



Förhandlingsorganisationen för
offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Kort guide gällande arbetskonflikter på universitet

I den här guiden har vi samlat viktig information och anvisningar för FOSU-medlemmar som jobbar i universitetssektorn.

Guiden innehåller följande avsnitt:

- Centrala stridsåtgärdsbegrepp
- Centrala aktörer
- Arbetande under strejk och strejkens inverkan på anställningen
- Strejkunderstöd, lönebetalning och naturaförmåner
- Frånvaro, familjeledighet och sjukledighet
- Semester, lediga dagar och pensioner

Centrala arbetskonfliktsbegrepp

1. De vanligaste stridsåtgärderna

Stridsåtgärder är till exempel strejk, partiell strejk, förbud mot övertidsarbete och resor, blockad och massuppsägning.

2. Strejk och lockout

En strejk innebär att en arbetstagarorganisation beslutar att inte arbeta. Beslutet gäller alla arbetsuppgifter som omfattas av strejken.

En lockout betyder att arbetsgivaren förhindrar arbetstagarna att arbeta. Under lockouten slutar allt arbete och lönebetalningen avbryts.

3. Strejkgränser

Strejkgränserna definierar strejkens omfattning och längd. Strejkgränserna meddelas i strejkvarningen som ges åt motparten, alltså Bildningsbranschen rf och riksförlikningsmannen.

De arbetsuppgifter som anges i strejkvarningen omfattas av strejken, oberoende av vem som utför dem.

4. Nödarbete

Enligt arbetstidslagen får arbetsgivaren beordra arbetstagare att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Nödarbete får beordras att utföras utanför den regelbundna arbetstiden endast i den mån det är nödvändigt och högst i två veckor.

I praktiken kan nödarbete bli aktuellt på universitet i ytterst få uppgifter och exceptionella situationer. Exempelvis deadline för projekt och liknande administrativt tryck är inte sådant som man kan beordra nödarbete för.

Om arbetsgivaren försöker yrka på nödarbete utan verkliga grunder är det bäst att genast kontakta FOSU:s strejkkommitté för universitetssektorn.

Centrala aktörer

1. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen

Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige som omfattas av strejken deltar i stridsåtgärderna.

Förtroendemannen sköter ärenden som rör enskilda medlemmars anställning även under arbetskonflikten.

2. Strejkvakt

Strejkvaktens uppgift är att ge råd och informera dem som jobbar på universitetet om strejkens mål och syfte. Strejkvakten hjälper de inblandade att genomföra stridsåtgärderna lagligt, säkert och sakligt, så att de främjar förhandlandet.

Strejkvakterna informerar strejkkommittéerna allmänt om hur strejken går. Strejkvakten skriver inte listor över dem som deltar i strejken eller dem som inte deltar och meddelar inte arbetsgivaren om medlemmarna som deltar.

3. Strejkbrytare

En strejkbrytare är en person som

- a) omfattas av strejken och ändå utför arbetsuppgifter utan lov, eller
- b) inte omfattas av strejken men utför arbetsuppgifter som inte hör till hens arbetsbeskrivning och som omfattas av strejken.

Om en person som omfattas av strejken utför arbete som omfattas av strejken bryter hen mot stridsåtgärderna. En person som handlar i strid med organisationens beslut under en arbetskonflikt kan uteslutas ur förbundet permanent eller för en viss tid, beroende på fackförbundets regler.

4. Icke organiserade anställda och andra förbunds medlemmar

Strejkresultatet är till nytta för alla anställda. Enligt neutralitetsprincipen är inte heller anställda som inte hör till organisationen som anordnar strejken skyldiga att utföra uppgifter som omfattas av stridsåtgärden.

Det samma gäller också organisationsmedlemmar som inte omfattas av strejken. De har enligt lagen rätt att vägra utföra sådana uppgifter som omfattas av strejken som de inte vanligen utför. De som strejkar och organisationen förväntar detta av dem.

Arbetande och inverkan på anställningen

1. Arbete som omfattas av strejken

Uppgifterna som omfattas av strejken fastslås i strejkvarningen. Varje medlem i förbundet som omfattas av strejken är skyldig att följa organisationens beslut och delta i stridsåtgärderna när organisationen har beslutat om strejk.

De FOSU-medlemmar som inte omfattas av strejken behöver inte utföra uppgifter som omfattas av strejken, utan bara sina vanliga arbetsuppgifter. Man kan inte heller tillfälligt utvidga arbetsuppgifterna för att få arbete som omfattas av strejken utfört.

Centralorganisationerna har fattat ett principbeslut sinsemellan om förhållningen till de andra organisationernas arbetskonflikter, enligt vilket medlemmarna uppmanas att inte utföra arbete som omfattas av strejken. När medlemmarna i ett annat fackförbund strejkar ska inte FOSU-medlemmar utföra uppgifter som omfattas av den strejken, utan bara sina vanliga arbetsuppgifter.

2. Arbete annanstans under strejken

Under strejken kan man arbeta annanstans eller idka företagande. Anställningen fortsätter även under strejken. Därför får en anställd inte heller under strejken idka konkurrerande verksamhet som skulle skada arbetsgivaren.

3. Hot från arbetsgivarens sida

Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp en anställd, häva ett arbetsavtal eller på annat sätt straffa en anställd på grund av strejken. Arbetsgivaren får inte på förhand eller efteråt göra upp namnlistor över dem som deltar i en strejk eller utöva påtryckning för att de anställda inte ska delta i stridsåtgärder.

Arbetsgivaren får inte heller fråga de anställda om de tänker delta i en strejk eller samla in information om det på annat sätt på förhand. Sådana försök bör utan dröjsmål meddelas till den lokala strejkorganisationen.

4. Strejkens inverkan på anställningen

Strejken påverkar inte längden på en visstidsanställning. En visstidsanställning slutar alltid då den avtalade tiden tar slut, om inte parterna kommer överens om att den ska fortsätta. Deltagande i en arbetskonflikt är inte en tillåten grund för hävning av arbetsavtal under provotiden. Strejken påverkar inte den anställdes rätt att häva ett arbetsavtal som slutits för viss tid.

5. Arbetstiden och distansarbete

Anställda som omfattas av strejken strejkar på samma sätt oberoende av om de har vanlig arbetstid eller total arbetstid.

Strejkdagarnas arbete bör inte utföras på förhand och ersätts inte efteråt åt arbetsgivaren. Strejkens effekt bygger på att arbetsgivaren får en mindre arbetsinsats. Om till exempel en föreläsning uteblir på grund av strejken, måste arbetsgivaren betala en separat ersättning om föreläsningen ska hållas senare.

Även distansarbete omfattas av strejken och utförs inte under den. Under strejken svarar man alltså inte på arbetsrelaterad e-post och deltar inte i distansmöten.

Strejkunderstöd, lönebetalning och naturaförmåner

1. Strejkunderstöd

Förbunden beslutar själva om strejkunderstödens storlek. Strejkunderstödet skattefria del är 16 euro/dag.

Strejkunderstöd betalas åt personer som strejkar eller är i lockout. Strejkunderstödet betalas av den anställdes fackförbund.

2. Lönefordringar med förfallodag under strejken

Strejken påverkar inte fordringarnas förfallodagar. Om en anställd har en lönefordran med förfallodag under strejken ska den betalas på förfallodagen. Om betalningen försenas ska ränta betalas på fordran enligt räntelagen. Det här gäller alltså tidigare fordringar med förfallodag under strejken. För strejktiden betalas ingen lön.

3. Naturaförmåner under strejken

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön under strejken, så ekonomiska fördelar som enligt avtal hör till lönen behöver inte heller betalas. Rätten att använda en tjänstebostad gäller emellertid även under strejken, eftersom anställningen fortsätter.

4. Arbetsgivarens egendom

I princip har arbetsgivaren rätt att be att under strejken få de anställdas arbetsredskap och annan egendom som är arbetsgivarens. Om arbetsgivaren gör det överlåter den anställda till arbetsgivaren mot kvitto den egendom och de arbetsredskap som är arbetsgivarens.

Frånvaro, familjeledighet och sjukledighet

1. Frånvaro under strejk

Vid tolkningen av frånvarofall tillämpas som huvudprincip den så kallade tidsprioritetsprincipen. Tidpunkten då stridsåtgärden började bestämmer om frånvaron anses bero på stridsåtgärden eller någon annan orsak.

2. Familjeledighet under strejk

Om en familjeledighet (graviditets- och föräldraledighet samt tillfällig vårdledighet) börjat redan innan strejken inleddes, betalas lön som vanligt även under strejken.

Om familjeledigheten börjar under strejken är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för familjeledighetstiden innan strejken är slut. Den anställda har ändå rätt till FPA:s graviditets- och föräldrapenning. I det här fallet löper inte heller föräldraledighetens löneberättigade period under strejken, utan arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet flyttas framåt.

3. Sjukledighet under strejken

Om en anställd insjuknar under strejken betalas lön för sjuktiden först då strejken är slut, om sjukdomen ännu fortsätter. Hen har ändå rätt till FPA:s sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen, efter självrisktiden.

Om sjukledigheten börjar före strejken ska lön betalas för sjukledighetstiden.

Om en anställd trots sjukledighet som börjat före strejken anmäler sig som strejkande och deltar aktivt i strejkorganisationen, till exempel som strejkvakt, anses hen vara i strejk och inte sjukledig och har då inte nödvändigtvis rätt till sjukledighetslön under strejken (KKO 1994:30).

Semester, lediga dagar och pensioner

1. Inverkan på semestern

Stridsåtgärder påverkar inte en semester som redan börjat. Semestrar som börjat innan strejken fortsätter alltså normalt under strejken. Enligt tidsprioritetsprincipen är orsaken till frånvaron då semestern, och arbetsgivaren betalar semesterlön som vanligt. Om strejken fortsätter efter att

semestern tagit slut, rekommenderas att den anställda meddelar åt arbetsgivaren att hen går i strejk.

Arbetsgivaren kan inte bestämma att en semester ska börja under en strejk. Ett meddelande från arbetsgivaren om att en semester ska hållas under en stridsåtgärd är verkningslöst. Om en strejk börjar efter det att arbetsgivaren meddelat om en semester, men innan semestern börjar, är den anställda i strejk under hela strejken och semestern flyttas framåt. Meddelandet om semestern gäller ändå till den del det rör tiden efter stridsåtgärden. Då börjar semestern dagen efter att stridsåtgärden tagit slut och slutar enligt det ursprungliga meddelandet (Arbetsrådet 975-74).

Vid uträkningen av semestrar räknas inte strejkdagarna som tid som är likställd med arbetad tid.

3. Inverkan på studieledighet

Strejken påverkar inte villkoren för en avtalad studieledighet. Studieledigheten bestäms enligt studieledighetslagen och studieledighetsförordningen.

4. Inverkan på ledighet utan lön

Strejken påverkar inte en ledighet utan lön som redan börjat eller avtalats om.

5. Inverkan på pensionens storlek

Strejken påverkar pensionens storlek genom att lönen som utgör grunden för pensionen minskar. En strejkdags inverkan på lönen är väldigt liten.

6. Inverkan på partiell ålderspension och deltidspension

Rätten till partiell ålderspension bygger på minimiåldersgränsen som bestäms enligt födelseåret i lagen om pension för arbetstagare. Den partiella ålderspensionens storlek räknas enligt den pension man tjänat in till slutet av året innan pensionen börjar. Löneminskningen som beror på en strejk kan synas också i den partiella ålderspensionens storlek. En partiell ålderspension är såtillvida oberoende av arbete att man kan arbeta fritt under den eller låta bli att arbeta helt. Då skulle deltagande i strejk inte påverka den partiella ålderspensionens storlek.

Man kunde gå i deltidspension till 1.1.2017. De som ännu är i deltidspension omfattas fortfarande av de gamla begränsningarna för arbete och arbetsinkomst. En förutsättning för att deltidspensionen ska fortsätta är enligt den gamla regeln i lagen om pension för arbetstagare att det inte blir ett mer än sex veckor långt avbrott i arbetet. Om arbetet avbryts för en längre tid än det här på grund av strejk betalas inte längre deltidspension. Om situationen normaliseras inom sex månader kan pensionen återinföras igen med de tidigare villkoren. Om en deltidspension tar slut på grund av en ändring i arbetandet eller om en person som haft deltidspension annars vill det, så kan personen ansöka om partiell ålderspension.