

## **Vilda strejker och andra olovliga konflikter – företagets åtgärder m.m.**

Krav utöver Tekoavtalets lönebestämmelser är inte tillåtna och företagen har ingen skyldighet att förhandla om eller tillmötesgå sådana krav. Vilda strejker eller andra olovliga stridsåtgärder för att genomdriva avtalsstridiga anspråk är numera sällsynta. Erfarenhetsmässigt är emellertid risken för olovliga aktioner större i samband med företagets förhandlingar om tillämpningen av ett nytt avtal.

För att vidmakthålla respekten för arbetsfred i enlighet med lag och kollektivavtal är det nödvändigt att företagen genom goda förhållanden på arbetsplatsen försöker undvika att olovliga stridsåtgärder får grogrund samt att företagsledning och arbetsledning i konfliktsituationer uppträder fast och konsekvent.

Eftergifter till följd av olovliga strejker eller andra störningar ökar risken att företaget även i framtiden drabbas av obehöriga påtryckningar. Förutom minskad tilltro till företagets vilja att vidmakthålla lag- och avtalsenliga förhållanden undergrävs fackföreningens auktoritet hos dess medlemmar. Därtill kommer risken för smittverkningar vid andra företag. Vilda strejker får aldrig löna sig.

Det är därför angeläget att företagen vid behov går igenom gällande rutiner och ansvarsfrågor. Denna genomgång bör behandla både företagsledningens och arbetsledningens åligganden vid konflikt.

I det följande ger vi underlag med checklistor för en sådan genomgång.

### **Fredsplikt**

Enligt medbestämmandelagen samt Tekoavtalet gäller fredsplikt under avtalets giltighetstid. Stridsåtgärder eller hot om sådana åtgärder får inte vidtas som påtryckning vare sig i lönefrågor eller i andra tvister.

Fackföreningen och dess förtroendemän är lagligt förpliktade att aktivt ingripa för att förhindra sina medlemmar att vidta olovlig stridsåtgärd eller – om sådan påbörjats – förmå medlemmarna att omedelbart avbryta aktionen. Fackföreningen är skyldig att agera villkorslöst. Den har inte rätt att ställa villkor eller till exempel kräva förhandlingar som förutsättning för ett ingripande.

Anställda, som deltar i olovlig stridsåtgärd, kan av Arbetsdomstolen åläggas skadestånd. Skadeståndets storlek kan vara högre eller lägre beroende på om omständigheterna är försvårande eller förmildrande. Arbetsdomstolen har vid sin bedömning (jfr 1996 nr 22) utgått från förarbetena till nuvarande skadeståndsbestämmelser i MBL. Enligt dessa bör det normala skadeståndets storlek för deltagande i en olovlig konflikt vara 2 000 kronor (i det penningvärde som gällde när propositionen beslutades, våren 1992).

Deltagande i vild strejk innebär även arbetsvägran och är sålunda brott mot det enskilda anställningsavtalet. Anställda som inte respekterar Arbetsdomstolens

åläggande att återgå i arbete kan skiljas från anställningen.

Rättslig talan i Arbetsdomstolen förutsätter att de strejkande individuellt anges i stämningsansökan. Vid alla vilda strejker – frånsett ytterst kortvariga eller annars obetydliga incidenter – måste därför omedelbart de strejkandes namn, adress, personnummer samt strejktid antecknas samt översändas till Teknikföretagen.

### **Parternas överläggningsskyldighet**

Då vild strejk eller annan olovlig stridsåtgärd utbrutit åligger det arbetsgivaren enligt 43 § MBL att omedelbart överlägga med den berörda arbetstagarorganisationen. Denna har motsvarande skyldighet i förhållande till arbetsgivaren.

I första hand ska arbetsgivaren överlägga med fackklubb eller tjänstemannaklubb på företaget. Om inte klubb finns kan överläggning som regel ske med fackliga kontaktombud som på arbetsplatsen företräder den fackliga organisationen gentemot arbetsgivaren. Finns ingen facklig representation på arbetsplatsen gäller överläggningsskyldigheten mot arbetstagarorganisationens lokalavdelning eller i sista hand, om lokalavdelning saknas, mot den centrala fackliga organisationen.

Parterna är skyldiga att gemensamt verka för att stridsåtgärden upphör. Denna skyldighet att aktivt verka för att stridsåtgärden hävs gäller inte bara för fackklubb/tjänstemannaklubb och fackliga kontaktmän på företaget. Den gäller också för organisationens ombudsmän på orten och arbetstagarernas centrala fackliga organisation.

Överläggningens syfte är att parterna ska utreda anledningen till stridsåtgärden, undanröja eventuella missförstånd samt undersöka vad som kan göras för att häva aktionen.

Det är angeläget att företagen tar till vara överläggningen i syfte att snarast möjligt klara ut konfliktens orsaker samt att understryka fackföreningens skyldigheter att aktivt verka för dess upphörande. Överläggningarna får inte bli ett forum för förhandlingar, till exempel om avtalsstridiga krav. Enligt Industrins förhandlingsavtal, § 9, skall vid olovlig stridsåtgärd alla eventuella pågående lokala förhandlingar inom företaget omedelbart upphöra. Endast överläggningar enligt MBL § 43 i syfte att återställa arbetsfreden får genomföras.

### **Förebyggande åtgärder**

Oavsett vad som direkt utlöser en vild strejk måste man beakta att ett mer eller mindre utbrett missnöje bland de anställda ökar benägenheten att strejka. Även om flertalet vilda strejker är utpräglade lönestrejker, kan risken för sådana aktioner minska om personalen i övrigt saknar påtaglig orsak till irritation. Är missnöjesnivån å andra sidan hög kan även triviala motsättningar leda till konflikt. Det är därför väsentligt att eventuella anledningar till oro fångas upp i god tid och i möjligaste mån tillrättaläggs.

Det är även betydelsefullt att den fackliga organisationen har möjlighet att verka i förebyggande syfte. Saknar klubben stabil förankring hos sina medlemmar kan olika ytterlighetsriktningar lätt åstadkomma störningar och oro på arbetsplatsen.

### **Åtgärder vid vild strejk och andra olovliga stridsåtgärder**

Vid vild strejk måste företagsledningen såväl som övriga berörda i arbetsledande ställning, uppträda fast och entydigt och lämna klara besked. En strejks omfattning och varaktighet avgörs ofta i inledningsskedet. Direkta åtgärder som sätts in omedelbart har de största möjligheterna att leda till resultat. Det är därför av avgörande betydelse om företaget har tillräcklig handlingsberedskap för åtgärder med syfte att förmå de anställda att återuppta arbetet.

Fasta rutiner och instruktioner, ofta i skriftlig form, för chefstjänstemän och arbetsledare, kan vara ett sätt att skapa god handlingsberedskap. Rapportvägarna måste här vara fastlagda. Det får inte råda någon tvekan om ansvarsförhållanden - ansvariga måste vid varje tillfälle omedelbart kunna nå av rätt information.

Vi har tagit fram checklistor för företagsledningen respektive arbetsledningen för åtgärder som ska vidtas vid en olovlig stridsåtgärd. Checklistorna redovisas separat nedan under särskilda rubriker. Vi föreslår att dessa anvisningar används som underlag för en genomgång av företagets handlingsberedskap med berörda chefer och arbetsledare.

Företagsledningen måste fortlöpande ta del i händelseförloppet och bedöma vilka åtgärder som kan vidtas för att få slut på strejken eller begränsa dess verkningar. Alla sätt att förmå de strejkande att återgå i arbete ska tas tillvara. Åtgärder i produktionshänseende och för att hålla övrig personal i arbete kan krävas.

Vi förutsätter att företagen omedelbart vid en vild strejks utbrott tar kontakt med våra regionkontor för information och rådgivning. Företaget kan begära att en företagsrådgivare snarast möjligt kommer till företaget. Förutom fördelen av praktisk rådgivning på platsen kan medverkan från en utomstående vara ett stöd i beslutsprocessen.

Åtgärderna kan tillämpas även vid andra olovliga stridsåtgärder.

### **Särskilt om massjukskrivning som stridsåtgärd**

Vid några tillfällen under senare år – främst inom den offentliga sektorn – har det förekommit att arbetstagare massjukskrivit sig som påtryckning på arbetsgivaren. En sådan kollektiv åtgärd i lag- och avtalsstridiga syften strider givetvis mot reglerna om fredsplikt i medbestämmandelagen.

I princip finns sålunda ingen skillnad mellan en massjukskrivning och en olovlig strejk. Praktiskt sett kan emellertid finnas svårigheter att klarlägga vilka som deltar i stridsåtgärden och vilka som till äventyrs är verkligt sjuka. I bevishänseende gäller på samma sätt som vid en vanlig olovlig strejk att den

som är frånvarande utan att delta i aktionen, har att styrka sin sjukdom eller annat laga förfall. Det är sålunda inte arbetsgivaren, som ska bevisa att den anställda är frisk.

Den, som utan att vara sjuk deltar i massjukskrivning och som efter föreskriven skriftlig försäkran uppbär sjukpenning, gör sig skyldig till försäkringsbedrägeri. Detta faller under allmänt åtal. Om deltagare i massjukskrivning avstår från att begära sjukpenning, är detta å andra sidan ett klart belägg för deras medverkan i aktionen.

Med tanke på de speciella bevisproblemen är det särskilt viktigt att arbetsgivare, som utsatts för otillåten stridsåtgärd i form av massjukskrivning, omedelbart vidtar vissa åtgärder i systematisk ordning samt noga dokumenterar händelseförloppet.

### ***Följande åtgärder bör vidtas.***

- Kontakta varje berörd anställd direkt och fråga om anledningen till frånvaron.
- Fråga om sjukdomsorsaken om den anställda uppger att han eller hon är sjuk.
- Uppmana den anställda att återgå i arbete eller att inkomma med läkarintyg vid misstanke om att vederbörande inte är sjuk.
- Klargör samtidigt att olovlig frånvaro strider mot anställningsavtalet.
- Klargör att jukskrivning utan laga förfall kan föranleda polisanmälan för försäkringsbedrägeri.
- Klargör att anställda, som deltar i massjukskrivning, riskerar skadestånd för olovlig stridsåtgärd.

Sjuklön ska givetvis inte utgå när anställd felaktigt har anmält sig sjuk. Den lokala arbetstagarorganisationen har också vid massjukskrivning skyldighet att agera för att häva stridsåtgärden.

### **Information**

En väsentlig fråga vid vilda konflikter är informationen till såväl övrig personal som till massmedier. Internt inom företaget är det främst av vikt att arbetsledningen fortlöpande underrättas om utvecklingen och om företagsledningens åtgärder. Dessutom bör övrig personal på lämpligt sätt informeras om företagets syn på den olovliga konflikten och på dess konsekvenser.

Massmedias intresse för arbetsmarknadsfrågor har ökat under senare år. Detta gäller inte minst olovliga strejker med spektakulära inslag. Ofta försöker de strejkande medvetet utnyttja massmedia i syfte att påverka företaget eller skapa opinion för sina åtgärder. Det är därför nödvändigt att företaget håller beredskap i förhållande till massmedia och ger sin syn på den inträffade situationen.

## Konfliktersättning

Delägare i Svenskt Näringsliv, som drabbas av skada på grund av vild strejk eller andra olovliga stridsåtgärder, kan få ersättning från Svenskt Näringsliv. En förutsättning för ersättning är att arbetsgivaren är beredd att stämma de arbetstagare, som deltar i den vilda konflikten, till AD. Svenskt Näringsliv medger endast i särskilda fall undantag från kravet på stämning.

De ersättningsprinciper Svenskt Näringsliv tillämpar redovisas närmare under särskild rubrik efter checklistorna.

Vi vill avslutningsvis understryka vikten av att företagen håller god kontakt med TEKO, även vid risk för strejker eller andra oroligheter. Våra regionkontor och vårt kansli står självfallet till förfogande för vidare rådgivning i dessa frågor.

## Checklista företagsledning – anvisningar i samband med vild strejk

Utbryter vild strejk ska företagsledningen iaktta följande:

1. Kontrollera att arbetsledningen följt anvisningarna i checklisten för arbetsledare.
2. Påtala strejken för den lokala klubben, erinra om dess skyldighet att ingripa och kalla den till överläggning snarast. Observera att kontakter med eventuell strejkkommitté eller liknande organ inte får förekomma.
3. Kontrollera att arbetsledning och driftsledning befinner sig på sina arbetsplatser.
4. Underrätta TEKO. Under pågående strejk ska fortlöpande kontakter upprätthållas med TEKO.
5. Samordna ledningsansvaret för berörda avdelningar.
6. Utse lämpliga personer att handha informationsfrågor, inklusive eventuella kontakter med massmedia. (TEKO kan bistå med råd och anvisningar även när det gäller massmediakontakter. En enkel checklista för kontakterna med massmedia finns under rubriken MBL)
7. Notera och sammanställ fortlöpande uppgifter och data om strejken.
8. Informera berörda chefer och arbetsledning om händelseförloppet och om vilka åtgärder som planeras.

## Checklista arbetsledare – anvisningar i samband med vild strejk

Utbryter vild strejk har arbetsledare att iaktta följande:

1. Arbetsledaren ska omedelbart uppmana var och en av de strejkande att återgå i arbete och upplysa dem om att de gör sig skyldiga till lag- och avtalsbrott.
2. Arbetsledaren ska omedelbart rapportera det inträffade till närmaste chef eller – om sådan är utsedd – den i företagsledningen, som handlägger konfliktsituationer.
3. Den lokala fackliga klubben meddelas och erinras om sin skyldighet att ingripa.
4. Arbetsledaren bör inte lämna sin avdelning.
5. Arbetsledaren ska försöka motverka gruppbildning och bevaka att ingen åverkan eller skada sker på produkter, maskiner och verktyg etc.
6. Arbetsledaren ska försöka se till att alla, som inte strejkar, har arbete.
7. Permission eller ledighet får inte beviljas strejkande.
8. Arbetsledaren ska noggrant bevaka händelseutvecklingen och rapportera till företagsledningen.
9. Notera tidpunkt för strejkens början och slut, liksom namnen på de strejkande.

### Ersättning från Svenskt Näringsliv vid olovliga stridsåtgärder

Medlemsföretag i till Svenskt Näringsliv anslutet arbetsgivarförbund, som drabbats av skada till följd av olovlig strejk eller annan olovlig stridsåtgärd, kan få ersättning från Svenskt Näringsliv. Ett villkor är att de utan dröjsmål lämnar in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen (AD). Ersättningen omfattar även skada som uppkommit genom att arbetstagare som instämts till Arbetsdomstolen är lediga från arbetet i samband med rättegången.

Under de förutsättningar som anges nedan har medlemsföretag som drabbats av skada till följd av de egna arbetstagarnas olovliga stridsåtgärder normalt rätt till ersättning från Svenskt Näringsliv med ett belopp motsvarande den direkta skadan. Svenskt Näringsliv förbehåller sig dock möjligheten att i undantagsfall begränsa ersättningen om det är nödvändigt för att inte andra medlemsföretags intressen ska eftersättas.

### **Förutsättningar för ersättning**

Som allmänna förutsättningar gäller följande:

– Arbetstagarnas stridsåtgärder är olovliga – Arbetsgivaren har inte givit efter för avtalsstridiga krav från arbetstagarna – Arbetsgivaren har i övrigt följt sitt förbunds instruktioner.



Sammantaget innebär detta följande för företaget:

1. En olovlig stridsåtgärd eller ett hot om sådan ska genast anmälas till det berörda arbetsgivarförbundet.
2. Utbryter en olovlig stridsåtgärd, ska medlemsföretaget enligt 43 § medbestämmandelagen omedelbart överlägga med den berörda lokala arbetstagarorganisationen och tillsammans med denna försöka utröna orsaken till stridsåtgärden och försöka häva den.
3. Arbetsgivaren ska i största möjliga utsträckning fortlöpande säkerställa bevis om arbetstagarnas olovliga agerande.
4. Under pågående konflikt eller vid hot om sådan får arbetsgivaren inte förhandla med arbetstagarna om avtalsstridiga krav. Han skal också fortlöpande hålla kontakt med sitt arbetsgivarförbund och följa dess direktiv.
5. Utbryter en olovlig stridsåtgärd ska medlemsföretag eller det berörda arbetsgivarförbundet snarast möjligt anmäla det till Svenskt Näringsliv - normalt senast under loppet av den fjärde konfliktdagen. Om anmälan kommer in för sent beräknas ersättningen i allmänhet endast från och med den dag då Svenskt Näringsliv får meddelandet.
6. Ansökan om ersättning ska ställas till Svenskt Näringsliv men skickas till arbetsgivarförbundet. Ersättning beviljas inom ramen för vad som tillstyrkts av förbundet.
7. Arbetstagare som deltar i en olovlig strejk eller annan otillåten stridsåtgärd samt deras fackliga organisation ska instämmas till AD med yrkande om skadestånd. Stämningsansökan ska lämnas till AD utan dröjsmål. Om stämningsansökan inte görs förlorar arbetsgivaren rätten att få ersättning från Svenskt Näringsliv.  
Undantag från kravet att lämna in en stämningsansökan eller att fullfölja ett instämt mål medges endast om arbetsgivaren och arbetstagarna kommit överens om att arbetstagarna ska betala skadestånd eller arbeta in förlorad tid utan övertidsersättning. Detta skadestånd får inte understiga det som man kan räkna med att AD skulle ha utdömt.
8. Utdömda eller överenskomna skadestånd ska snarast indrivas.
9. Om AD tilldömer arbetsgivarparten skadestånd med anledning av en olovlig stridsåtgärd avräknas detta från ersättning från Svenskt Näringsliv. Detsamma gäller skadestånd som arbetstagarna betalar efter överenskommelse.

### ***Skadeersättning vid andra olovliga stridsåtgärder än strejk***

Ersättning från Svenskt Näringsliv kan utges även vid andra olovliga stridsåtgärder än strejk. Sådana åtgärder kan vara maskning, ogrundad massjukskrivning, kollektivavtalsstridig vägran att utföra övertidsarbete samt onormala kassationer eller driftsavbrott, då man kan misstänka sabotage. Dessa åtgärder är dock svåra att bevisa. För att ersättning ska utgå måste stridsåtgärden vara påtaglig.

Bland de situationer som - utöver olovlig strejk - kan ge rätt till ersättning från Svenskt Näringsliv kan nämnas massjukskrivning. Arbetstagare som avhåller sig från arbete genom ogrundad sjukskrivning gör sig skyldiga till en typ av strejk.

Misstänker arbetsgivaren olovlig massjukskrivning bör han omedelbart muntligen underrätta berörda arbetstagare om det per telefon eller på annat sätt. Han ska förklara för dem att omständigheterna, dvs. sjukskrivningens onormala omfattning samt att det förekommer tvist på arbetsplatsen, tyder på att det är fråga om en dold, olovlig strejk. Arbetsgivaren ska också förklara att de arbetstagare som inte på ett trovärdigt sätt – dvs. normalt genom läkarintyg - kan styrka sjukdom, kommer att hållas ansvariga för deltagande i olovlig arbetsnedläggelse och kan stämmas inför AD.

För att ersättning från Svenskt Näringsliv ska utgå vid andra olovliga stridsåtgärder än strejk måste stridsåtgärden vara påtaglig. Det kan vara fallet om

- arbetsgivaren mottagit krav om lönehöjningar och eller andra villkorsförbättringar utöver det gällande kollektivavtalet
- arbetstagarna visat trots mot en viss handling eller mot en underlåtenhet från arbetsgivarens sida, fastän arbetsgivaren förhållit sig helt korrekt
- åtgärden varslats eller beslutats på ett stormöte
- man tydligt kan märka produktionsminskning på grund av maskning
- arbetstagarna vägrar att utföra vissa arbetsuppgifter
- vidtagna åtgärder följer ett tydligt mönster i syfte att fortlöpande störa företaget.

Ersättning från Svenskt Näringsliv förutsätter även i dessa fall att arbetsgivaren lämnar in en stämningsansökan till AD enligt de ovan angivna reglerna. Även om stridsåtgärden är påtaglig kan det emellertid finnas situationer där det är svårt att bevisa vilka arbetstagare som deltagit i stridsåtgärden. I sådana särskilda fall kan Svenskt Näringsliv i samråd med förbundet medge undantag från kravet på stämning.