

Konflikthandbok

Råd till Svensk Scenkonsts medlemmar om hantering av stridsåtgärder

2025-05-08

Innehåll

1 Inledning	3
2 Varsel om stridsåtgärder	3
3 Planering inför konflikt.....	3
Konfliktorganisation.....	3
Arbetskyldighet.....	4
Kontakter med konfliktande fack	4
Information	4
4 Under pågående konflikt	4
Deltagande i konflikt.....	5
Insamling av arbetsredskap	5
Lön under en konflikt.....	5
Anställda som inte berörs av konflikten	5
Semester och tjänstledighet	5
5 Efter avslutad konflikt.....	6
Meddelande om att konflikten är avslutad	6
Löneavdrag	6
Konfliktersättning.....	6
6 Checklista och blanketter för konflikthantering	7
Arbetsgivarens checklista för hantering av konflikt	7
Besked om deltagande i konflikt.....	8
Ansökan om tjänstledighet under konflikt	9

1 Inledning

Rätten för arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare att vidta stridsåtgärder vid en konflikt om löner och anställningsvillkor regleras i grundlagen (2 kap 14 § regeringsformen, RF). Enskilda arbetstagare har alltså inte rätt att vidta stridsåtgärder, om inte en arbetstagarorganisation har beslutat om åtgärden.

Närmare regler om hur och när detta får ske finns i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL (§§ 41–44 om fredsplikt, § 45 om varsel, §§ 46–53 om medling och §§ 54–62 om skadestånd med mera).

2 Varsel om stridsåtgärder

Innan stridsåtgärder får vidtas måste den part som vill inleda en konflikt varsla sin motpart och Medlingsinstitutet om detta. Det ska ske minst sju arbetsdagar i förväg. Konfliktvarslet ska ange anledningen till stridsåtgärden och omfattningen av denna.

Syftet med varseltiden är bland annat att ge den utsatta parten möjlighet att förbereda sin verksamhet och sin kommunikation, såväl internt som externt, inför den kommande situationen.

Medlingsinstitutet kan utse medlare i konflikten och även besluta om att varslade stridsåtgärder ska skjutas upp i högst 14 dagar.

Om arbetsgivarorganisationen bedömer att konflikten är olovlig kan en fredsplikts-invändning göras till den fackliga organisationen. Inga stridsåtgärder får då verkställas förrän Arbetsdomstolen har tagit ställning till frågan.

I följande punkter ges en allmän information om hur du som arbetsgivare bör agera inför och under en konflikt. Skulle en sådan situation uppstå kommer Svensk Scenkonst även att ge aktuell information via mail, medlemsmöten och övriga kanaler, bland annat vår hemsida. Du kan också alltid kontakta kansliet för att få besked om vilket stöd du som medlem i arbetsgivarorganisationen kan få.

3 Planering inför konflikt

Under varselperioden, innan konflikten har trätt i kraft, får arbetsgivaren göra allt för att minska de negativa verkningarna av den väntade stridsåtgärden.

Konfliktorganisation

Skapa en särskild organisation för att hantera konflikten, där såväl organisatoriska frågor som informationsinsatser kan samordnas (se checklista). Utse gärna en ansvarig för mediahantering och en kontaktperson med Svensk Scenkonst.

Inför en eventuell konflikt bör en noggrann personalplanering göras av hur icke inblandade i konflikten ska sysselsättas. Ändringar får göras i scheman, jour- och beredskapslistor.

Arbetsskyldighet

Innan konflikten har brutit ut har alla medarbetare full arbetsskyldighet, det gäller även övertidsarbete med anledning av varslet. Arbetsuppgifter får omfördelas, påskyndas och slutföras tidigare. All personal, oavsett om de ingår i den konfliktande organisationen, är medlemmar i ett annat fackförbund eller oorganiserade, är skyldiga att delta aktivt i arbetet med att begränsa skadeverkningarna av den kommande konflikten.

Eventuella dolda stridsåtgärder, såsom maskning eller sjukskrivning i onormal omfattning, bör därför uppmärksammas och omedelbart rapporteras till Svensk Scenkonst.

Kontakter med konfliktande fack

Om det finns en lokal facklig organisation för det konfliktande förbundet bör ni kalla till överläggning om varslet och kräva förtydliganden av vad det innebär i er verksamhet. Begär även besked av den organisationen om vilka som är deras medlemmar.

Som arbetsgivare har ni rätt att sammanställa uppgifter om facklig tillhörighet för att kunna fullgöra era skyldigheter enligt lag och avtal, och även för att kunna tillvarata era arbetsgivarintressen vid en konflikt. Om ni inte får svar från den fackliga organisationen kan ni ställa frågan direkt till de anställda.

Informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL gäller som vanligt, med undantag för taktiska överväganden och förberedelser med anledning av konflikten.

Information

Under en konflikt är det viktigt att nå ut med information såväl internt som externt. Svensk Scenkonst ansvarar för övergripande kommunikation om konflikten till både medlemmar och allmänhet.

Som arbetsgivare bör ni informera de anställda så tidigt som möjligt om den uppkomna situationen och vad som gäller före och under en konflikt, exempelvis avseende arbetsskyldighet för såväl medlemmar i den konfliktande arbetstagarorganisation som för oorganiserade.

Observera att den fackliga organisationen och de anställda inte har rätt att sätta upp anslag på arbetsplatsen eller använda företagets intranät eller e-post för att sprida information om konflikten. Möten om konflikten får inte heller arrangeras på arbetstid eller på arbetsplatsen.

4 Under pågående konflikt

Den organisation som beslutat om konfliktåtgärden bestämmer också konfliktens omfattning. Ofta utfärdar den konfliktande organisationen så kallade konfliktanvisningar som preciserar konfliktens omfattning och gränser. Handlingar eller åtgärder som går

utöver vad som anges i konflikthanvisningarna är olovliga och måste omedelbart anmälas till Svensk Scenkonst.

Deltagande i konflikt

Medlemmar i den konfliktande organisationen är bundna att delta i beslutade stridsåtgärder. Arbetstagare som deltar i konflikten har inte rätt att vara på arbetsplatsen, varken i byggnader eller på mark som tillhör arbetsplatsen. Det är alltså inte tillåtet för anställda att utföra demonstrationer inom arbetsgivarens område. Det kan vara lämpligt att tydligt markera företagets gränser.

Insamling av arbetsredskap

Anställda som är uttagna i konflikt ska lämna ifrån sig arbetsredskap under den tid konflikten pågår. Dit hör exempelvis mobiltelefoner, datorer eller bilar som arbetsgivaren tillhandahållit. Även nycklar, passerkort och kontokort bör samlas in. Tänk på att förvara arbetsredskapen så att de enkelt kan återges till berörd personal.

Lön under en konflikt

Lön eller andra ersättningar utgår inte till anställda som är uttagna i konflikt. Redan intjänad lön får dock inte innehållas utan ska utbetalas även under konflikt. Frånvaro på grund av arbetsmarknadskonflikt är inte semesterlönegrundande.

Anställda som inte berörs av konflikten

En arbetsmarknadskonflikt omfattar endast de arbetstagare som är medlemmar i det fackförbund som varslat om konflikten. Fackligt oorganiserade eller medlemmar i andra fackförbund har samma arbetsskyldighet och rätt till lön som vanligt. Observera att ytterligare fackliga organisationer kan komma att ansluta sig till den ursprungliga konflikten genom så kallade sympatiåtgärder. Det gäller även för företag och arbete som omfattas av fredsplikt.

Om en anställd som inte själv berörs av konflikten uteblir från sitt arbete eller försummar arbetstid med hänvisning till konflikten, anses det som olovlig frånvaro och lön eller andra förmåner ska inte utgå för den tiden. Arbetsrättsliga åtgärder kan också vidtas med anledning av frånvaron. Ett undantag från detta är om en arbetstagare, som vill förhålla sig neutral i konflikten, har beviljats tjänstledighet (se blankett för detta).

Semester och tjänstledighet

Redan beviljad eller beslutad semester påverkas inte av en strejk. Detta gäller däremot normalt inte om ansökan har inkommit efter att ett varsel har lagts. Om arbetsgivaren vidtar en lockout ska semester däremot inte läggas ut under den perioden (dessa dagar får läggas ut vid senare tillfälle). Löneavdrag ska därmed göras såväl för personer med tidigare beviljad/beslutad semester som för tjänstlediga.

5 Efter avslutad konflikt

Meddelande om att konflikten är avslutad

Det är de berörda parterna som ska meddela sina respektive medlemmar om att konflikten är avslutad. Därmed ska arbetet omedelbart återupptas. Arbetstagare som uteblir från arbetet är olovligt frånvarande, vilket kan medföra sedvanliga arbetsrättsliga åtgärder. Att arbetstagaren under konflikten har befunnit sig på annan ort eller på annat sätt inrättat sig efter att inte vara på arbetsplatsen är inte ett giltigt skäl för fortsatt frånvaro.

Löneavdrag

Arbetsgivaren får inte före eller under konflikten hålla inne redan intjänad och förfallen lön. Däremot får löneavdrag göras för frånvaro under konflikten. Eventuell bonus, provision och liknande får minskas för den tid som arbetstagaren har varit frånvarande.

Konfliktersättning

Arbetsgivare som är utsatt för en arbetskonflikt kan ha rätt till ersättning för sina merkostnader från Svensk Scenkonst. Ersättningen är inte garanterad och storleken avgörs från fall till fall. Kontakta Svensk Scenkonst för information om detta.

6 Checklista och blanketter för konflikthantering

Arbetsgivarens checklista för hantering av konflikt

1. Skapa en konfliktorganisation och utse kontaktperson för Svensk Scenkonst.
2. Bedöm omfattningen av de varslade stridsåtgärderna i er verksamhet och vilka funktioner eller personer som berörs. Planera för intern och extern information.
3. Begär besked av den konfliktande organisationen om vilka som är deras medlemmar. Om ni inte får svar, skicka ut blanketten med fråga om avsikt att delta i konflikten till alla medarbetare, eventuellt tillsammans med blanketten med begäran om tjänstledighet för dem som vill förhålla sig neutrala.
4. Kartlägg vilka arbetsuppgifter som bör genomföras innan en konflikt bryter ut. Observera att full arbetsskyldighet råder för all personal under varseltiden, även för arbete som syftar till att minska konsekvenserna av stridsåtgärden.
5. Planera arbetet för det fall de varslade stridsåtgärderna kommer att verkställas. Förbered tillfälliga ändringar av organisation, schema, jour- och beredskapslistor. Hitta lämplig sysselsättning för personal som inte är inblandad i konflikten.
6. Hantera information och samverkan/förhandling med fackliga organisationer som vanligt, med undantag för taktiska överväganden och förberedelser med anledning av konflikten
7. Kontakta Svensk Scenkonst om ni vill pröva frågan om att få dispens från den konfliktande motparten för visst arbete i er verksamhet. Observera att detta kan ge motparten information om vilka stridsåtgärder som orsakar störst skada.
8. Kartlägg vilka arbetsredskap som ska återkrävas före konflikten (nycklar, passerkort, kontokort, telefoner, datorer, instrument, bilar eller annat material som tillhör arbetsgivaren).
9. Planera för att avlöningsförmåner inte ska betalas ut till arbetstagare för tid som de deltar i konflikten.
10. Förbered inför en återgång av organisation och verksamhet efter konflikten.
11. Kontakta Svensk Scenkonst vid frågor om konfliktersättning.

Besked om deltagande i konflikt

För att företaget i sin egenskap av arbetsgivare ska kunna fullgöra sin eventuella förhandlingsskyldighet och även kunna verkställa rätt löneutbetalning samt i övrigt handlägga ärenden med anledning av förestående konflikt, ber vi dig att fylla i nedanstående uppgifter.

Jag tillhör följande fackliga organisation:

.....

- ☐ Jag avser att delta i förestående konflikt.
- ☐ Jag avser inte att delta i förestående konflikt.

Namn:

.....

Befattning:

.....

Datum:

.....

Vänligen lämna detta besked till arbetsgivaren snarast möjligt.

OBS! Arbetstagare som inte lämnat in denna blankett senast inom en vecka från dagens datum, dvs. senast den kommer att anses vara oorganiserad.

Ansökan om tjänstledighet under konflikt

Om du som arbetstagare inte är medlem i ett fackförbund omfattas du inte av arbetstagarorganisationens beslut om stridsåtgärder, exempelvis strejk eller övertidsblockad. Detta innebär att du är skyldig att utföra samma arbete som du enligt ditt anställningsavtal normalt är skyldig att utföra.

Om du inte vill arbeta under pågående konflikt kan du ansöka om tjänstledighet. Lämna i så fall in nedanstående tjänstledighetsansökan snarast möjligt.

OBS! Arbetstagare som utan att vara ansluten hos konfliktande facklig organisation deltar i konflikten genom exempelvis frånvaro, arbetsnedläggelse eller annan stridsåtgärd utan att ha beviljats tjänstledighet bryter mot anställningsavtalet.

Jag tillhör inte någon facklig organisation men vill inte arbeta under förestående konflikt och ansöker därför om tjänsteledighet.

Namn:

.....

Befattning:

.....

Datum:

.....

Beslut om tjänstledighet

☐

Beviljas

☐

Beviljas ej

Namn:

.....

Befattning:

.....

Datum:

.....