

KONFLIKTANVISNINGAR

FÖR

KOMMUNER OCH LANDSTING

2011

**SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING
ARBETSGIVARFÖRBUNDET PACTA**

Innehåll

Konflikthanvisningar för kommuner och landsting	5
1. Inledning	5
2. Innebörden av avtalslöst tillstånd	5
3. Rätten att vidta stridsåtgärder	6
3.1. Fredsplikt	6
3.2. Begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder enligt MBL	6
3.3. Begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder inom den offentliga sektorn	7
3.4. Kommunalt Huvudavtal (KHA)	7
3.5. Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA)	8
3.6. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m. KAF 00	8
3.7. Lockout	8
4. Varsel om stridsåtgärd	9
4.1. Rättsverkan av varsel om stridsåtgärd	9
4.2. Tvisteförhandling om brott mot varselregeln	10
4.3. Tvist om stridsåtgärds lovlighet	10
4.4. Otillåtna stridsåtgärder enligt KHA	10
4.5. Skadestånd vid otillåtna/olovliga stridsåtgärder	11
5. Arbetsgivarens åtgärder inför och under en konflikt	11
5.1. Ändring av arbetsuppgifter och förflyttning	13
5.2. Skyddsarbete	13
5.3. Dispens	14
5.4. Samhällsfarliga konflikter	14
5.5. Delegation	15
5.6. Utanordning, attesträtt m.m.	15
6. Arbetstagares ställning under konflikt	16
6.1. Organisationstillhörighet	16
6.2. Frikretsen	16
6.3. Oorganiserade arbetstagare	16
6.4. Medlem i annan facklig organisation	17

6.5. Neutralitetsrätt	17
7. Fackliga företrädares ställning	17
7.1. Facklig verksamhet utan samband med konflikten	18
8. Hantering av anställningsförmåner under en konflikt	18
8.1. Utbetalning av lön	18
8.2. Löneavdrag	19
8.3. Återbetalning av för mycket utbetald lön	19
8.4. Semester	19
8.5. Semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen	20
8.6. Arbetsresa under konflikt	200
9. Information vid konflikt	20
9.1. Arbetsgivarens information	21
9.2. Information till allmänheten	21
10. Förhandlingar under konflikt	21
10.1. Förhandlingar enligt 11–14 och 38 §§ MBL	21
10.2. Förhandlingar i rättstvister	22
10.3. Förhandlingar i intressefrågor	22
11. Förtroendevaldas ställning under konflikt	22
11.1. De förtroendevaldas skyldighet i samband med beslutsfattandet	23
11.2. Ledamöter i nämnd	23
11.3. Arbetsuppgifter som kan utföras av förtroendevalda under en konflikt	24
11.4. Särskilda frågor rörande jäv	24
Förslag till beslutsformuleringar	27
1. Återkallande och ändring av delegation	27
2. Överföring av utanordningsuppdrag från tjänsteman till förtroendeman	27
3. Teckningsrätt för postgiro m.m.	28

FÖRKORTNINGAR

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
JO	Riksdagens ombudsmän och den årliga publikationen Justitieombudsmännens ämbetsberättelse
KAF 00	Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m.
KHA 94	Kommunalt Huvudavtal
KomL	Kommunallagen (1991:900)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
LFF	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prellön	Korrigerig av preliminär lön m.m.
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SFS	Svensk författningssamling
SHA	Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SOU	Statens offentliga utredningar

Konflikthanvisningar för kommuner och landsting

1. Inledning

Dessa konflikthanvisningar innehåller en redogörelse för de bestämmelser i lagar och kollektivavtal som gäller vid en arbetskonflikt samt allmänna anvisningar för de åtgärder arbetsgivare i kommuner och landsting kan behöva vidta.

I anvisningarna används begreppet ”arbetsgivare” utan att ange vem som ska besluta eller företräda arbetsgivaren. Det är angeläget att det av delegationsordning klart framgår vem som har detta ansvar.

Med arbetsgivarfunktion avses här den som ytterst har att företräda arbetsgivaren i kommunen eller landstinget.

I förhållande till arbetstagarorganisationer som inte är part i Kommunalt Huvudavtal (KHA 94) gäller medbestämmandelagens (MBL) regler.

I förhållande till arbetstagarorganisationer som inte är part i Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m. (KAF 00) gäller MBL:s regler.

Anvisningarna gäller även i tillämpliga delar för Pactas medlemmar.

2. Innebörden av avtalslöst tillstånd

När en avtalsperiod går mot sitt slut sägs regelmässigt gällande kollektivavtal upp och samtidigt begärs förhandlingar om ett nytt kollektivavtal.

I samband med uppsägningen brukar de centrala parterna i ett s.k. prolongationsavtal komma överens om att förlänga gällande kollektivavtal i avvaktan på att nytt avtal ska träffas. Part kan välja att säga upp även prolongationsavtalet om denna upplever att förhandlingarna om nytt kollektivavtal inte resulterar i något. Då uppstår ett avtalslöst tillstånd mellan parterna, under vilket parterna efter varsel har rätt att tillgripa stridsåtgärder såsom strejk eller lockout för att få till stånd ett nytt kollektivavtal.

För den enskilde arbetstagaren förändras i princip ingenting när ett avtalslöst tillstånd uppstår. Det tidigare kollektivavtalets bestämmelser lever kvar i det enskilda anställningsavtalet och tillämpas tills vidare under den tid det råder tillfälligt avtalslöst tillstånd.

3. Rätten att vidta stridsåtgärder

Den grundläggande regeln om rätten till stridsåtgärder finns i 2 kap. 17 § regeringsformen (RF). Där framgår 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.

De grundläggande bestämmelserna om arbetskonflikter och fredsplikt för kollektivavtalsbundna parter finns i MBL. För förhållandena inom den offentliga sektorn har lagreglerna kompletterats med lagen om offentlig anställning (LOA).

Vidare tillkommer kollektivavtalade bestämmelser om stridsåtgärder i avtalen KHA 94, Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA) samt i KAF 00.

3.1. Fredsplikt

Parterna är under avtalsperioden bundna av fredsplikt. Det innebär att parterna inte får tillgripa stridsåtgärder om sådana frågor som är reglerade i kollektivavtalet, se 41 § MBL.

Det kan dock under vissa förutsättningar vara tillåtet att vidta stridsåtgärder till stöd för annan lovlig stridsåtgärd s.k. sympatiåtgärd.

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer får inte anordna eller medverka vid olovliga stridsåtgärder, se 42 § MBL, 26 § LOA och KHA § 23. En avtalsbunden organisation som har en medlem som avser att vidta eller vidtar en olovlig stridsåtgärd är skyldig att försöka hindra åtgärden eller arbeta för att stridsåtgärden upphör, se 42 § MBL och 26 § LOA.

3.2. Begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder enligt MBL

Av 41 § MBL följer att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte har rätt att vidta eller delta i lockout, strejk, blockad, bojkott eller annan jämförlig stridsåtgärd när bl.a. följande förutsättningar gäller.

- Den organisation, som har slutit avtalet har inte i behörig ordning beslutat om stridsåtgärd.
- Åtgärden står i strid mot bestämmelser om fredsplikt i kollektivavtal.
- Åtgärden har till ändamål
 - att vara påtryckning i tvist om kollektivavtalets giltighet eller rätta innebörd,

- att åstadkomma ändring av avtalet under dess giltighetstid,
- att genomföra bestämmelser som ska tillämpas efter det att avtalet upphört samt
- att stödja någon som själv inte får vidta stridsåtgärder.

3.3. Begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder inom den offentliga sektorn

I LOA begränsas rätten att vidta stridsåtgärder för arbetstagare inom den offentliga sektorn. Den som utför arbete som består i myndighetsutövning får inte delta i andra stridsåtgärder än lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller nyanställningsblockad. Detsamma gäller för den som utför arbete som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning, se 23 § LOA.

Begreppet myndighetsutövning förekommer i en rad lagar men saknar en definition i lag. I den tidigare gällande förvaltningslagen (SFS 1971:290, prop. 1971:30 s. 331 f) till vilken regeringsformen och den nu gällande förvaltningslagens förarbeten hänvisar fanns emellertid en definition som fortfarande anses vara vägledande (prop. 1973:90 s. 397 resp. prop. 1985/86:80 s. 55). Enligt denna avsåg myndighetsutövning ”utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinär bestraffning eller annat jämförbart förhållande”.

Gemensamt för all myndighetsutövning är att det rör sig om beslut eller andra åtgärder, som ytterst är uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till medborgarna.

Inom den offentliga sektorn är sådana stridsåtgärder förbjudna som syftar till att påverka inhemska politiska förhållanden.

3.4. Kommunalt Huvudavtal (KHA)

Av KHA § 24 framgår att stridsåtgärd endast får vidtas i form av lockout, strejk, vägran att arbeta övertid eller mertid, vägran att utföra resor i arbetet utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Parterna har genom KHA kommit överens om att vissa kategorier bör undantas från stridsåtgärder, den så kallade frikretsen, se 6.2.

3.5. Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA)

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

Om part i en förhandling hävdar att avtal i en viss fråga skulle kränka den politiska demokratin, kan en central part hänskjuta frågan till den offentliga sektorns särskilda nämnd.

3.6. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m. KAF 00

KAF 00 innehåller regler om bl.a. tidsplan för avtalsrörelser, medlare, medlares möjligheter att skjuta på varslade stridsåtgärder och varseltid.

3.7. Lockout

Ett beslut om lockout syftar till att avsiktligt inskränka den egna verksamheten för att därigenom utöva ekonomisk påtryckning på motparten och få denne att återuppta förhandlingarna.

Enligt KHA får lockout inte vidtas utan att åtgärden har beslutats av central part, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Arbetsgivarens begäran om att vidta lockout ska omgående skickas till SKL. Efter att SKL:s styrelse beslutat om stridsåtgärden (lockout) överlämnar SKL varslet till berörd central motpart samt underrättar arbetsgivaren om att varslet har överlämnats. Beslut om lockout får inte verkställas förrän 14 kalenderdagar enligt KAF 00 § 4 respektive 7 arbetsdagar enligt 45 § MBL förflutit efter det att SKL överlämnat varslet till berörd central motpart.

Berörda arbetsgivare är skyldiga att följa lockoutbeslut och inskränka verksamheten samt i övrigt följa arbetsgivarfunktionens anvisningar. Avsteg från denna skyldighet är att anse som överskridande av befogenhet.

Undantag från lockoutbeslut prövas från fall till fall av arbetsgivarfunktionen efter framställning från berörd förvaltning. Så kan ske om en arbetstagare oundgängligen behövs för arbetsledning eller andra funktioner vid förvaltningen.

Arbetsgivaren bör iaktta största möjliga restriktivitet vid prövning av undantag från lockoutbeslutet, eftersom lockoutens effekt annars avsevärt kan försvagas och syftet motverkas. Undantag bör inte komma i fråga för hela grupper eller kategorier av arbetstagare. I tveksamma fall bör SKL konsulteras innan ett sådant ärende avgörs.

Den förvaltning som berörs av lockout ska genast efter beslutet sätta upp anslag i sin lokal på allmän synlig plats. Genom beslutet beordras de berörda arbetstagare som är anslutna till den varslade arbetstagarorganisationen att inställa arbetet och hålla sig borta från arbetsplatsen från den tidpunkt då lockout träder i kraft.

Om en arbetstagare har semester, uppehåll eller annan ledighet när lockout träder i kraft bör förvaltningen genast underrätta arbetstagaren om lockouten.

4. Varsel om stridsåtgärd

När en part avser att vidta stridsåtgärd eller att utvidga en redan pågående stridsåtgärd, ska den skriftligen varsla motparten om detta minst 14 *kalenderdagar* i förväg, se KAF 00 § 4. Reglerna i KAF 00 skiljer sig här från reglerna i MBL. Kravet enligt MBL är att part som avser att vidta en stridsåtgärd eller utvidga en redan pågående stridsåtgärd ska varsla motparten och Medlingsinstitutet minst 7 *arbetsdagar* i förväg, se 45 § MBL.

Tidsfristen ska enligt KAF 00 räknas fr.o.m. den dag då det skriftliga varslet kom motparten tillhanda. Om det når motparten t.ex. en tisdag, kan stridsåtgärden tidigast träda i kraft på tisdagen två veckor senare.

Tidsfristen ska enligt MBL räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden ska inledas. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Varslet ska innehålla tydliga uppgifter om anledning till stridsåtgärd, dess omfattning, när den träder i kraft och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras. Kravet på att stridsåtgärdens omfattning ska anges innefattar även att det ska framgå vilka arbetstagare som är uttagna i konflikten, se KHA § 21 samt 45 § MBL.

För det fall varslet är otydligt ska part kräva att motparten förtydligar innebörden av varslet. Det besked som lämnas får inte stå i strid med varslets ordalydelse. Om så sker ska arbetsgivaren ta kontakt med SKL.

4.1. Rättsverkan av varsel om stridsåtgärd

Part som bryter mot varselregeln i KAF 00 § 4 respektive 45 § MBL riskerar att bli skadeståndsansvarig.

Ett brott mot varselreglerna innebär inte att den varslade stridsåtgärden som sådan blir olovlig. Stridsåtgärden skjuts alltså inte upp eller avbryts utan träder i kraft såsom angivits i varslet.

4.2. Tvisteförhandling om brott mot varselregeln

Finner arbetsgivaren att vidtagna stridsåtgärder inte överensstämmer med varslet bör arbetsgivaren begära lokal tvisteförhandling och yrka skadestånd.

Om den lokala förhandlingen inte leder till att den omtvistade stridsåtgärden återtas helt eller delvis eller att skadeståndsskyldighet medges, ska arbetsgivaren snarast begära att SKL påkallar central tvisteförhandling. Sådan begäran kan göras så snart den lokala förhandlingen avslutats.

4.3. Tvist om stridsåtgärds lovlighet

När fråga om stridsåtgärds lovlighet uppkommer ska arbetsgivarparten omgående begära överläggning med anledning av stridsåtgärden och verka för att den upphör. Överläggningsskyldigheten omfattar båda parter och inträder så snart parterna har fått kännedom om att en olovlig konflikt har brutit ut.

För det fall överläggningen inte leder till att den olovliga stridsåtgärden upphör har arbetsgivarparten möjlighet att föra talan vid Arbetsdomstolen (AD) samt begära ett interimistiskt beslut.

Uppkommer tvist om en viss stridsåtgärd är otillåten enligt LOA, får åtgärden inte genomföras förrän tvisten har avgjorts slutligt, se 24 § LOA.

4.4. Otillåtna stridsåtgärder enligt KHA

Av KHA § 24 framgår att stridsåtgärd får vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad. Uppräkningen i KHA är uttömmande vilket innebär att andra stridsåtgärder än de som finns uppräknade inte är tillåtna.

Det är inte heller tillåtet med partiella stridsåtgärder. Med partiella stridsåtgärder avses bland annat när vissa arbetsuppgifter har undantagits från stridsåtgärden eller när arbetstagare arbetar på flera arbetsplatser och bara den ena omfattas av stridsåtgärden.

4.5. Skadestånd vid otillåtna/olovliga stridsåtgärder

Arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och i vissa fall arbetstagare som vidtar olovliga/otillåtna stridsåtgärder ska ersätta uppkommen skada, se 54 § MBL och 28 § LOA. Arbetstagare kan normalt inte åläggas skadeståndsansvar för att ha deltagit i en stridsåtgärd som arbetstagarorganisationen i behörig ordning har beslutat om såvida inte synnerliga skäl föreligger, se 59 § MBL samt 25 och 29 §§ LOA.

5. Arbetsgivarens åtgärder inför och under en konflikt

Oftast har den part som inleder en konflikt ett försprång i tid när det gäller planeringen. Då en arbetstagarorganisation varslar om stridsåtgärder har arbetsgivaren endast 14 kalenderdagar enligt KAF 00 respektive 7 arbetsdagar enligt MBL på sig, efter det att varslet inkommit, att vidta en mängd praktiska åtgärder för att så långt som möjligt begränsa skadeverkningarna i verksamheten och för tredje man.

De arbetstagare som kommer att beröras av den framtida konflikten är skyldiga att aktivt delta i arbetet med att begränsa skadeverkningarna. Detta gäller även de arbetstagare som inte berörs av den framtida konflikten. Arbetstagarna kan inte åberopa neutralitetsrätten förrän arbetsinställelsen är ett faktum.

Inför en förestående arbetskonflikt bör arbetsgivaren överväga följande åtgärder

- Ta reda på vilka arbetsuppgifter som bör påskyndas och slutföras innan konflikten bryter ut.
- Organisera arbetet t.ex. göra nödvändiga ändringar av scheman och liknande samt jour- och beredskapslistor och arbeta fram olika alternativ för "krisorganisation".
- Pröva om skyddsarbete krävs för att avveckla den konfliktdrabbade verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom.
- Pröva frågan om konflikten är "ägnad att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner" samt ta fram ett faktaunderlag för en sådan bedömning.
- Återkalla tidigare beslut om delegationer till arbetstagare som kommer att omfattas av konflikten, se beslutsförslag i Bilaga 1.

- Överföra utanordningsuppdrag och attesträtt från arbetstagare till förtroendevalda, se beslutsförslag i Bilaga 1.
- Kontrollera att tillräckligt många förtroendevalda givits behörighet att utfärda giro- och bankanvisningar, underteckna kvitton, avier om värdeför-sändelser m.m. se beslutsförslag i Bilaga 1.
- Planera informationen till personal och allmänhet om konfliktens omfattning, eventuell omfördelning av arbete, ändrade tider för öppethållanden, helt eller delvis stängda avdelningar, underrätta dem som väckt ärenden om dröjsmål med ärendenas handläggning m.m.
- Ge anvisningar och föreskrifter om tillämpningen av avtals- och förhandlingsregler under konflikten (neutralitetsrätten, strejkvaktens och konfliktombuds ställning m.m.). I första hand ligger ansvaret för detta på arbetsgivarfunktionen.
- Planera arbetsgivarens konfliktorganisation; berörda chefer, förhandlingsansvariga m.m.
- Gå igenom konfliktorganisationen med kommun-/landstingsledningens tjänstemän och förvaltningschefer samt gå igenom och diskutera frågor som rör fördelning och omfördelning av arbetsuppgifter.
- Arbetstagare som omfattas av en konflikt ska beordras att innan konflikten träder i kraft lämna tillbaka nycklar, ritningar och andra värdehandlingar samt material som arbetstagaren tagit emot i och för arbetet.
- Planera för att om möjligt förhindra att avlöningsförmåner utbetalas till arbetstagare för den tid då denne deltar i konflikten.
- Arbetstagare som deltar i en konflikt bör endast då särskilda skäl föreligger medges att besöka arbetsplatsen. Detta gäller även s.k. strejkvakter.
- En förvaltning får inte – vare sig direkt eller indirekt – bereda arbete åt eller på annat sätt understödja arbetstagare som strejkar eller är föremål för lockout vid annan förvaltning hos arbetsgivaren eller vid annan kommun eller annat landsting.

Det är angeläget att framhålla att arbetsgivaren har rätt att kräva full arbetsinsats i planeringen av dessa åtgärder.

5.1. Ändring av arbetsuppgifter och förflyttning

Enligt Allmänna bestämmelser § 6 (AB) ska arbetstagaren utföra de arbetsuppgifter som framgår av dennes anställningsavtal samt de åligganden i övrigt som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagaren dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren, byta schema, förskjuta arbetstiden, arbeta över fastställd arbetstid och fullgöra jour och beredskap.

En arbetsgivare är inte förhindrad att beordra en arbetstagare att utföra konflikt-drabbat arbete. Arbetstagaren kan dock neka med hänvisning till sin neutralitetsrätt enligt KHA § 26 om inte arbetet avser skyddsarbete. Arbetstagaren är alltid skyldig att utföra skyddsarbete, se 5.2.

Däremot har arbetsgivaren rätt att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att minska konfliktens skadeverkningar. Om t.ex. en arbetstagare inte kan fullgöra sina ordinarie uppgifter p.g.a. att en annan anställd strejkar, kan det finnas skäl att låta arbetstagaren utföra annat arbete. En förutsättning för att arbetstagaren ska vara skyldig att utföra arbetet är dock att det inte rör sig om konflikt-drabbat arbete samt att arbetet ligger inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet, se AD 1986 nr. 63.

Det är vidare möjligt att under en konflikt tillfälligt förflytta en arbetstagare om det är nödvändigt. Detta ska inte förväxlas med vare sig stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 där vägande skäl krävs eller omplacering enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Beslut om tillfälliga ändringar av arbetsuppgifter eller förflyttning kan behöva föregås av förhandling enligt 11 § MBL.

5.2. Skyddsarbete

Arbetstagare är på begäran av arbetsgivaren skyldig att utföra skyddsarbete, se KHA § 27. Med skyddsarbete avses sådant arbete som krävs för att avveckla den konflikt-drabbade 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. särskild föreskrift i lag. Skyddsarbete bör användas restriktivt. Det ska vara fråga om sådant arbete som oundgängligen måste utföras. Skyddsarbete beordras när en akut situation är för handen.

Arbetsgivarens beslut om att påbörja skyddsarbete ska om möjligt föregås av förhandling enligt 11 § MBL. I allmänhet är dock skyddsarbete så brådskande att det måste utföras före förhandlingen p.g.a. synnerliga skäl. Förhandlings-

skyldigheten får då fullgöras i efterhand. Beslutet ska vara väl underbyggt och bör dokumenteras utifrån KHA § 27.

Arbetstagarorganisationen har inte tolkningsföreträde enligt 34 § MBL när det gäller bedömningen av beslut om skyddsarbete.

Eventuella tvister om vad som är att hänföra till skyddsarbete handläggs enligt den ordning som gäller för rättstvister, se KHA kap. III. Om det föreligger oenighet om vad som ska hänföras till skyddsarbete bör SKL underrättas.

5.3. Dispens

Det finns inte någon bestämmelse i lag eller avtal vad gäller dispens från stridsåtgärd. Dispens är arbetstagarorganisationens eget instrument och innebär att arbetstagarorganisation ensam förfogar över möjligheten att undanta arbetstagarer från strejkbeslutet varför dispensförfarandet är förenat med viss osäkerhet. Det kan i vissa fall ta lång tid att få arbetstagarorganisationens besked om en dispens är beviljad och det är dessutom inte säkert att den beviljas över huvudtaget.

SKL anser därför att arbetsgivaren istället bör begära en överläggning med arbetstagarorganisationen och på så vis försöka få till stånd de undantag som verksamheten kräver.

5.4. Samhällsfarliga konflikter

I KHA § 31 anges att part som bedömer en stridsåtgärd som samhällsfarlig ska påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden.

Vid bedömningen av om stridsåtgärd är samhällsfarlig utgår man från hur stridsåtgärden som sådan påverkar viktiga samhällsfunktioner eller medför fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Bedömningen bör ske fortlöpande under konfliktens gång. Detta eftersom stridsåtgärd som initialt inte bedömts som samhällsfarlig kan övergå till sådant tillstånd när konflikten har pågått en tid. Arbetsgivaren bör ta fram ett faktaunderlag inför bedömningen där konfliktens konsekvenser tydligt framgår.

Om arbetsgivaren gör bedömningen att varslade eller utbrutna stridsåtgärder kan antas drabba verksamheten och tredje man på ett samhällsfarligt sätt ska arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling med arbetstagarorganisationen.

Om parterna är oense vid förhandlingen kan ärendet hänskjutas till den centrala nämnden för samhällsfarliga konflikter enligt KHA § 31. Har frågan hänskjutits till den centrala nämnden, ska den varslade stridsåtgärden som bedöms som samhällsfarlig och som inte redan påbörjats uppskjutas i avvaktan på den centrala nämndens utlåtande. Övriga stridsåtgärder som inte är föremål för prövning träder i kraft så som anges i varslet.

KHA bygger på att den part som utlöst konflikten tar ansvar för att den inte är samhällsfarlig. Enligt KHA ska den part som bedömer att en stridsåtgärd är samhällsfarlig påkalla förhandling. SKL ser det därför som naturligt att en sådan förhandling i första hand ska ske som en lokal förhandling innan ärendet eventuellt hänskjuts till den centrala nämnden.

5.5. Delegation

Enligt kommunallagen (KomL) kan nämnder inom kommuner eller landsting delegera beslutanderätten avseende vissa uppgifter. Vilka uppgifter som kan delegeras framgår av KomL eller speciallag.

En delegerad beslutanderätt kan när som helst återkallas med omedelbar verkan. Om en arbetstagare med ett sådant uppdrag berörs av en konflikt bör ett särskilt beslut fattas om att delegationen tills vidare ska återgå.

Nämnden kan samtidigt överföra beslutanderätten till ett utskott, nämndens ordförande eller någon annan av nämndens ledamöter eller ersättare. Det är möjligt att överföra beslutsrätt till en arbetstagare som inte omfattas av konfliktåtgärden såvida arbetstagaren inte åberopar neutralitetsregeln.

Beslutsformulering för återkallande av delegation framgår av Bilaga 1, punkt 1.

Notera att viss delegation enligt speciallagstiftning t.ex. hälso- och sjukvårdslagen, inte utgår från nämnd utan från viss yrkesgrupp.

5.6. Utanordning, attesträtt m.m.

Om en arbetstagare som berörs av en konflikt har i uppdrag att ombesörja utanordning, huvudattest eller attest måste uppdraget överföras på någon förtroendevald inom nämnden, förslagsvis ordföranden med vice ordföranden som ersättare, för att utbetalning ska kunna ske i rätt tid och i vederbörlig ordning. Detta kan komma att innebära att en förtroendevald i vissa fall får svara för de kontrollåtgärder som ska vidtas före en utbetalning, dvs. attestering och utanordning. Även kassaförvaltning bör kunna ges i uppdrag till en förtroendevald.

På samma sätt kan det under konflikt bli nödvändigt att en förtroendevald övertar behörighet att hantera in- och utbetalningar.

Sådana uppdrag får inte ges till en förtroendevald i någon annan nämnd. Styrelsens ordförande kan alltså inte få t.ex. ett utanordningsuppdrag för någon annan nämnd än styrelsen.

Beslutsformuleringar framgår av Bilaga 1, punkterna 2 och 3.

6. Arbetstagares ställning under konflikt

Strejk eller lockout medför inte att arbetstagarens anställning upphör utan endast att arbetskyldighet och rätt till avlöningsförmåner bortfaller. För arbetstagaren gäller under konflikt bestämmelser i lag och flertalet bestämmelser i kollektivavtalet – genom det enskilda anställningsavtalet – samt övriga regler för anställningen. Såväl arbetsgivare som arbetstagare ska iaktta vanliga regler i fråga om anställningens upphörande vad gäller t.ex. grund för uppsägning, varsel och uppsägningstider m.m.

6.1. Organisationstillhörighet

Det är viktigt att arbetsgivaren har kännedom om vilken organisation en arbetstagare tillhör. Detta kan vara nödvändigt för att undvika felaktiga löneutbetalningar eller för att kunna göra en riktig bedömning av semester- och ledighetsförmåner. Vid beslut om lockout är det också nödvändigt för arbetsgivaren att känna till arbetstagarnas organisationstillhörighet för att kunna bedöma stridsåtgärdens omfattning. Det kan även finnas anledning att känna till den, om arbetsgivaren avser att skicka en arbetstagare på förrättning.

6.2. Frikretsen

Från stridsåtgärder bör undantas förvaltningschefer och personalchefer samt de arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar, se KHA § 29.

6.3. Oorganiserade arbetstagare

Varslet från arbetstagarorganisationen kan omfatta oorganiserade arbetstagare. I sådana fall får arbetstagaren själv avgöra om denne vill delta i konflikten. Väljer arbetstagaren att delta ska denne ge arbetsgivaren besked om detta, i annat fall är arbetstagaren arbetskyldig.

I de fall varsel om stridsåtgärd från arbetsgivarsidan omfattar oorganiserade arbetstagare bör dessa få information om varslat genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt, se 45 § MBL.

6.4. Medlem i annan facklig organisation

En arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än den som varslat om stridsåtgärden, har ingen rätt att delta i konflikten. Arbetstagaren är arbetskyldig och bör snabbt få information om vad som händer så att denne kan fortsätta arbeta. Detta gäller dock inte arbetstagare som tillhör en facklig organisation vars centrala funktion har varslat om sympatiåtgärder. Det innebär att part som är bunden av kollektivavtal vidtar stridsåtgärder för att stödja den arbetstagarorganisation som är involverad i primärkonflikten. En förutsättning för att varsla om sympatiåtgärder är att primärkonflikten är lovlig.

6.5. Neutralitetsrätt

En arbetstagare som står utanför konflikten har rätt att vara neutral. Detta innebär att arbetstagaren inte är skyldig att utföra arbete som är föremål för tillåtna stridsåtgärder. Den som står utanför en konflikt ska dock fullgöra sina vanliga åligganden och har inte rätt att åsidosätta sina skyldigheter p.g.a. exempelvis sympati med strejkande kollegor, se KHA § 26.

Arbetsgivaren är fri att under konflikt i sedvanlig utsträckning omfördela arbetet och utöka arbetstiden utöver den normala. Primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL ska dock fullgöras i förekommande fall.

7. Fackliga företrädares ställning

Facklig företrädare som deltar i strejk eller omfattas av lockout har inte rätt till lön eller betald ledighet under konflikten. Strejk eller lockout utgör inte ”särskild grund” enligt förtroendemannalagens (LFF) mening, se 7 § LFF. Arbetsgivarens betalningsansvar upphör normalt när den fackliga organisationen har varslat om stridsåtgärder.

Av AD 1977 nr. 158 framgår att rätten till betald ledighet bortfaller vid sådan ledighet som ägnas åt en förestående eller utbruten konflikt. En arbetsgivare är således inte skyldig att bidra till kostnaderna för en konflikt som riktas mot arbetsgivaren själv. Däremot har den fackliga företrädaren rätt att vara ledig utan lön.

Facklig företrädare som ägnar sig åt fackligt arbete som inte har med konflikten att göra har rätt till lön för den tiden. Tiden bör redovisas så att det klart framgår när vederbörande har arbetat och vad arbetet har bestått i.

Enligt neutralitetsprincipen har de fackliga företrädarna inte rätt att utnyttja arbetsgivarens skrivresurser, kopieringsapparater, allmänna sammanträdeslokaler, telefon utanför de fackliga lokalerna etc. under en konflikt eller för att förbereda en konflikt. Hur långt de fackliga företrädarnas tillträdesrätt till egna fasta lokaler hos arbetsgivaren kan inskränkas får bestämmas av konfliktens art och omfattning samt det skede konflikten befinner sig i. Den fackliga företrädaren får emellertid inte hindras att hämta sådant fackligt material som denne anser sig behöva från arbetsplatsen.

7.1. Facklig verksamhet utan samband med konflikten

När det gäller den övriga fackliga verksamheten som inte har samband med konflikten, t.ex. förhandlingar enligt 11–14 §§ MBL, ska ersättning utbetalas enligt lagens/avtalets regler. Utgångspunkten för arbetsgivarens bedömning ska vara vad som framstår som det väsentliga i den fackliga verksamheten.

8. Hantering av anställningsförmåner under en konflikt

Av allmänna arbetsrättsliga principer följer att den som deltar i en strejk eller är föremål för lockout inte har rätt till lön eller andra avlöningsförmåner.

Arbetstagare som deltar i en strejk eller omfattas av lockout har inte rätt till andra förmåner vid sjukdom och föräldraledighet än som följer av lag. Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att betala sådan ersättning som enbart grundar sig på avtal.

För de arbetstagare som omfattas av strejk eller lockout ska även förmåner som arbetsgivaren medgivit för viss utbildning dras in. Detta gäller sådan utbildning som genomförs i arbetet och i regel även vid ledighet för att genomgå viss utbildning med avlöningsförmåner från arbetsgivaren.

8.1. Utbetalning av lön

Lön ska inte utbetalas till arbetstagare som deltar i konflikt. Arbetsgivaren ska göra löneavdrag för de aktuella dagarna vid nästa löneutbetalning, eller om det inte är möjligt, ange i lönebeskedet att utbetalningen är preliminär i avvaktan på slutlig reglering på grund av konflikten.

Pensionsförmåner betalas oberoende av konflikt.

Om en anställning upphör under en konflikt ska samtliga intjänade avlöningsförmåner betalas ut med avdrag för den tid som arbetstagaren har deltagit i konflikten.

8.2. Löneavdrag

Löneavdrag för arbetstagare som uttagits i strejk eller lockout görs fr.o.m. den första konfliktdagen t.o.m. den sista. Den s.k. 1,40-regeln ska inte tillämpas. När det gäller en arbetstagare som strejkar en del av dagen ska arbetstagaren i löneberäkningshänseende betraktas som deltidsanställd fr.o.m. första konfliktdagen t.o.m. den sista.

8.3. Återbetalning av för mycket utbetald lön

I de fall då en arbetstagare som deltagit i en konflikt har fått för mycket lön ska korrigerig av preliminär lön ske på vanligt sätt genom löneavdrag vid senare avlöningstillfällen, se avtalet Korrigering av preliminär lön m.m. (Prellön). Sådant avdrag betraktas inte som avdrag genom kvittning utan innebär en rättelse av avlöningsberäkningen. Någon överenskommelse med arbetstagaren om att avdrag får göras krävs därför inte.

8.4. Semester

Arbetsgivaren ska inte bevilja en arbetstagare som deltar i strejk semester. Påbörjad semester förfaller och anses avbruten när strejk träder i kraft.

Om en lockout träder i kraft avbryts pågående semester och annan ledighet. Vidare förfaller arbetsgivarens tidigare fattade beslut om ledighetsförmåner.

För arbetstagare vars semester pågår och som inte omfattas av konflikten kan arbetsgivaren kräva att semestern avbryts och att arbetstagaren återgår i arbete enbart om det finns synnerliga skäl, se AB § 27 mom. 13.

För arbetstagare som inte är uttagen i konflikt gäller semesterlagens (SemL) respektive kollektivavtalets regler om förläggning av huvudsemestern och att särskilda skäl krävs för att avvika från dessa regler, se AB § 27 mom. 9. I de fall där semesterplaneringen redan genomförts och arbetstagare och arbetstagarorganisationen underrättats om förläggningen är det bara möjligt att ändra förläggningen för arbetstagare som inte direkt berörs av konflikten om arbetsgivaren har synnerliga skäl.

Förändring av redan beviljad semester och avvikelser från reglerna om semesters förläggning kan kräva förhandlingar enligt 11 § MBL och bestämmelser i AB.

För en arbetstagare som uttagits i lovliga stridsåtgärder som inte är arbetsnedläggelse, såsom exempelvis övertidsblockad, bör beviljade ledigheter dras in om det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behöriga gång.

8.5. Semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen

Arbetstagare som är tjänstledig under tiden en lovlig stridsåtgärd pågår kan under vissa omständigheter förlora rätten att tillgodoräkna sig ledigheten som semesterlönegrundande frånvaro enligt 17, 17a och 17b §§ semesterlagen.

För att det ska vara möjligt att avgöra vilka arbetstagare som har rätt att tillgodoräkna sig semesterlönegrundande frånvaro är det av vikt att den part som varslar om stridsåtgärd anger vilka arbetstagare som omfattas av varslet. Omfattas inte tjänstledig arbetstagare ska denne tjäna in semesterlönegrundande frånvaro även under konflikttiden.

Vid lockout är det arbetsgivaren som beslutar om omfattningen av lockouten och därmed vilka arbetstagare som berörs. Se AD 1981 nr 26 och AD 1995 nr 77.

8.6. Arbetsresa under konflikt

En arbetstagare som börjar delta i en strejk under en arbetsresa eller förrättning förlorar rätten till resekostnadsersättning och traktamente för den tiden.

En arbetstagare som under arbetsresa eller förrättning blir föremål för lockout ska få resekostnadsersättning och traktamente till den tidpunkt då arbetstagaren återvänder till hemorten. Lockout träder i kraft för arbetstagaren först vid återkomsten.

9. Information vid konflikt

SKL informerar fortlöpande vid arbetskonflikt på hemsidan www.skl.se

SKL:s medlemmar får därutöver information i särskilda informationsblad – Arbetsgivarnytt som även kompletteras med Konfliktnytt. Arbetsgivarnytt och Konfliktnytt skickas via e-post. För att få tillgång till Arbetsgivarnytt och Konfliktnytt krävs särskild behörighet från SKL. För att få denna behörighet måste arbetsgivarfunktionen anmäla till SKL:s förhandlingssektion vem som har rätt

att företräda arbetsgivaren. Det är därför angeläget att den som företräder arbetsgivarfunktionen uppdaterar informationen kontinuerligt till SKL.

9.1. Arbetsgivarens information

Den som ytterst har att företräda arbetsgivaren intar en central ställning i samband med att en konflikt utbryter. Det är angeläget att berörda verksamheter och dess personal snarast informeras om konfliktåtgärdernas art och räckvidd. Även de verksamheter som inte berörs bör underrättas.

Det kan också vara lämpligt att upprätta en särskild informationsfunktion mellan verksamheterna och arbetsgivarfunktionen för att kunna ta ställning till vilka åtgärder som bör vidtas inför och under en arbetskonflikt.

9.2. Information till allmänheten

Även allmänheten bör informeras om de inskränkningar och ändringar av verksamheten som konflikten föranleder. Det gäller t.ex. ändrade tider för öppethållande, helt eller delvis stängda avdelningar, ändrade mottagningstider osv. Berörda bör vidare om möjligt underrättas om eventuella förseningar vad gäller handläggningen av ärenden. En lämplig åtgärd kan vara att informera via lokalpress, lokalradio och hemsida om konfliktens konsekvenser.

10. Förhandlingar under konflikt

Den allmänna förhandlingsskyldigheten enligt 10, 11–14 och 38 §§ MBL kvarstår med vissa undantag under en konflikt, se AD 1980 nr. 94. Vidare gäller informationsskyldighet enligt 19 § MBL.

En begränsning i den allmänna förhandlingsskyldigheten är att arbetstagersidan inte har rätt att genom exempelvis förhandling eller information få insyn i sådana förhållanden hos arbetsgivaren som har betydelse för en förestående eller utbruten konflikt, se 5 § 1 st. MBL. Enligt AD ska regeln dock ges en snäv tillämpning så att bara de beslut som direkt gäller en konflikt undantas från förhandlingsskyldigheten, se AD 1978 nr. 65.

10.1. Förhandlingar enligt 11–14 och 38 §§ MBL

En arbetstagarorganisation kan inte med hänvisning till konflikten förhålla en förhandling eller begära ajournering. Om arbetsgivaren anser att så sker ska denna kalla till förhandling en viss angiven tid och därefter avsluta den genom

att frånträda förhandlingen enligt de regler som gäller för frånträdande enligt KHA § 20 respektive 16 § MBL.

10.2. Förhandlingar i rättstvister

Förhandlingar i rättstvister bör ajourneras eller ställas in utom i följande fall

- Förhandling i rättstvist ska påkallas och föras om det finns risk för att arbetsgivaren annars försitter gällande frister, förlorar rätten till vidare förhandlingar eller rätten till talan i tvisten eller på annat sätt utsätter sig för rättsförlust, exempelvis vid tillämpning av 34 och 35 §§ MBL. Eftersom kollektivavtalets bestämmelser under avtalslöst tillstånd lever kvar i de enskilda anställningsavtalen, kan rättstvister uppstå även under avtalslöst tillstånd.
- Förhandlingar i rättstvister om vad som ska hänföras till skyddsarbete, se KHA § 27.

10.3. Förhandlingar i intressefrågor

De lokala avtalsparterna får inte förhandla i frågor som de centrala parterna förhandlar om, se KHA 94 kap. I, § 2. Förhandlingar rörande intressefrågor som omfattas av konflikten ska inte heller föras. Förhandlingar bör inte heller föras i andra intressefrågor. Arbetsgivaren får dock inte göra sig skyldig till förhandlingsvägran genom att inte gå in i begärd förhandling, se AD 1980 nr. 94. Förhandlingar bör därför ställas in eller ajourneras, efter kontakter mellan parterna. Under alla omständigheter bör några överenskommelser i sådana frågor inte träffas.

11. Förtroendevaldas ställning under konflikt

En förtroendevalds faktiska och rättsliga ställning kan inte jämföras med en arbetstagares. Detta är av avgörande betydelse för deras verksamhet under en konflikt. Eftersom de inte är att betrakta som arbetstagare är bl.a. reglerna om neutralitetsrätt inte tillämpliga.

En förtroendevald politiker är arbetsgivarföreträdare och har i rollen som arbetsgivare en skyldighet att företräda kommunens/landstingets och ytterst medborgarnas intressen även under en pågående arbetskonflikt. De ska därför uppträda på ett sådant sätt som begränsar verkningarna av motpartens stridsåtgärder.

Detta kan innebära att de förtroendevalda inte bara får svara för uppgifter i den administrativa ledningen av förvaltningens verksamhet. De kan också tvingas överta anställdas arbetsuppgifter som är föremål för stridsåtgärder. Som arbetsgivare har de rätt att utföra alla arbetsuppgifter de har tillräcklig kompetens för.

Att förtroendevalda i princip har möjlighet att ta över anställdas funktioner som inte regleras i speciallagstiftning betyder inte att de måste överta alla arbetsuppgifter. Vad som kan krävas bedöms av nämnden från fall till fall. En förutsättning för att en ledamot ska utföra vissa arbetsuppgifter är alltså att nämnden har fattat beslut om detta – oavsett om det gäller delegation eller ren verkställighet.

Vissa förtroendevalda riskerar vid en konflikt att hamna i en prekär situation när de ska företräda arbetsgivaren men även sitt parti. Uppstår sådan situation bör hänsyn tas till jävsreglerna i KomL, se 11.4.

11.1. De förtroendevaldas skyldighet i samband med beslutsfattandet

För ledamöter i kommunens/landstingets nämnder, beredningar och utskott gäller att de förtroendevalda är skyldiga att delta i sammanträden. Ordföranden har dessutom vissa författningssenliga skyldigheter enligt KomL.

Ordföranden i nämnd kan ha särskilda befogenheter enligt speciallagstiftning, t.ex. att fatta interimistiska beslut.

11.2. Ledamöter i nämnd

Till ordförande eller någon annan ledamot kan ha delegerats beslutanderätt i vissa ärenden på nämndens vägnar enligt 6 kap. 33 § KomL. De skyldigheter som enligt lag vilar på de förtroendevalda påverkas inte av att en arbetskonflikt råder. Detta betyder att det kommunala beslutsfattandet kan fortgå utan hinder av en konflikt. En förtroendevald får inte strejka i sin egenskap av beslutsfattare och arbetsgivare. Detta innebär att nämnder eller liknande inte får inställa sina sammanträden eller ledamöter vägra att gå på sammanträden på grund av en konflikt. Inte heller får protokollföringen hindras.

Enligt 3 kap. 13 § KomL beslutar nämnderna i frågor som rör förvaltningen och i frågor som de enligt lag eller annan författning ska ansvara för. Därför har de förtroendevalda rätt att under en konflikt vidta åtgärder som t.ex. att leda den kvarvarande personalen, göra vissa mindre utredningar i samband med exempelvis anställningsintervjuer och annat som krävs för att verksamheten ska kunna skötas.

Grundsatsen är att en förtroendevald kan sköta alla arbetsuppgifter som normalt åligger en anställd utom då speciallagstiftning kräver att vissa anställda ska finnas eller att de anställda har vissa kvalifikationer.

Oavsett politisk riktning och oavsett eventuella fackliga sympatier måste alla förtroendevalda ses som arbetsgivare, se JO 1968 s. 379, JO 1973 s. 408–415 samt SKL cirkulär 2003:40 Förtroendevaldas ställning vid en arbetskonflikt.

Det är nämndledamöterna kollektivt som svarar för nämndernas uppgifter. Förutsättningen för att en viss ledamot ska kunna fullgöra vissa uppgifter är att nämnden fattar beslut om detta, oavsett om det rör sig om delegation, dvs. överföring av beslutanderätt eller ren verkställighet.

11.3. Arbetsuppgifter som kan utföras av förtroendevalda under en konflikt

Exempel på arbetsuppgifter som kan utföras av förtroendevalda

- Delegation, se 5.5.
- Utanordning, attesträtt, postanvisningar m.m. se 5.6.
- Arbetsledning av kvarvarande personal.
- Kallelse, föredragning, protokollföring, justering och expediering.
- Beredning av ärenden.
- Posthämtning, brevöppning, e-post och distribution.
- Anställning av personal.
- Bevaka kommunen/landstingets ekonomiska intressen.

11.4. Särskilda frågor rörande jäv

I KomL finns två former av jäv – en för fullmäktige, se 5 kap. 20 § och en för styrelsen och övriga nämnder, se 6 kap. 24–27 §§.

I fullmäktige gäller jäv vid handläggning av ärenden som rör ledamoten personligen eller nära släkting.

I nämnderna gäller strängare jävsregler. Förutom bestämmelser om handläggning av ärenden som rör ledamoten personligen eller nära släkting finns regler om ställföreträdarjäv, ombudsjäv samt en generalklausul, som också kallas deli-

katessjäv. Den sistnämnda regeln säger att jäv föreligger om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till den förtroendevaldas opartiskhet i ärendet.

Det är viktigt att man här uppträder enhetligt, oavsett i vilken nämnd man är ledamot eller handlägger ärenden hos och oavsett vilken jävsregel som formellt gäller.

Jävsreglerna i KomL täcker formellt inte fackliga konflikter men lagstiftaren har ändå ansett att förtroendevalda bör frikopplas från handläggning av ärenden där de riskerar att hamna i konfliktsituationer.

Den förtroendevalda riskerar annars att hamna i en svår situation om denne sitter på två stolar – det vill säga har kommunala politiska uppdrag och samtidigt är aktiv inom den strejkande arbetstagarorganisationen.

En förtroendevald eller en arbetstagarare som har uppdrag inom en strejkande arbetstagarorganisation bör därför avstå från att handlägga ärenden som har samband med konflikten.

Av samma skäl bör en förtroendevald eller en arbetstagarare som företräder kommunen gentemot arbetstagarorganisationerna avstå från sådana fackliga uppdrag som kan medföra risk för att den förtroendevalda påverkas i sin funktion som arbetsgivarrepresentant.

Förslag till beslutsformuleringar

1. Återkallande och ändring av delegation

”Av kommunstyrelsen/nämnden den,

§, fattat beslut att till
(tjänstemannens namn)

överlämna befogenheten att på nämndens vägnar besluta i ärenden rörande

.....
upphävs tillsvidare och med omedelbar verkan. Beslutsrätt i ärendena delegeras
tillsvidare till ledamoten/ledamöterna i nämnden

.....
(namn)

Beslutet uppläses och förklaras omedelbart justerat.”

2. Överföring av utanordningsuppdrag från tjänsteman till förtroendevald

”Av kommunstyrelsen/nämnden den,

§, meddelat uppdrag för

.....
(tjänstemannens titel och namn)

att verkställa utanordning och/eller huvudattest inom nämndens verksamhets-
område återkallas och överföres med omedelbar verkan tillsvidare på leda-
moten/ledamöterna i nämnden

.....
(namn)

Beslutet uppläses och förklaras omedelbart justerat.”

3. Teckningsrätt för postgiro m.m.

”Kommunstyrelsen/nämnden beslutar, att behörighet för att styrelsen/nämndens räkning utfärda postgiro- och bankanvisningar samt underteckna kvitton å kontanta medel och checkar, avier om värdeförsändelser o.d. ska tillkomma – förutom de personer, som tidigare tillagts sådan behörighet – jämväl ledamoten/

ledamöterna
(namn)

Beslutet uppläses och förklaras omedelbart justerat.”