



## Om konflikten inträffar 2017

Allt en måleriföretagare behöver veta.



# Moderna avtal!

**Kollektivavtalet är det dokument som reglerar det formella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.**

För det allra mesta fungerar förhållandet företagare – medarbetare utmärkt. Man träffas i vardagen, pratar och jobbar ihop. Men ibland kärvar relationen. Då har kollektivavtalet en viktig roll att fylla. Avtalet reglerar på ett formellt och sakligt sätt vad som gäller. Vem som har ansvar och för vad.

I denna broschyr tar vi upp allmänna bestämmelser kring konflikter i måleribranschen. Här finns både en kortare översikt hur en konflikt fungerar, samt en mer detaljerad genomgång av ansvar och förpliktelser under en konflikt. Mycket användbar är checklistan i slutet av broschyren – när ska man göra vad.

# Innehåll

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| <b>Moderna avtal!</b> .....          | 3  |
| <b>Konflikt i korthet</b> .....      | 7  |
| <b>Om det blir konflikt</b> .....    | 10 |
| Kollektivavtal.....                  | 10 |
| Avtalslöst tillstånd.....            | 10 |
| Vem beslutar om stridsåtgärder ..... | 10 |
| Stridsåtgärder .....                 | 11 |
| Medbestämmande .....                 | 12 |
| Styrelsrepresentation.....           | 13 |
| Facklig förtroendeman .....          | 13 |
| <b>Före konflikt</b> .....           | 15 |
| Varsel.....                          | 15 |
| Personalplanering.....               | 15 |
| Kontakta företagets beställare ..... | 15 |
| <b>Under konflikten</b> .....        | 17 |
| Konfliktens omfattning.....          | 17 |
| Skyddsarbete .....                   | 17 |
| Dispens.....                         | 17 |
| Tillträde till arbetsplatsen .....   | 18 |
| Löner och andra förmåner .....       | 18 |
| Utbildning .....                     | 19 |
| Uppsägning .....                     | 19 |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Arbetstagare som inte berörs av konflikt .....    | 19 |
| Tjänstemän .....                                  | 20 |
| Tjänstemän kan inte permitteras .....             | 21 |
| Företag som inte omfattas av konflikten .....     | 21 |
| <b>Efter konflikten</b> .....                     | 23 |
| Återgång till arbetet .....                       | 23 |
| Anställdas skulder till arbetsgivaren .....       | 23 |
| <b>Medlingsinstitutet</b> .....                   | 24 |
| Medlingsinstitutet skall: .....                   | 24 |
| Medlingsinstitutet bör vidare: .....              | 24 |
| Regler vid avtalsförhandlingar och konflikt ..... | 24 |
| <b>Checklistor</b> .....                          | 26 |
| Inför konflikt .....                              | 26 |
| Under konflikt .....                              | 26 |
| Efter konflikt .....                              | 26 |



# Konflikt i korthet

## Kollektivavtal

Kollektivavtalet, men också andra arbetsrättsliga regler, styr det formella förhållandet mellan arbetsgivare och anställda. Löner, ersättningar, arbetsvillkor och mycket annat finns i avtalet. Måleriavtalet sträcker sig till den 30 april 2017. Efter förhandlingsframställan inom viss tid har gjorts kan någon av parterna säga upp avtalet, och efter sju dagars uppsägning upphör avtalet att gälla. Branschen befinner sig då i ett avtalslöst tillstånd och lyder inte längre under fredsplikt. Notera att delar av det uppsagda kollektivavtal som berör anställningen kan fortfarande gälla, se nedan.

## Konflikt

En stridsåtgärd kan vidtas när avtalen löpt ut och man inte kommit överens om något nytt avtal. Båda parter har möjlighet att inleda en stridsåtgärd. Målareförbundets starkaste vapen är strejk eller blockad. Måleriföretagen kan vidta lockout. En blockad handlar om att försvåra arbetet på en arbetsplats. Andra fackförbund kan sympatisera med Målareförbundet genom blockader. En lockout innebär en markering från Måleriföretagen och kan till exempel hindra andra medlemsföretag att utföra arbete inom ett visst område.

## Konfliktersättning

Måleriföretagen har en konfliktfond som väl matchar vår motpart. Om en konflikt uppstår kommer ersättning att betalas ut till drabbade företag.

### **Inför konflikt – vid varsel**

Innan en stridsåtgärd vidtas ut läggs ett varsel minst sju arbetsdagar innan stridsåtgärd. Beslut om åtgärd beslutas av Måleriföretagens styrelse/förhandlingsdelegation. Medlemsföretagen är skyldiga att följa varje beslut om stridsåtgärd från Måleriföretagen annars kan följden bli uteslutning. Vid ett varsel är det viktigt att kontakta beställarna så fort som möjligt. För arbetsgivare gäller att planera hur personal som inte berörs av konflikten ska sysselsättas.

### **Under konflikt**

Under en strejk eller lockout har de anställda inte längre tillträde till arbetsplatsen eller företaget. De som omfattas av strejken måste, om arbetsgivaren beslutar det, lämna tillbaka nycklar, företagsbilar, ritningar, verktyg och annat som tillhör arbetsgivaren. Lön för intjänat arbete ska betalas ut som vanligt under en konflikt. Självklart betalas ingen lön för de dagarna arbetstagaren är i konflikt. Informera dem som inte omfattas av konflikten om deras arbetsskyldighet, men särskilt dem som är inte är medlemmar i strejkande organisation men arbetar inom detta tidigare kollektivavtal om deras rätt att välja. Det är viktigt att de känner sig trygga med situationen. Företag som inte direkt omfattas av konflikten är skyldiga att visa solidaritet med konfliktdrabbade företag.

### **Efter konflikt**

Efter det att stridsåtgärden har upphört återgår samtliga anställda till arbetet.



# Om det blir konflikt

Praktiska checklistor på sid 26.

## Kollektivavtal

Förhållandet mellan företaget och de anställda regleras i stora delar genom kollektivavtal. Måleriföretagen tecknar kollektivavtal om löner och övriga anställningsvillkor med Svenska Målareförbundet, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Kollektivavtalets bestämmelser tillämpas normalt både på organiserade och icke organiserade arbetstagare.

Kollektivavtalet för måleriyrket är, såvitt avser ackordsarbete, ett sk normallöneavtal, vilket innebär att arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren inte kan komma överens om villkor som avviker från kollektivavtalet, om inte kollektivavtalet uttryckligen tillåter sådana avvikelser. Löneformen tidlön regleras genom ett sk lägstlöneavtal.

## Avtalslöst tillstånd

Upphör ett kollektivavtal att gälla utan att omedelbart ersättas av ett nytt avtal, ändras i princip inte anställningsvillkoren. Är det avtalslösa tillståndet att betrakta som tillfälligt, skall arbetsgivaren och arbetstagarna följa samma regler som förut. Det innebär bl a att lön och andra anställningsförmåner följer det tidigare avtalet. Däremot kan såväl arbetsgivarparten som arbetstagarparten vidta stridsåtgärder under avtalslöst tillstånd. Ensidiga utfästelser från arbetsgivaren, dvs. sådana som inte är individuellt avtalade, såsom tjänstbil eller rikskuponger o dyl bortfaller för strejkande.

## Vem beslutar om stridsåtgärder

Ett enskilt medlemsföretag eller regionförening kan inte på egen hand besluta om stridsåtgärd. Beslut om stridsåtgärd skall fattas enligt den

konfliktande organisationens stadgar. Enligt Måleriföretagen stadgar beslutar Måleriföretagen styrelse om stridsåtgärd. Medlemsföretagen i Måleriföretagen är enligt föreningens stadgar skyldiga att följa varje beslut om stridsåtgärd.

### **Stridsåtgärder**

Om parterna inte kommer överens i avtalsförhandlingar finns rätt att tillgripa stridsåtgärder för att få igenom sina krav. En förutsättning är dock att något gällande kollektivavtal inte finns. De vanligaste stridsåtgärderna är för arbetstagarsidan strejk och för arbetsgivarsidan lockout. Även andra påtryckningsmedel kan förekomma, t ex förbud mot övertidsarbete, tjänsteresor och nyanställning.

Det är inte tillåtet att vidta stridsåtgärder mot enmansföretag eller företag där bara företagaren och dennes familj är sysselsatta. Parterna kan själva välja sina stridsåtgärder. Konflikt mellan de centrala parterna brukar inledas med begränsade stridsåtgärder, t ex övertidsblockad, varefter mer kännbara åtgärder följer. Arbetsgivare som är medlem i arbetsgivarorganisation får inte själv tillgripa stridsåtgärder utan måste enligt stadgarna följa sin organisations anvisningar.

En stridsåtgärd kan vara total eller partiell. Strejk innebär att arbetstagarna lägger ned arbetet. Beslut om strejk eller annan stridsåtgärd av arbetstagare är inte bindande för andra arbetstagare än dem som tillhör den organisation som varslat om åtgärden.

Med blockad avses i första hand att avstänga motparten från ekonomiska förbindelser av olika slag. En arbetstagarorganisation kan exempelvis spärra av en arbetsplats för att hindra fortsatt arbete.

Lockout innebär att arbetsgivaren utesluter arbetstagare från arbetsstället. Lockout, som också kan vara partiell, kan tillgripas som svar på strejk och innebär att andra företag inte kan agera på marknaden för det företag som är föremål för strejken eller blockaden.

### **Medbestämmande**

Vissa bestämmelser i medbestämmandelagen gäller även under avtalslöst tillstånd. Arbetstagarparten har dock inte rätt till insyn i eller förhandling om sådana förhållanden hos arbetsgivaren som har betydelse för konflikten.

Arbetsgivaren är exempelvis inte skyldig att förhandla eller informera om egna taktiska överväganden eller omedelbara förberedelser för en stridsåtgärd eller finansieringen av arbetsstriden.

Beslut eller åtgärder som inte har betydelse för en konflikt måste arbetsgivaren förhandla eller informera om även vid konflikt. Vill en arbetsgivare exempelvis lägga om driften, är han fortfarande skyldig att förhandla om detta, förutsatt att åtgärden inte direkt syftar till att minska effekterna av eller neutralisera stridsåtgärden.

Om MB-grupp/kontaktombud eller lokal facklig organisation vid en förhandling har en annan mening om en åtgärd, har arbetsgivaren precis som tidigare rätt att i slutändan själv besluta efter genomförd lokal förhandling, eller i förekommande fall efter central förhandling, när sådan påkallats.

Det är troligt arbetstagarparten inte alltid vill förhandla under konflikt, eller att den motsätter sig arbetsgivarens förslag. Arbetsgivaren kan, sedan han förvärvat sig om att arbetstagarparten inte vill förhandla, fatta det beslut hon eller han önskar.

### **Styrelserepresentation**

Arbetstagarrepresentanter i styrelser har inte rätt att delta i behandling av frågor som rör uppsägning av kollektivavtal eller arbetskonflikter. I övriga frågor påverkas inte de anställdas rätt till styrelserepresentation.

### **Facklig förtroendeman**

Enligt överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område är den som utsetts till ledamot i MBgrupp eller kontaktombud utsedd till facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen så vitt gäller MB-frågor.

Förtroendemannalagen gäller även vid tillfälligt avtalslöst tillstånd. Om strejk eller lockout har varslats eller påbörjats är arbetsgivaren dock inte skyldig att utge lön och andra anställningsförmåner vid ledighet för facklig verksamhet som har samband med konflikten. En varslad eller vidtagen stridsåtgärd påverkar däremot inte rätten att få ledigt enligt förtroendemannalagen.



# Före konflikt

## **Varsel**

Skriftligt varsel ska lämnas till motparten och till Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar före stridsåtgärden vidtas eller utvidgas. Uteblivet eller felaktigt varsel innebär inte att stridsåtgärden i sig blir ogiltig. Brott mot varselbestämmelserna kan dock medföra skadestånd. Under varseltiden får inte stridsåtgärder vidtas. Arbetstagarna är således skyldiga att arbeta som vanligt.

## **Personalplanering**

Inför en hotande konflikt bör arbetsgivaren så tidigt som möjligt göra upp planer för hur personal som inte är inblandad i konflikten skall sysselsättas. Alla möjligheter att omorganisera personalen måste undersökas. Arbetsgivare som överväger att permittera eller lägga ut semester för icke konfliktberörda arbetstagare bör först kontakta någon av Måleriföretagen rådgivare. Vidare bör arbetsgivaren ange vem som ansvarar för informationsfrågorna till de anställda samt i övrigt organisera den interna konfliktberedskapen.

## **Kontakta företagets beställare**

Stridsåtgärder kan innebära att arbetstagarna lägger ned arbetet vid de arbetsplatser som varslats samtidigt som arbetsplatserna försätts i blockad. Företaget kan då bli helt förhindrat att utföra något som helst arbete på arbetsplatsen. Beställaren bör snarast underrättas skriftligen om det inträffade och anspråk framställas på tidsförlängning (Hänvisa det som Ni kommit överens om med kund i kontraktshandlingarna)

t ex enligt följande: Tidsförlängning beträffande arbetsplatsen, objekt, namn, nummer etc Svenska Målarförbundet har varslat om konfliktåtgär-

der vid rubricerade arbetsobjekt. Dessa åtgärder kan komma att innebära att målerientreprenaden vid rubricerade arbetsplatser inte kan färdigställas i tid, varför vi redan nu framställer anspråk på den tidsförlängning som konfliktåtgärderna kan medföra med tid som kommer att specificeras senare.

Det är i princip inte möjligt att få någon ekonomisk kompensation från beställaren. Sådan ersättning kan endast utkrävas om kostnaderna är direkt hänförliga till omständighet som beror på beställaren eller något förhållande på dennes sida. (Exempelvis AB04, kap 4 §3 och kap. 5, §4)

Den organisation som beslutar om en stridsåtgärd bestämmer också stridsåtgärdens omfattning. Vid beslut om lockout kommer medlemsföretagen att informeras om vilka kategorier av arbetstagare som berörs och stridsåtgärdernas omfattning.

### **Skyddsarbete**

Enligt praxis på svensk arbetsmarknad är konfliktberörda arbetstagare skyldiga att utföra skyddsarbete. Med skyddsarbete menas bl a arbete som måste fullgöras för att fara för människor eller skada på anläggningar skall kunna avvärjas.



# Under konflikten

## Konfliktens omfattning

Den organisation som beslutar om en stridsåtgärd bestämmer också stridsåtgärdens omfattning. Vid beslut om lockout kommer medlemsföretagen att informeras om vilka kategorier av arbetstagare som berörs och stridsåtgärdernas omfattning.

## Skyddsarbete

Enligt praxis på svensk arbetsmarknad är konfliktberörda arbetstagare skyldiga att utföra skyddsarbete. Med skyddsarbete menas bl a arbete som måste fullgöras för att fara för människor eller skada på anläggningar skall kunna avvärras.

## Dispens

Dispens från stridsåtgärd kan endast beviljas av den part som beslutat om stridsåtgärden. När det gäller lockout är det således Måleriföretagen som beslutar om dispens. När arbetsgivare- och arbetstagersidan har varslat om stridsåtgärder som rör samma verksamhet måste dispens sökas hos båda parter.

Vid en konflikt är parterna sannolikt återhållsamma med dispens. Syftet med stridsåtgärd är att den skall vara så kännbar som möjligt och påverka motparten. Endast dispens för synnerligen viktiga arbeten som inte på annat sätt undantagits från konflikten kan komma ifråga. Ibland kan arbetstagarorganisationen kräva viss blankett för detta. Kontakta Måleriföretagen i frågan.

### **Tillträde till arbetsplatsen**

Anställda som deltar i strejk eller omfattas av lockout skall inte ha tillträde till arbetsplatsen eller företaget. I vissa fall kan det vara lämpligt att tydligt markera företagets gränser. Om ett företag till fackförening upplåtit lokal inom företagets område har företaget rätt att stänga lokalen vid lockout eller strejk. Arbetstagarparten får avlägsna egna handlingar och dylikt som behövs för den fackliga verksamheten under konflikten.

Anställda som omfattas av konflikt bör vid arbetstidens slut sista dagen före konflikten lämna tillbaka nycklar, ritningar och andra handlingar samt maskiner, verktyg och annan material som hör till tjänsten.

Arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisation som strejkar kan självständigt välja om de ändå önskar utföra sitt arbete. Arbetstagarorganisationen kan då besluta att utesluta denna medlem. Något skadestånd utgår inte. Måleriföretagen avråder från att söka övertala arbetstagare som är organiserade att ändå utföra sitt arbete, trots strejk. Strejkvakter saknar polisiära befogenheter och svarar personligen för brotten egenmäktigt förfarande och ofredande. Byggområdet disponeras enligt vanliga civilrättsliga regler.

### **Löner och andra förmåner**

Det är inte tillåtet att som stridsåtgärd innehålla intjänad lön. Sådan lön skall om möjligt betalas ut även under konflikt. I övrigt skall naturligtvis lön inte utges för tid då strejk eller lockout pågår. Vid en konflikt kommer Måleriföretagen att lämna anvisningar om hur företaget skall handla i semesterfrågor. Frånvaro på grund av strejk eller lockout är inte semesterlönegrundande.

### **Utbildning**

En konflikt kan medföra att arbetsplatsförlagd utbildning för gymnasieskolans elever inte längre kan bedrivas. Arbetsgivaren bör i sådana fall meddela såväl skolan som eleverna detta. Utbildningen kan fortsätta om arbetsgivaren finner det lämpligt. Lärlingsutbildning fortgår om inte lärlingarna omfattas av konflikten.

### **Uppsägning**

En uppsägning som gjorts före varsel om stridsåtgärd påverkas inte, utan anställningen upphör i och med att uppsägningstiden går ut. Konflikt dagar räknas in i uppsägningstiden, men för dessa betalas självfallet inte lön.

Strejk eller lockout innebär inte att anställningen upphör. Om en arbetsgivare vill säga upp en anställd under konflikt måste detta därför ske genom individuell uppsägning i vanlig ordning. Arbetsgivaren bör, sedan varsel om konflikt meddelats, inte säga upp någon anställd som omfattas av konflikten utan att först ha rådgjort med en rådgivare.

### **Arbetstagare som inte berörs av konflikt**

Det är angeläget att anställda som inte berörs av en konflikt snabbt får information om t ex möjligheterna att fortsätta sitt arbete. Arbetstagare som följer något av Måleriföretagens kollektivavtal med Målareförbundet och som inte berörs av konflikten är skyldiga att utföra sitt vanliga arbete och acceptera förflyttning enligt samma regler som gäller under normala förhållanden.

Om ett företag på grund av stridsåtgärder vid företaget måste inskränka eller inställa driften, är det möjligt att permittera. Arbetsgivaren är dock

före ett sådant beslut skyldig att primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Förhandlingen bör genomföras snabbt för att en permittering skall bli meningsfull. Om permitteringen är av enstaka och kortvarig natur behöver arbetsgivaren inte primärförhandla.

Arbetsgivaren är inte skyldig att iaktta några turordningsregler vid permittering. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att själv bestämma vilka arbetare som skall permitteras på det sätt han finner vara mest ändamålsenligt.

Arbetsgivaren är skyldig att betala permitteringslön under hela permitteringen. Permitteringslönens storlek är fastställd i kollektivavtalet. Arbetsgivaren bör kontakta en rådgivare hos Måleriföretagen när det är aktuellt att lägga ut semester för icke konfliktberörda arbetare.

Arbetstagare som utför sitt vanliga arbete har rätt till lön och andra anställningsförmåner som om konflikt inte pågått.

### **Tjänstemän**

Tjänstemän, som inte berörs av konflikt, har samma skyldighet att utföra sitt vanliga arbete och att acceptera förflyttning som när konflikt inte föreligger. Vid konflikt inom måleriavtalets område är tjänstemännen skyldiga att:

- på vanligt sätt utföra de uppgifter som är förenade med tjänsten
- utföra sådant arbete som i övrigt faller inom tjänstemännens arbetsområde vid företaget
- utföra arbete, som möjliggör eller underlättar att drifter återupptas vid konfliktens slut

- utföra underhållsarbeten och reparationer av verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk

### **Tjänstemän kan inte permitteras**

Arbetsgivaren kan normalt inte heller säga upp en tjänsteman på grund av konflikt. Om arbetsbrist uppstått på grund av en konflikt på arbetsområdet, kan tjänstemannen sägas upp endast om sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att sysselsätta tjänstemannen när konflikten upphört.

Arbetsgivaren bör kontakta en rådgivare om det är aktuellt att lägga ut semester för icke konfliktberörda tjänstemän. Tjänstemän som inte deltar i konflikt har rätt till lön och andra anställningsförmåner under konflikten.

### **Företag som inte omfattas av konflikten**

Företag, som står utanför strejk eller lockout, får inte i strid med Måleriföretagens styrelses beslut direkt eller indirekt ge arbete eller på annat sätt ge stöd åt arbetstagare som omfattas av stridsåtgärden. Detta framgår av Måleriföretagens stadgar. En arbetstagare får anställas eller anlitas endast om det är klarlagt att han vid stridsåtgärdens början inte var anställd i ett företag som omfattas av stridsåtgärden. Företag, som inte berörs av en konflikt är skyldiga att visa solidaritet med konfliktdrabbade företag.



# Efter konflikten

## **Återgång till arbetet**

Ett avtal efter en arbetskonflikt innehåller normalt även regler för hur konflikten skall avvecklas. I princip skall samtliga anställda återgå till sina arbeten när konflikten är slut. Samtliga personer som berörs av stridsåtgärder är skyldiga att kontinuerligt hålla sig underrättade via massmedia om utvecklingen av en konflikt.

Det kan vara lämpligt att upprätta klara instruktioner till de anställda om hur och när återgång till arbetet skall ske. Arbetstagarparten har eget ansvar för information om återgång. Arbetstagare som inte uppmärksammar eller följer information om återgång till arbete betraktas som olovligt frånvarande, vilket medför löneavdrag.

## **Anställdas skulder till arbetsgivaren**

Skulder som anställda ådragit sig gentemot arbetsgivaren under en konflikt skall regleras i efterhand. Arbetsgivaren har därvid rätt att kvitta mot lönefordran eller annat tillgodohavande i den mån så är möjligt enligt lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt. Arbetsgivaren bör kontakta en rådgivare före det kvittning utförs.

# Medlingsinstitutet

För medling i arbetstvister finns en myndighet, Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet har till uppgift dels att medla i arbetstvister dels att verka för en väl fungerande lönebildning.

## **Medlingsinstitutet skall:**

- ha rätt att kalla parter till överläggningar och på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförändringar
- vid vite kunna förelägga en part att komma till en överläggning
- erbjuda parter på arbetsmarknaden råd och upplysningar om förhandlingar och kollektivavtal.

## **Medlingsinstitutet bör vidare:**

- verka för att parterna upprättar tidsplaner för förhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan föregående avtalsperiod löper ut och att tidsplanerna även kan samordnas när så är lämpligt
- samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna
- tillvarata och upprätthålla den breda samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och, när så är lämpligt, verka för giltighetsperioder för kollektivavtalen som befrämjar en väl fungerande lönebildning och att förhandlingar på internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs parallella förhandlingar
- ansvara för en årlig rapport om löneutvecklingen samt årligen informera riksdagen om utvecklingen på lönebildningsområdet
- i egenskap av lönestatistikansvarig myndighet bl.a. se till att den

årsvisa lönestatistiken redovisas för ett 50-tal branscher, med fördelning på kön och i förekommande fall arbetare och tjänstemän

- årligen analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv samt också följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön.

### **Regler vid avtalsförhandlingar och konflikt**

Efter samtycke från parter som för kollektivavtalsförhandlingar kan Medlingsinstitutet ställa en förhandlingsledare till parternas förfogande eller utse en medlare. Finns det risk för stridsåtgärder, har institutet rätt att utse medlare även utan parternas samtycke. Detta gäller dock inte om parterna själva har kommit överens om hur förhandlingarna skall bedrivas.

Den part som vill företa en stridsåtgärd är skyldig att lämna skriftligt varsel till motparten minst sju arbetsdagar i förväg. Varsel skall samtidigt också lämnas till Medlingsinstitutet. Ett varsel skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om dennas omfattning.

Den part som underlåter att varsla Medlingsinstitutet kan bli skyldig betala en varselavgift till staten om minst 30 000 kronor och högst 100 000 kr.

Om det gagnar förhandlingsläget får Medlingsinstitutet på medlares begäran skjuta upp en varslad stridsåtgärd i högst fjorton dagar. Detta gäller dock inte om parterna har en annan ordning för hur förhandlingar skall bedrivas. Den som vidtar en stridsåtgärd i strid mot institutets beslut kan bli skyldig att betala en förhöjd varselavgift till staten om minst 300 000 kronor och högst 1 000 000 kronor.

# Checklistor

## Inför konflikt

- ☐ Underrätta beställare skriftligt.
- ☐ Planera arbetet för icke-fackmedlemmar.
- ☐ Undersök möjligheten att omdisponera personal.
- ☐ Överväger du permittering? Kontakta en rådgivare hos Måleriföretagen.
- ☐ Utse en informationsansvarig som löpande håller personalen informerad.
- ☐ Kontakta skola om ev. lärling omfattas av konflikten.
- ☐ Samla in nyckar, ritningar, verktyg och liknande som personer i konflikt ej ska ha tillgång till.

## Under konflikt

- ☐ Stäng fackets lokaler om de finns inom företaget.
- ☐ Håll personer i konflikt utanför företag och arbetsplatser.
- ☐ Betala ut intjänade löner.
- ☐ Fortsätt redovisning/inbetalningar till Fora AB om inget annat meddelas.
- ☐ Redovisa/betala arbetsgivaravgift.
- ☐ Undvik ryktesspridning. Håll anställda som fortsätter arbeta informerade.
- ☐ Följ informationen på [www.maleriforetagen.se](http://www.maleriforetagen.se)

## Efter konflikt

- ☐ Samtliga anställda skall återgå till arbetet när konflikten är slut.
- ☐ Arbetstagare som inte återgår till arbetet får löneavdrag



Huvudkontor:  
Måleriföretagen i Sverige,  
Besöksadress: Skeppsbron 40  
Box 16286, 103 25 Stockholm  
Tel 0770-93 90 00  
[www.maleriforetagen.se](http://www.maleriforetagen.se)



**MÅLERIFÖRETAGEN**  
I SVERIGE