbetstagarnas anställning upphör utan endast att deras arbetskyldighet och rätt till avlöningsförmåner bortfaller.

Även den som deltar i strejk eller är lockoutad omfattas alltså av bestämmelserna om t.ex. disciplinansvar (14-19 §§ LOA), förbud mot förtroendeskadlig bisyssla (7 § LOA) och tystnadsplikt (20 kap. 3 § brottsbalken).

En arbetstagarare kan inte heller skiljas från anställningen eller själv lämna den utan att de bestämmelser iakttas som gäller för anställningens upphörande. Regler i avtal, t.ex. om uppsägningstidens längd, måste också beaktas trots att avtalet kanske upphört att gälla (jfr AD 1978:134).

Uppsägning, uppsägning som redan har gjorts påverkas inte avskedande av konflikten. Anställningen upphör i enlighet med gällande regler om anställnings upphörande. Varseltiden och konfliktdagarna

räknas naturligtvis in i uppsägningstiden (se p. 17.3).

Pension Även under en konflikt kan en arbetstagare givetvis avgå med pension.

Disciplin-
påföljd En arbetstagare får inte i något fall åläggas disciplinpåföljd för att han deltagit i strejk eller någon därmed jämförlig stridsåtgärd (14 § 2 st. LOA). Detta gäller även när konflikten har varit otillåten. Det är bara i mycket speciella fall som arbetstagaren får skiljas från sin anställning därför att han har deltagit i en konflikt (se p. 7.2).

14.2 Anställning

Särskilda bestämmelser om anställning vid myndigheterna under regeringen, dock inte affärsverken, i samband med arbetskonflikt finns i förordningen (1991:1751) om vissa personalfrågor i samband med arbetskonflikter (se FB).

Enligt 4 § förordningen får de arbetstagare som deltar i en arbetskonflikt vid en myndighet nyanställas vid en annan myndighet bara om den nya anställningen skall gälla först från och med den dag då arbetskonflikten har upphört.

Allmänna frågor om anställning behandlas i Cirk 1997 A 8.

15. ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

15.1 Allmänt

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad skall vid tillämpningen av ALFA behandlas som om han/hon inte var anställd enligt avtalet (1 kap. 6 §).

Att den som strejkar eller är lockoutad inte skall ha några anställningsförmåner följer för övrigt redan av allmänna arbetsrättsliga principer. Detta gäller alltså även för arbetstagare som inte omfattas av ALFA.

15.2 Inga anställningsförmåner

Som framgår ovan behandlas en arbetstagare som omfattas av en konflikt som om han /hon inte är anställd enligt avtalet. Detta innebär att rätten till lön, sjuklön, föräldrapenningtillägg, semester och övriga kontanta förmåner enligt avtalet bortfaller (se dock nedan under 15.3). Även den lagstadgade rätten till sjuklön

bortfaller eftersom denna förutsätter att arbetstagaren skulle ha arbetat om han/hon inte blivit sjuk. Vidare får inte konflikttiden tillgodoräknas för sådan förmåner i avtalet där det finns vissa kvalifikationskrav som t.ex. rätt till semester eller föräldrapenningtillägg.

15.3 Tjänsteresa

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad under någon del av en tjänsteresa förlorar rätten till traktamente och kostnadsersättningar för den delen av tjänsteresan. Ett undantag görs dock för en arbetstagare som blir lockoutad under en tjänsteresa, under förutsättning att arbetstagaren med första lämpliga lägenhet återvänder till tjänstestället eller bostaden. Traktamente och kostnadsersättningar betalas då intill den tidpunkt då arbetstagaren har kommit tillbaka (3 kap. 5 § ALFA och 8 § ARA se cirk 1991 A 2). En arbetstagare som berörs av en varslad eller påbörjad lockout bör på lämpligt sätt underrättas om vad som gäller för honom/henne.

Om myndigheten anser att förrättningen t.ex. en utrikes förrättning bör fortsätta, bör myndigheten underrätta Arbetsgivarverket om saken (jfr p. 10.4 och 16).

15.4 Löneavdrag

När lön skall betalas ut till en arbetstagare som omfattas av konflikt skall löneavdrag göras för den tid som hänför sig till konflikten. Om konflikten omfattar högst fem arbetsdagar görs avdrag med 4,6 procent av den fasta lönen per månad. Om konflikten varar sex arbetsdagar eller längre görs löneavdrag med 3,3 procent av den fasta lönen per månad. Vid oregelbunden arbetstidsförläggning görs avdrag för varje timme med den fasta lönen per månad (heltid) dividerad med 175. (9 kap. 8 § ALFA och 14 § 7 mom. AVA)

15.5 Utbetalning av lön

Vid varsel om stridsåtgärder är det viktigt att myndigheten planerar åtgärder för att hindra att lön betalas ut utan att de löneavdrag har gjorts, som föranleds av konflikten.

Det kan erinras om att utbetalning av lön kan anstå till den sista dagen i månaden (12 kap.1 § ALFA).

För att undvika tvister om för mycket utbetald lön bör myndigheten vid utbetalningen skriftligen underrätta berörda arbetstagare om att lönen är preliminär och att för mycket utbetald lön kommer att återkrävas.

Myndigheten får dock inte hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som

har förfallit till betalning, med anledning av att en arbetstagare deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd. Detta är att anse som en olovlig stridsåtgärd. Vad nu sagts framgår av 41 a § MBL.

15.6 Villkor för utbetalning av lön

En myndighet får – som villkor för utbetalning av lön eller andra förmåner avseende konflikttid eller för semester eller tjänstledighet under sådan tid – föreskriva att en arbetstagare skall lämna skriftlig försäkran om att han/hon inte tillhör en viss arbetstagarorganisation (jfr JO 1968 s. 396). Ett sådant villkor bör dock uppställas bara när det bedöms nödvändigt för att undvika felaktig löneutbetalning eller felaktigt beslut i semester- och tjänstledighetsfrågor.

Om det finns någon särskild anledning till det kan en arbetstagare redan under varseltiden beredas tillfälle att avge försäkran, t.ex. om arbetstagaren skall göra en tjänsteresa eller ha semester eller tjänstledighet.

Blanketten för försäkran kan utformas enligt bilaga 4.

15.7 Återbetalning av för mycket utbetald lön eller andra kontanta förmåner

I 5 § förordningen (1991:1751) om vissa personalfrågor i samband med arbetskonflikter, som gäller för anställningar vid myndigheterna under regeringen, dock inte affärsverken, stadgas att Arbetsgivarverket eller den myndighet som verket bestämmer, skall besluta om hur och när en arbetstagare skall återbetala lön och andra kontanta förmåner som utbetalats till honom/ henne under konflikttid.

Avdrag för löneförmåner som har betalats ut för sådan tid då en arbetstagare deltar i konflikt är inte avdrag genom kvittning utan korrigerig av löneberäkningen (jfr prop. 1970:94 s. 41). Någon överenskommelse med arbetstagaren om att avdraget får göras krävs därför inte. Angående frågor om korrigerig av lön, se vidare Cirk 1996 A 9.

15.8 Semester

Frågan om semester under konflikttid och övriga därmed sammanhängande frågor är svårbedömda och några rättsfall eller motivuttalanden i lagstiftning som kan ge ledning torde inte finnas. Enligt Arbetsgivarverkets mening gäller följande.

Semester
beviljas inte

- a) Under varsel- eller konflikttid skall en arbetstagare som omfattas av varslet eller konflikten inte beviljas semester som

sannolikt skulle komma att infalla under konflikttiden.

- Semester-
beslut
förfaller
- b) Om en arbetstagare, som omfattas av konflikt, beviljats semester innan konflikten har brutit ut förfaller semesterbeslutet för den semesterledighet som infaller under konflikttiden.
- Återkallande av
semester-
beslut
- c) Myndigheten kan i princip återkalla redan beviljad semester för den som inte deltar i konflikten. Detta bör dock inte ske annat än om det är i hög grad angeläget att arbetstagaren tjänstgör. Om semester återkallas, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren skall få ersättning för de extra reskostnader som återkallelsen medför. Särskilda skäl får anses finnas för detta. (Se 3 kap. 11 § ALFA och anmärkningen p. 2 till den bestämmelsen).

16. TJÄNSTERESA

16.1 Vid strejk

En arbetstagare, som börjar delta i strejk under en tjänsteresa eller förrättning, förlorar rätten till resekostnadsersättning, traktamente m.m. för den tid då han deltar i strejken (1 kap. 6 § och 3 kap. 5 § 1 och 2 st. ALFA).

Anser myndigheten att förrättningen, t.ex. en utrikes förrättning, bör fortsätta, bör myndigheten underrätta Arbetsgivarverket om saken (jfr p. 10.4 och 15.3).

16.2 Vid lockout

En arbetstagare som blir lockoutad under en tjänsteresa eller förrättning och återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga förbindelse, har rätt till resekostnadsersättning, traktamente m.m. intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit (3 kap. 5 § 3 st. ALFA). Anser myndigheten att förrättningen, t.ex. en utrikes förrättning, bör fortsätta, bör myndigheten underrätta Arbetsgivarverket om saken (jfr p. 10.4 och 15.3).

En arbetstagare som berörs av en varslad eller påbörjad lockout bör på lämpligt sätt underrättas om vad som enligt första stycket gäller för honom.

16.3 Reseförmåner

Bestämmelser om resekostnadsersättning, traktement m.m. i samband med arbetskonflikter finns i 1 kap. 6 § och 3 kap. 5 § ALFA samt 8 § ARA (se cirk 1991 A 2).

17. TILLÄMPNINGEN AV VISS LAGSTIFTNING

17.1 Medbestämmandelagen

Det stora flertalet rättsregler i MBL är tillämpliga oberoende av konflikten. Arbetsgivaren är således skyldig att förhandla t.ex. enligt 11 § MBL om viktigare förändringar som inte betingas av arbetskonflikten (jfr 5 § 2 st. MBL). Detta innebär att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet skall fullgöras i princip som om en konflikt inte pågick.

Ingen rätt till insyn MBL innebär inte någon rätt för en part att få insyn i sådana förhållanden hos en motpart som har betydelse för en förestående eller redan utbruten konflikt. Lagen ger inte heller rätt till inflytande över motpartens beslut som rör en konflikt. Detta framgår av 5 § 1 st. MBL. Angående sekretess se avsnitt 18.

Lagens regler om förhandlingsrätt, rätt till information m.m. skall alltså inte få till följd att en part får insyn i eller inflytande över motpartens åtgärder inför eller under en arbetsstrid (jfr AD 1992:22). Tanken är att en parts rätt att fritt överväga och besluta om att inleda eller genomföra en arbetsstrid inte skall rubbas genom lagens regler.

Innebörden av 5 § 1 st. MBL har behandlats av AD i domen 1978:65. Av domskälen framgår att domstolen har sett som bestämmelsens syfte att slå vakt om principen om den arbetsrättsliga lagstiftningens neutralitet vid en lovlig konflikt.

Förarbetena innehåller en beskrivning av vad som avses med förestående arbetskonflikt och vad som menas med kravet att det skall röra sig om förhållanden som har betydelse för en arbetskonflikt (prop. MBL s. 481 f, 530). Se även SOU 1994:141 s. 320 ff.

HA,
Samarbets-
avtalet m.m.

HA, Samarbetsavtalet, Samverkansavtalet och liknande avtal som anknyter till MBL gäller i princip även under konflikt.

17.2 Förtroendemannalagen och personalföreträdarförordningen

Förtroendemannalagen (FML) innehåller inga bestämmelser som besvarar frågan om lagens tillämplighet i samband med arbetskonflikt. I förarbetena till lagen uttalas dock att rätten till betald ledighet inte bör gälla under tid som omfattas av fackliga stridsåtgärder (prop. 1974:88 s. 222, jfr SOU 1973:56 s. 143). Detta följer av allmänna rättsgrundsatser. Enligt AD:s dom 1986:40 tar uttalandet sikte på det fallet att förtroendemannen själv utsätts för lockout eller deltar i strejk eller annan jämförlig stridsåtgärd.

AD har prövat ett mål där tvisten gällde fackliga förtroendemäns rätt till betald ledighet för att delta i konferenser, som anordnades av deras organisation i anslutning till att varsel utfärdades (AD 1977:158). I domen angav AD att reglerna om ledighet med bibehållna anställningsförmåner inte utgör något undantag från grundsatsen att den arbetsrättsliga lagstiftningen är neutral i tillåtna konflikter. AD konstaterade att utbetalning av lön till förtroendemännen skulle innebära, att arbetsgivaren betalade en del av arbetstagarsidans kostnader för en konflikt som var riktad mot honom själv. De som deltog i konferenserna hade därför inte rätt till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § FML.

AD har i ett annat mål (1986:40) prövat frågan om rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för facklig verksamhet under arbetskonflikt. Med utgångspunkt från den i domen 1977:158 antagna neutralitetsgrundsatsen fann AD, att de förtroendemän, som deltagit i sådan facklig verksamhet som helt saknat samband med arbetskonflikten, har haft rätt till ledighet med lön. En förtroendeman, som deltagit i sådan facklig verksamhet som haft ett direkt samband mellan verksamheten och konfliktåtgärderna, har däremot inte ansetts ha haft rätt till lön under ledigheten.

I Lunning, Facklig förtroendeman, 1997, s. 38 ff (jfr s.79 f, 144 och 158 ff) lämnas en ingående redogörelse för vad som anses vara gällande rätt vad gäller förtroendemannalagens tillämpning vid facklig konflikt.

FMA Det som nu har sagts om tillämpningen av FML under konflikt gäller i princip också FMA.

Personalföreträdare En personalföreträdare i en statlig myndighets ledning har i denna egenskap - vid sidan av sin anställning - ett uppdrag. I detta kan han inte omfattas av konflikt, även om han gör det i sin anställning.

Personalföreträdarna får inte delta i eller närvara vid myndighetens handläggning av frågor som rör arbetskonflikter (13 § p. 3 personalföreträdarförordningen 1987:1101, se FB).

17.3 Anställningsskyddslagstiftningen

Anställningsskyddet bl.a. enligt LAS, LOA och TA gäller även under en arbetskonflikt. Om en myndighet då vill säga upp en arbetstagare p.g.a. arbetsbrist eller hans personliga förhållanden, måste detta därför ske med tillämpning av vanliga regler om uppsägning (t.ex. TurA-S och 11 kap. ALFA och 15 §

AVA om uppsägningstider). Lön utgår självfallet inte till en uppsagd arbetstagare som omfattas av konflikten.

Arbetsgivarens uppsägning av arbetstagare, som har gjorts innan varsel om konflikt meddelats eller under varseltiden, påverkas inte av varslet eller stridsåtgärdens ikraftträdande. Anställningen upphör i enlighet med gällande regler om anställnings upphörande, varvid även varseltiden och konfliktdagarna räknas in i uppsägningstiden.

Reglerna om avskedande enligt LAS och LFA är också tillämpliga oberoende av konflikt.

Även en arbetstagare, som under en arbetskonflikt vill lämna anställningen, måste följa de vanliga reglerna om t.ex. skriftlig uppsägning och uppsägningstid.

17.4 Semesterlagen

Se under punkt 15.8.

Underavd III SEKRETESS**18. SEKRETESS**

När en arbetskonflikt förestår eller pågår, utförs inom berörda myndigheter ett omfattande arbete för att på olika sätt ta tillvara arbetsgivarsidans intressen i konflikten. Det är inte enbart fråga om åtgärder som avser myndighetens verksamhet i förhållande till allmänheten. Det gäller också utredningar och överväganden i direkt anslutning till de stridsåtgärder som riktas mot arbetsgivaren och dennes egna planerade eller vidtagna stridsåtgärder.

Det är självklart att det senare slaget av frågor skall handläggas av en begränsad krets inom myndigheten. Det är givetvis synnerligen angeläget att uppgifter, som är av betydelse för den offentliga arbetsgivarens ställning som part, inte lämnas ut och ges spridning. Sekretess gäller också för sådana uppgifter enligt 6 kap. 6 § 1 och 2 st. SekrL, som har följande lydelse:

"Sekretess gäller för uppgift som har tillkommit eller inhämtats med anledning av facklig stridsåtgärd på den offentliga sektorn eller vid förberedelse till sådan stridsåtgärd, om det kan antas att det allmänna eller statligt eller kommunalt företags ställning som part i arbetskonflikt försämras om uppgiften röjs. Med facklig stridsåtgärd på den offentliga sektorn avses facklig stridsåtgärd som vidtas av eller mot arbetsgivare, för vars räkning

myndighet, sammanslutning av kommuner eller statligt eller kommunalt företag har att förhandla i fråga angående förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tio år."

Enligt första stycket i bestämmelsen gäller sekretess för uppgifter som har tillkommit eller inhämtats med anledning av en facklig stridsåtgärd eller vid förberedelse till en sådan stridsåtgärd. Någon begränsning till planerade stridsåtgärder har inte gjorts, eftersom även en offentlig arbetsgivare bör kunna hålla hemliga de överväganden som görs angående en pågående stridsåtgärds effekt och andra sådana förhållanden. Skulle sekretess inte gälla i dessa fall, skulle motsidan få en fördel i strid med principen att arbetsmarknadens parter på den offentliga sidan bör vara jämställda så långt det är möjligt (prop. 1979/80:2 Del A s. 151).

Sekretessfrågor behandlas utförligare i cirk 1996 A 15. Se även Regner m.fl. Sekretesslagen. Kommentarer till 1980 års lag med ändringar (1998).

Avd E VILD KONFLIKT

19. ÅTGÄRDER

19.1 Överläggning

Om en stridsåtgärd som inte är beslutad av en organisation, dvs. en vild konflikt, förestår eller pågår, är den organisation som arbetstagarna tillhör skyldig att försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör (26 § 2 st. LOA och 42 § 1 st. MBL, AD 1988:34, se även p. 7.1).

Parterna i överläggningen

Har en vild konflikt brutit ut skall arbetsgivaren och arbetstagarnas organisation omedelbart ta upp överläggning och gemensamt verka för att stridsåtgärden upphör (43 § MBL och 27 § 1 st. LOA).

Med arbetsgivaren avses den centrala myndigheten (motsv.) eller den myndighet som den bestämmer. Med organisation avses lokal arbetstagarorganisation och, om arbetsgivaren begär det, även den berörda centrala arbetstagarorganisationen (32 § HA, jfr 27 § 2 st. LOA).

Överläggningens syfte

Överläggningarna har till uppgift att bringa klarhet i vad som har inträffat och vad som är orsaken till arbetstagarnas handlande. I parternas överläggningsskyldighet ligger även en skyldighet att efter bästa förmåga medverka

till detta resultat. Vidare är syftet med överläggningarna att undersöka och komma överens om vad som kan göras för att få till stånd återgång till arbetet. Inte sällan kan en lösning uppnås redan genom att missförstånd blir uppklarade och faktiska förhållanden diskuterade och belysta.

Det är inte avsett att arbetsgivaren vid överläggningen skall behöva diskutera några avtalsstridiga lönekrav.

Angående den närmare innebörden av överläggningsskyldigheten, se prop. MBL s. 287 och prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 242, AD 1978:142, 159, 1981:44, 54, 78, 1988:24, 54. 1990:43 och 78.

19.2 Åtgärdslista

Om en vild konflikt bryter ut bör myndigheten handla på följande sätt:

1. Myndigheten underrättar omedelbart de konfliktande arbetstagarna om att stridsåtgärden är otillåten och anger i vilket avseende den strider mot lag eller avtal. Se avsnitt 3 och 4 samt bilaga 1.
2. Myndigheten tar omedelbart upp överläggning enligt 27 § LOA med den lokala

arbetstagarorganisation som de
konfliktande arbetstagarna tillhör.

3. Myndigheten anmäler skyndsamt konflikten till myndighetens kontaktperson hos Arbetsgivarverket. Därefter tar Arbetsgivarverket kontakt med den berörda centrala arbetstagarorganisationen.
4. Myndigheten gör fortlöpande anteckningar om händelseförloppet, så att en detaljerad redogörelse senare kan lämnas för vad som har hänt. Det antecknas vilka som deltar i konflikten, konfliktens omfattning (dagar, klockslag), konfliktens art (t.ex. strejk, maskning, övertidsvägran) och konfliktens orsak.

19.3 Talan vid AD

Om överläggningarna inte leder till att arbetstagarna återgår till arbetet, kan arbetsgivaren väcka talan vid Arbetsdomstolen och yrka skadestånd av arbetstagarna samt begära att de åläggs att återuppta arbetet.

En rättegång bör dock komma i fråga bara när det står klart att en lösning inte kan komma till stånd på något annat sätt (prop. 1983/84:165 s. 13).

I ett mål om skadeståndsskyldighet för en olovlig konflikt skall Arbetsdomstolen, om konflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagarna att återgå till arbetet. Detta framgår av 60 § 3 st. MBL. Enligt förarbetena torde domstolens handläggning regelmässigt bli den att målet tas till muntlig förberedelse så snart som möjligt. I ett interimistiskt beslut i anslutning till förberedelsen tar domstolen ställning i frågorna om konfliktens olovlighet och arbetstagarnas återgång till arbetet. Det slutliga avgörandet av skadeståndsmålet sker först senare (prop. 1983/84:165 s. 13 f).

Angående påföljder vid vild konflikt samt väckande av talan och företrädare för arbetsgivarsidan i tvisten, se p. 7.2.

BEGRÄNSNINGAR I STRIDSRÄTTEN

	I. Kollektivavtal om lön gäller		II. Kollektivavtal om lön gäller inte	
	Arbetstagarens arbetsuppgifter			
	Myndighetsutövning ¹⁾	Ej myndighetsutövning ¹⁾	Myndighetsutövning ¹⁾	Ej myndighetsutövning ¹⁾
A Förbud mot stridsåtgärd som inte har beslutats i behörig ordning	Stridsåtgärden måste a) på arbetstagsidan ha beslutats eller medgivits av den centrala arbetstagarorganisationen (27 § HA, jfr 41 § 1 st. MBL och 25 § LOA, se avsnitt 3) b) på arbetsgivarsidan ha beslutats av Arbetsgivarverket (8 § KAF, jfr 41 § 1 st. MBL, se avsnitt 3)			
B Förbud mot stridsåtgärd i visst syfte	Om syftet är att			
	a) utöva påtryckning i tvist om avtalet (41 § 1 st. MBL, se p. 4.2)	—		—
	b) ändra avtalet 41 § 1 st. 2 MBL, se p. 4.2	—		—
	c) genomföra bestämmelse efter avtalets utgång (41 § 1 st. 3 MBL, se p. 4.2)	—		—
	d) vidta sympatiåtgärd när primärkonflikten är otillåten (41 § 1 st. 4 MBL, se p. 4.4)	—		—
	e) påverka inhemska politiska förhållanden (23 § 3 st. LOA, se p. 4.5)			

¹⁾ eller arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning.

Ang. innebörden av ordet myndighetsutövning se p. 4.3.

Bilaga 1

(till avsnitt 3 och 4)

	I. Kollektivavtal om lön gäller	II. Kollektivavtal om lön gäller inte		
	Arbetstagarens arbetsuppgifter			
	Myndighets- utövning¹⁾	Ej myndighets- utövning¹⁾	Myndighets- utövning¹⁾	Ej myndighets- utövning¹⁾
	f) påverka annat än förhållandet mellan sådan ag och at som avses i LOA (23 § 2 st. LOA, se p. 4.4 och 4.5)	—	f) påverka annat än förhållandet mellan sådan ag och at som avses i LOA (23 § 2 st. LOA, se p. 4.4 och 4.5)	—
C Otillåtna former av stridsåtgärder	1. Innehållande av lön eller annan ersättning (41 a § MBL, se p. 4.3)			

1) eller arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning. Ang. innebörden av ordet myndighetsutövning se p. 4.3.

	<p>2. Andra stridsåtgärder än</p> <p>a) lockout</p> <p>b) strejk</p> <p>c) övertidsvägran</p> <p>d) nyanställningsblockad (23 § 1 st. LOA, se p. 4.3)</p>	<p>2. Andra stridsåtgärder än</p> <p>a) lockout</p> <p>b) strejk</p> <p>c) vägran att arbeta på övertid eller mertid</p> <p>d) vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid</p> <p>e) nyanställningsblockad (29 § HA, se p. 4.3)</p>	<p>2. Andra stridsåtgärder än</p> <p>a) lockout</p> <p>b) strejk</p> <p>c) övertidsvägran</p> <p>d) nyanställningsblockad (23 § 1 st. LOA, se p. 4.3)</p>	<p>2. Andra stridsåtgärder än</p> <p>a) lockout</p> <p>b) strejk</p> <p>c) vägran att arbeta på övertid eller mertid</p> <p>d) vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid</p> <p>e) nyanställningsblockad (29 § HA, se p. 4.3)</p>
--	---	---	---	---

Bilaga 1
(till avsnitt 3 och 4)

	I. Kollektivavtal om lön gäller		II. Kollektivavtal om lön gäller inte	
	Arbetstagarens arbetsuppgifter			
	Myndighetsutövning ¹⁾	Ej myndighetsutövning ¹⁾	Myndighetsutövning ¹⁾	Ej myndighetsutövning ¹⁾
D Anställningar som inte får omfattas av stridsåtgärder	Anställningar som avses i 38-39 §§ HA (undantagskretsen och deras medhjälpare; Avd C i HA, se avsnitt 6)			

1) eller arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning.
Ang. innebörden av ordet myndighetsutövning se p. 4.3.

<p>E Skyldighet att i vissa fall uppskjuta en stridsåtgärd</p>	<p>a) Sedan medling påkallats av part eller Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet beslutat om detta under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.</p> <p>Om medling har avslutats kan Samarbetskommittén påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar (9 § 2 och 4 st. Samarbetsavtalet).</p> <p>b) I den mån frågan om konfliktens samhällsfarlighet har hänskjutits till Statstjänstenämnden före konfliktutbrottet, dock längst tills frågan har avgjorts av nämnden eller två och i vissa fall tre veckor förflutit från hänskjutandet (36 § HA, se p. 4.6.1)</p> <p>c) I den mån part har hänskjutit till den offentliga sektorns särskilda nämnd att pröva om avtal i ett visst ämne skulle kränka den politiska demokratin, så länge frågan handläggs hos nämnden (3 och 4 §§ SHA, se p. 4.6.2)</p> <p>d) Om motparten gör gällande att stridsåtgärden är otillåten, dock längst tills AD på talan av den varslade parten har avgjort frågan om stridsåtgärdens tillåtlighet (41 § 1 st. 1 MBL, 24 § LOA och prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 197, se p. 4.7)</p>
--	---

Bilaga 1
(till avsnitt 3 och 4)

	II. Kollektivavtal om lön gäller		II. Kollektivavtal om lön gäller inte	
	Arbetstagarens arbetsuppgifter			
	Myndighets- utövning ¹⁾	Ej myndighets- utövning ¹⁾	Myndighets- utövning ¹⁾	Ej myndighets- utövning ¹⁾
F Andra begränsning- ar i avtal än D och E	Parterna har i ett annat kollektivavtal än HA och SHA åtagit sig en mer vidsträckt fredsplikt än som följer av lag (41 § 1 st. MBL, se p. 4.2).			

¹⁾ eller arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning.
Ang. innebörden av ordet myndighetsutövning se p. 4.3.

UNDANTAGSKRETSEN ENLIGT HUVUD- AVTALET (HA)

1. Allmänt

I 38 – 39 §§ HA finns bestämmelser om att vissa arbetstagare skall vara undantagna från stridsåtgärder. Till denna undantagskrets har hänförts arbetstagare som på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som annars av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder (jfr avsnitt C 1 kap. II HA). Undantagskretsen finns närmare angiven i en bilaga 2 till HA samt i en underbilaga till bilagan. Vad som sägs nedan om bilagan 2 till HA avser även underbilagan.

Bilagan 2 finns intagen i FB.

Enligt 40 § HA skall vid inrättande av ny myndighet (motsvarande) eller omorganisation i förekommande fall bestämmelserna i 38 – 39 §§ HA ändras i enlighet med principerna för bestämmelserna i nämnda paragrafer.

2. Föreskrifter för tillämpningen av 38-39 §§ HA

I anslutning till 38 – 39 §§ HA meddelar Arbetsgivarverket följande föreskrifter.

2.1 Förteckning över undantagskretsen

En myndighet som avses i arbetsgivarnyckeln i 2.3.2 nedan skall fortlöpande föra en förteckning över de anställningar inom myndigheten samt vid regionala och lokala myndigheter inom verksamhetsområdet som enligt bilagan 2 till HA tillhör undantagskretsen.

När myndigheten upprättar förteckningen, bör myndigheten avgöra vilka arbetstagare som tillhör kretsen därför att de på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren (jfr p. 6.2 och 13.1.2).

Myndigheten bör då också tänka över vilka medhjälpare som enligt 39 § HA bör vara undantagna från konflikt.

2.2 Anmälan om att bilagan 2 till 38 § HA behöver ändras

Om en myndighet som avses i arbetsgivarnyckeln i 2.3.2 nedan anser att bilagan till 38 § HA bör ändras enligt 40 § HA, skall myndigheten anmäla detta till Arbetsgivarverket. Arbetsgivarverket tar upp förhandlingar med de centrala arbetstagarorganisationerna för reglering av sådana frågor dels per den 1 januari varje år och dels när det annars av någon särskild anledning blir aktuellt.

Behov av ändring kan uppkomma bl.a. i anslutning till en omorganisation av en myndighet eller att en ny myndighet bildas.

2.3 Förhandlingsordning vid förhandling enligt 39 § HA

Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna samt SEKO har slutit avtal om sådana förhandlingar som avses i protokollsanteckningen till 39 § HA (se p. 2.3.1). Avtalet är intaget i bilagan 3 till HA.

Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna har utfärdat arbetsgivar- respektive arbetstagar nyckel till avtalet (se p. 2.3.2 och 2.3.3).

Avtalet, Arbetsgivarverkets föreskrifter i anslutning till det samt arbetsgivar- respektive arbetstagar nycklarna till överenskommelsen är också återgivna i FB.

2.3.1 *Överenskommelsen om förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § HA*

1 §

Förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet förs på arbetsgivarsidan av myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer och på arbetstagersidan av sådan lokal enhet som berörd arbetstagarorganisation enligt 5 § II huvudavtalet bestämmer (lokal förhandling).

2 §

Kan enighet inte nås vid sådan förhandling som avses i 1 § får Arbetsgivarverket ta upp frågan till förhandling med berörd arbetstagarorganisation som avses i 5 § I (central förhandling).

3 §

Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna skall snarast möjligt var för sig underrätta motparten om sitt beslut enligt 1 §. Part skall utan dröjsmål underrätta motpart om de tillägg till eller ändringar av beslutet, som föranleds av ändrade förhållanden.

4 §

(Avtalstexten, som redovisar vilka avtal som ersätts, redovisas inte här.)

2.3.2 Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet (arbetsgivarnyckel)

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 § bilaga 3 HA. Föreskrifterna gäller bara om inte regeringen föreskriver något annat.

1. Med myndighet i 1 § bilaga 3 HA avses den centrala förvaltningsmyndigheten eller, om det inte finns en sådan, den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör; om myndigheten lyder under någon annan myndighet avses dock den sistnämnda myndigheten.

2. En myndighet får lämna över en uppgift till en underlydande myndighet, som i sin tur får lämna över uppgiften till en underlydande myndighet, om inte något annat har angetts i delegationsbeslutet. Underrättelse om ett sådant beslut skall lämnas till Arbetsgivarverket, till OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

sammantagna, till SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna och till Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

2.3.3 *Arbetstagarnyckel till 1 § bilaga 3 huvudavtalet*

De centrala arbetstagarorganisationerna har beslutat att följande enheter skall anses som lokala enheter enligt 1 § bilaga 3 huvudavtalet.

Inom OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna	Berört förbund eller samverkansorgan
--	--------------------------------------

Inom SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna	Berört kontaktförbund
---	-----------------------

Inom Facket för Service och Kommunikation (SEKO)	Del av SEKO som SEKO bestämmer
--	--------------------------------

2.4 **Föreskrifter för tillämpningen av förhandlingsordningen vid förhandling enligt 39 § HA**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i protokollsanteckningen till 39 § HA och av avtalet i 2.3.1 ovan skall myndigheten förfara på följande sätt.

Den myndighet som avses i arbetsgivarnyckeln i 2.3.2 skall så snart som möjligt efter det att myndigheten har fått del av varslet underrätta de lokala enheterna som avses i arbetstagarnyckeln i 2.3.3 om vilka anställningar som enligt myndighetens mening skall vara undantagna från stridsåtgärder enligt 39 § HA (när tvekan kan uppkomma om identiteten, med uppgift om innehavarens namn). Om underrättelsen inte lämnas skriftligen skall anteckning om

underrättelsen göras i protokoll eller genom tjänsteanteckning.

Om en lokal enhet begär förhandling med anledning av underrättelsen, bör förhandlingen äga rum så snart det är möjligt. Protokoll upprättas över förhandlingen och justeras av parterna. I protokollet redovisas parternas ståndpunkter.

Om myndigheten och den lokala enheten inte enas vid den lokala förhandlingen, lämnar myndigheten telefonmeddelande till Arbetsgivarverket om detta så snart det kan ske och sänder en avskrift av protokollet till Arbetsgivarverket. Kontakten bör ske med Arbetsgivarverkets konfliktgrupp.

Arbetsgivarverket prövar därefter frågan om Arbetsgivarverket skall ta upp central förhandling med den berörda centrala arbetstagarorganisationen i den del enighet inte har kunnat nås vid den lokala förhandlingen. Finner Arbetsgivarverket utan förhandlingskontakt med organisationen att anställningen inte hör under 39 § HA, kommer Arbetsgivarverket att underrätta myndigheten om detta. I annat fall kommer Arbetsgivarverket att underrätta myndigheten om vad Arbetsgivarverket och organisationen enats om i förhandlingen respektive - vid bristande enighet - om vilken eller vilka anställningar som enligt Arbetsgivarverkets mening omfattas av regeln i HA.

Myndigheten underrättar därefter i sin tur den berörda lokala enheten samt berörda arbetstagare och deras överordnade om meddelandet från Arbetsgivarverket.

Redovisning av skäl för undantag från stridsåtgärd

(X-myndigheten)

2001-00-00

Dnr

Arbetsgivarverket
Konfliktgruppen
Box 3267
103 65 StockholmSkäl för undantag från stridsåtgärd

(X-myndigheten) lämnar härmed en redovisning av skäl för undantag från den varslade strejken (övertidsblockaden etc) vid (X-myndigheten) enligt följande.

Arbetstagarens namn och personnummer	
Arbetsplats, organisatorisk enhet etc.	
Arbetets art, arbetsuppgifter (tjänstebenenämning)	
Tid	
Skälen för undantag (ev. framställning från annan myndighet, företag etc. bifogas)	

X-myndighetens kontaktman i detta ärende är YY, tel arbetsplatsen 08/12 34 56 och efter tjänstetidens slut 08/78 90 12, mobiltelefon 070-35 79 13.

NN

Bilaga 4
(till p. 15.6)

Försäkran om organisationstillhörighet¹⁾

Härmed försäkras att jag

a) inte under någon del av tiden
varit medlem i och inte
heller i förbund eller förening som tillhör denna
organisation.

b) inte är medlem i och inte heller
i förbund eller förening som tillhör denna
organisation.

..... den 19

.....
(namnteckning, tjänsteställe)

.....
(personnummer)

1) Myndigheten bör i blanketten ange namnet på den eller de organisationer vars medlemmar konflikten avser.

Försäkran enligt a) används i vanliga fall.

Försäkran enligt b) används när en arbetstagare i undantagsfall bör avge försäkran redan under varseltiden eller annars innan lönen skall räknas ut.

LITTERATURFÖRTECKNING

Anställningsskydd

Lars Lunning, Anställningsskydd, 7 uppl. 1989 med supplement 1996 (ny uppl. under arbete)

Sören Öman, Anställningsskyddslagen, Sammanställning av rättspraxis, 1993

Prop. 1973:129 Trygghet i anställningen

Prop. 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag

Prop. 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

SOU 1992:60 Enklare regler för statsanställda

SOU 1993:92 Ny anställningsskyddslag

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar

Arbetsprocessrätt

Arbetsrättsliga föreningen, Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser, 1979

Reinhold Fahlbeck, Om arbetsprocessrätt, 1974

Peter Fitger, Domstolsprocessen, En kommentar till rättegångsbalken, 1993

Peter Fitger, m.fl., Processrätt I-III. Lagbokscommentaren utkommer årligen.

Arbetsrätt

Axel Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 10 uppl. 1997

Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer,
Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer, 2 uppl.
1997 (jfr Tore Sigeman i SvJt 1987 s. 609 ff)

R. Eklund, H. Göransson, K. Källström, T. Sigeman, Facklig
arbetsrätt, 4 uppl. 1997

Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989

Johan Lind, Svensk rättspraxis, Kollektiv arbetsrätt 1958-66,
SvJt 1968 s. 97

Bertil Lehrberg, Avtalstolkning, 1995

Lars Lunning, Arbetsrätt och arbetsmarknad.
Författningssamling för svensk och europeisk arbetsmarknad,
(utkommer årligen)

B. Nyström, EU och arbetsrätten, 3 uppl. 1999

Folke Schmidt, Löntagarrätt, 1994, Reviderad upplaga av
Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan
Göransson, Kent Källström och Anders Victorin

Tore Sigeman, Arbetsrätten, 2 uppl. 1998

Tore Sigeman, Kvittningslagen, 1972

Tore Sigeman, Kvittningslagen efter ett decennium, Lag & Avtal årsbok 1979

Prop. 1975/76:105 Demokrati på arbetsplatsen

Bilaga 1 Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet

Bilaga 2 Arbetsrättsreform: Lag om offentlig anställning

Prop. 1993/94:77 En ombildning av arbetsgivarorganisationen för det statliga området

Prop. 1999/2000:32 Lönebildning och full sysselsättning (se även 1999/2000:AU5 Lönebildning och arbetsrätt)

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen, Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén

SOU 1982:60 MBL i utveckling, Betänkande av nya arbetsrättskommittén

SOU 1984:18 och 19, 1988:49 och 50 Arbetsmarknadsstriden I-IV, en kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället

SOU 1991:13 Spelreglerna på arbetsmarknaden. Rapport av löneförhandlingsutredningen

SOU 1992:60 Enklare regler för statsanställda. LOA-utredningens huvudbetänkande

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar,
Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års
arbetsrättskommitté

SOU 1997:164 Medlingsinstitut & lönestatistik

SOU 1998:141 Medling och lönebildning
Ds A 1988:2 Fack & Samhälle, Rapport från
förhandlingsutredningen

Ds 1992:88 Slutbudsmetoden – ett sätt att lösa tvister på
arbetsmarknaden utan konflikt. Rapport till ESO

Ds 1992:105 Lennart Aspegren, Hur skyddas
samhällsintressen under arbetskonflikter?

Ds 1992:106 Lennart Aspegren, The Safeguards for public
interests during labour Conflicts

Förvaltningsrätt

Prop. 1985/86:80, Ny förvaltningslag

Håkan Strömberg, Allmän förvaltningsrätt, 19 uppl. 1998

Trygve Hellners/Bo Malmqvist, Nya förvaltningslagen med
kommentarer, 5 uppl. 1999

Bo Malmqvist m.fl., Allmän förvaltningsrätt.
Lagbokscommentaren (utkommer årligen)

Grundlagar, sekretess

Alf Bohlin, Allmänna handlingar, 1998

Alf Bohlin, Offentlighetsprincipen, 5 uppl. 1996

Erik Holmberg, Nils Stjernquist, Grundlagarna med tillhörande författningar, 1980

Gustaf Petren, Hans Ragnemalm, Sveriges grundlagar och tillhörande författningar med förklaringar, 1980

Göran Regner, Marianne Eliasson, Sigurd Heuman, Sekretesslagen. En kommentar, 1998 (supplement 2 1999)

Lagen om offentlig anställning

Eskil Hinn, Lennart Aspegren, Offentlig anställning. Kommentarer till nya LOA, 1996

Eskil Hinn, Lennart Aspegren, Statlig anställning. En lagkommentar och vägledning, 1994

Ingmar Lidbeck, Georg Normark, Sven-Hugo Ryman, Statens tjänstemän. Kommentar till 1965 års lagstiftning, 1970

Prop. 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

SOU 1992:60 Enklare regler för statsanställda. LOA-utredningens huvudbetänkande

Ledighet, facklig förtroendeman

Lars Lunning, Facklig förtroendeman, Kommentar till förtroendemannalagen, 6 uppl. 1997

Karin Renman, Ledighetshandboken, 1998

Tore Sigeman, Semesterrätt, 5 uppl. 1991

Gerhard Wikrén, Lars G Eriksson, Semesterlagen, 3 uppl. 1991

Skadestånd

Bertil Bengtsson, Skadestånd vid myndighetsutövning I-II, 1976, 1978

Bertil Bengtsson, Ulf Nordenson, Erland Strömbäck, Skadestånd, 3 uppl. 1985

Bertil Bengtsson, Det allmännas ansvar enligt skadeståndslagen, 2 uppl. 1996

Jan Hellner, Skadeståndsrätt, 5 uppl. 1995

SAKREGISTER

Arbetsgivarverkets konfliktgrupp 19, 53, 63, 66

Anställning 77

Anställningsförhållandet består 78

Anställningsförmåner 78

 föräldrapenningstillägg 78

 innehållande av 29, 69, 98

 korrigering av 82

 lön 78

 löneavdrag 79

 pension 77

 semester 78, 82

 sjuklön 78

 sjukvårdsförmåner 78

 tjänsteresa 79

 utbetalning av 80

 villkor för utbetalning 80

 återbetalning av 81

Anställningsskyddslagstiftningen 89 f

Arbetsgivarföreträdare 72, se även Undantagskretsen

Arbetsmiljöfrågor 74

Arbetskyldighet 73

Arbetstagarorganisation, beslutande 23

Arbetstid 21

Avskedande 52, 76, 90

Avtalslöst tillstånd 21 f

Blockad, bojkott 26, 29

Datarutiner 68, 71

Disciplinpåföljd 52, 77

Dubbelorganiserad arbetstagare 24, jfr 108

Facklig förtroendemän 87
Fredsplikt 26 f, 49, 97 ff
Föreskrifter
 meddelade av central myndighet 65, 68 ff
 för tillämpning av 39 § HA 101 ff
Förhandling
 enligt MBL 86
 om undantag från stridsåtgärd 43, 61, 67, 103 f
Förhandling enligt 39 § HA 43, 103 ff
 avtal om 103
 arbetsgivarnyckel till 39 §-avtalet 104
 arbetstagar nyckel till 39 §-avtalet 105
 Arbetsgivarverkets föreskrifter för tillämpningen
105
Förkortningar 8
Förrättning se Tjänsteresa
Försäkran om organisationstillhörighet 80 f, 108
Förtroendemannaavtalet 89
Förtroendemannalagen 87 f
Föräldraledighet 78

Huvudavtalet, allmänt 11, 22, 25, 32, 37, 87

Icke-statliga arbetstagare 11
Informationsverksamhet 19, 62, 65, 68
Innehållande av lön 29, 98
Interimistiskt beslut 36, 51, 95
Internationell stridsåtgärd, stöd för 31

Konfliktansvarig hos myndighet 53, 63
Konfliktberedskap 19, 45, 53, 63 f
Konfliktmeddelande 19
Korrigerande av lön 82

Kvarlevande stridsrätt 27

Kvittning 82

Lagstiftning, tillämpningen av viss 1 under konflikt

anställningsskyddslagen 89

förtroendemannalagen 87 f

medbestämmandelagen 86 f

personalföreträdarförordningen 87 f

semesterlagen 82 f, 90

Lagstiftning mot arbetskonflikt 40 f

LAS 89

Litteraturförteckning 109 ff

LOA, allmänt 25 f, 89

Lockout, se Stridsåtgärd

LO-förbund, annat än SEKO 12, 71

Lön eller annan ersättning, se Anställningsförmåner

Maskning 95

MBL, allmänt 22, 25, 86

Medhjälpare till undantagskretsen 43 f, 99

Medlare 12 ff

Medling 12 f, 16 f, 34 f

Medlingsinstitutet 22

Myndighet

beslutande m 23, 66, 73 f

inrättande av ny 47, 102

konfliktberedskap hos 19, 45, 53 f, 63 f

omorganisation av 47, 102

Myndighetsutövning 28, 30, 97 ff

Neutralitetsrätt 24, 70

Nyanställningsblockad 28 f, 98

Offentliga sektorns särskilda nämnd 33, 99
Oorganiserade arbetstagare 23, 51, jfr 108
Opartistiska rådgivare 15
Organisationstillhörighet 81, jfr 108

Pension 77
Personalföreträdare 87
Politisk demokrati 32 f, 97
Politiska stridsåtgärder 31
Preskription av skadeståndstalan 51

Regeringsformen 25
Resekostnadsersättning 79, 84
Retroaktiva förmåner 18, 35

Samarbetsavtalet 11, 14 f, 22, 25, 34, 87
Samarbetskommittén 15 ff
Samhällsfarliga konflikter 37 f, 60, 64 f, 68, 99
 allmänt om 27
 förfarandet vid 39, 60 f
 lagstiftning vid 40
Samverkansavtalet 22, 87
Samverkansförhandling 27, 86 f
Sekretess 20, 91
Semester 42, 78
SHA-avtalet 11, 32
SHA-nämnden 33, 99
Sjukledighet 42, 78
Skadestånd 25 49 ff, 95 f
Skiljeförfarande 13 f, 17
Skyddsarbete 65, 69, 73 f
Statstjänstenämnden 39 f, 61, 99
Straff 52

Strejk, se Stridsåtgärd

Stridsåtgärd

- begreppet 26
- begränsningar i kollektivavtal 25, 32 f, 37 f, 98 f
- begränsningar i lag 26 f, 36, 40 f, 97 f
- behörighet att besluta om 23 f, 26, 97
- dubbelorganiserades ställning 24, jfr 108
- fredsplikt 26 f, 97 f
- internationell facklig 31 f
- konfliktberedskap 19, 45, 53, 63 f
- kvarlevande stridsrätt 27
- lagstiftning mot 40 f
- lockout 23, 26, 28, 31, 41, 62, 76, 78 f, 84, 98
- neutralitetsrätt 24, 70
- oorganiserades ställning 23, jfr 108
- otillåtna former av jfr 28, 98
- partiell jfr 28, 98
- politisk 31
- politisk demokrati 32 f, 97
- påföljden vid otillåten 49 f
- samhällsfarlig, se detta ord
- skadeståndstalan 25, 49 ff, 95 f
- strejk 24, 26, 28 f, 31, 41, 61 f, 77, 78 f, 84, 98
- sympatiåtgärd 27, 30, 97
- tvist om tillåtlighet 35 f, 99
- undantag från 42 f, 45 f, 47, 61, 64, 67, 103 f
- undantagsförhandling 43, 61, 67, 103 f
- undantagskretsen, se detta ord
- uppskov med 13, 17, 33 f, 40, 99
- utan fackligt syfte 31, 97 f
- varsel om 13, 17, 27, 34, 56 f, 59, 64
- vid myndighetsutövning 28 f, 97 ff

vild konflikt 93 ff
översikt över begränsningarna i rätten till 97 ff
Särskilda huvudavtalet (SHA) 11, 25, 32 f

Talan om skadestånd 25, 49 ff, 95 f
Tjänsteresa 61, 65, 79, 81
Tjänstledighet 42, 81, se även Sjukledighet
Tolkningsföreträde 75
Traktamente 84 f
Trygghetsavtalet (TA) 22 jfr 87, 89
TurA-S 22 jfr 87, 89

Undantag från stridsåtgärd, se stridsåtgärd
Undantagsförhandlingar 43, 61, 67, 103 f
Undantagskretsen 20, 42 ff, 64, 72 f, 99
Uppsägning 52, 76, 89

Varsel, se Stridsåtgärd
Vikarie jfr 42, 77
Vild konflikt 49, 93 ff
Väckande av talan 25, 49 f, 95 f

Återbetalning av anställningsförmåner 81

Åtgärder

under varseltiden 59 ff
under konflikttiden 66 ff
vid vild konflikt 93 ff

Ändring av bilagan 2 till HA 47, 102

Öppettider 68
Överläggning vid vild konflikt 93 f
Övertidsvägran 28, 95, 98

