

A2018/01812/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Departementspromemorian Fredsplikt på arbetsplatser där det finns  
kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)

*Inledning*

Promemorian och parternas förslag syftar, som Arbetsdomstolen uppfattar saken, till att stärka den fredsplikt som följer av att arbetsgivare är bundna av sedvanliga förbundsavtal (nationella riksavtal), dvs. den typ av kollektivavtal som träffas mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund (centrala arbetstagarorganisationer). Förslagen synes utgå från den närmast uttalade förutsättningen att de förbundsavtal som träffas i Sverige i dag ingås av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer med hög organisationsgrad på nationell nivå i respektive bransch och att de därför har en särskild legitimitet samt att förbundsavtal är en lämplig form för att reglera löner och anställningsvillkor på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen har granskat promemorian förslag med bland annat den utgångspunkten och om utformningen av lagförslagen är lämpliga och ändamålsenliga för att stärka den fredsplikt som följer av att arbetsgivare är bundna av sedvanliga förbundsavtal.

### *Fredspliktens omfattning*

Inledningsvis kan det finnas skäl att påpeka att promemorian, enligt Arbetsdomstolens mening, inte i tillräcklig grad uppmärksammar att fredsplikten i 41 § medbestämmandelagen väsentligen är kopplad till kollektivavtalets innehåll.

Enligt 41 § medbestämmandelagen omfattar fredsplikten bl.a. ett förbud mot att genom stridsåtgärder utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, åstadkomma ändring i avtalet och att genomföra bestämmelse som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla.

Förbundsavtalen reglerar typiskt sett flertalet av de frågor som kan uppkomma i ett anställningsförhållande. Mellan parter som är bundna av sedvanliga förbundsavtal gäller typiskt sätt även ytterligare kollektivavtal som reglerar andra frågor, t.ex. förhandlingsordningar och kollektivavtal om olika försäkringar. Till följd av att förbundsavtalen och anknytande avtal innehåller så omfattande reglering och att avtalen, genom en s.k. dold klausul, anses innefatta arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt, medför förbundsavtalen en vidsträckt – men inte absolut – fredsplikt för arbetstagare och arbetsgivare som är bundna avtalen. Andra kollektivavtal kan dock medföra en mer begränsad fredsplikt. Ett huvudavtal som innehåller regler om förhandlingar och stridsåtgärder, lär inte medföra fredsplikt i förhållande till stridsåtgärder för att ändra eller få till stånd ett kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor, eftersom stridsåtgärderna inte avser att ändra huvudavtalet.

Arbetsdomstolen återkommer till detta.

*Förbud mot att vidta stridsåtgärder, 41 d § medbestämmandelagen*

Förbud för en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga

Av 41 § medbestämmandelagen följer att förbud för bl.a. *arbetstagare som är bundna av kollektivavtal* att, under angivna förutsättningar, vidta eller delta i en stridsåtgärd.

I den föreslagna bestämmelsen (41 d §) anges att förbudet riktar sig till *en arbetstagare*, dvs. oavsett om han eller hon är bunden av arbetsgivarens kollektivavtal eller inte. Om det inte är avsikten bör bestämmelsen ändras så att det framgår att den riktar sig till arbetstagare som *inte* är bundna av arbetsgivarens kollektivavtal.

Arbetsdomstolen utgår dock i det fortsatta från ordalydelsen, dvs. att bestämmelsen omfattar alla arbetstagare.

I den föreslagna bestämmelsen anges vidare att förbudet att vidta eller delta i en stridsåtgärd ska gälla mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal *för arbetet i fråga*.

I promemorian (s. 27) anges att förbudet bör gälla endast inom det *område* som regleras av det kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av. Uttrycket *arbetet i fråga* synes således avse arbete som faller inom kollektivavtalets sakliga tillämpningsområde. Om det är detta som avses är det lämpligare att använda den formulering som redan finns i 26 § medbestämmandelagen, i stället för att införa ett nytt begrepp. I 26 § medbestämmandelagen anges att kollektivavtal som slutits av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inom sitt tillämpningsområde binder medlem i organisationen.

Möjligen är vad som avses att arbetstagare, som inte är bundna av ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av men som sysselsätts i arbete

inom kollektivavtalets tillämpningsområde, inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd om inte villkoren i de fyra punkterna är uppfyllda.

I sammanhanget kan påpekas att frågan om vilket arbete som faller under ett visst avtals tillämpningsområde i Arbetsdomstolens praxis anses vara en fråga om tolkning av det aktuella kollektivavtalet och att parterna i avtalet själva kan bestämma avtalets tillämpningsområde. Vid tolkningen anses det i princip sakna betydelse om det även finns ett annat kollektivavtal som kan vara tillämpligt på arbetet, se t.ex. AD 2013 nr 30. Den beskrivning av gränsdragningen mellan olika kollektivavtal som ges av parterna (s. 16 f.) kan vara en korrekt beskrivning av hur de etablerade arbetsmarknadsparterna brukar och kan förväntas agera. Som beskrivning av det nuvarande rättsläget är den dock inte helt träffande, se t.ex. Arbetsdomstolens resonemang i AD 1978 nr 111.

Den föreslagna bestämmelsen är inte heller kopplad till den fredsplikt som följer av det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Bestämmelsen anknyter i stället till att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Arbetsdomstolen noterar att bestämmelsen, såsom den är utformad, inte bara omfattar arbetsgivare som är bundna av förbundsavtal utan avser varje kollektivavtal, dvs. alla skriftliga avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, se 23 § medbestämmandelagen.

Det bör övervägas om inte utformningen av förslaget i denna del ger upphov till tillämpningsproblem och går längre än vad som krävs för att uppnå syftet att stärka den fredsplikt som följer av att arbetsgivare är bundna av sedvanliga förbundsavtal. Arbetsdomstolen vill i denna del framhålla följande.

Det framgår av promemorian (s. 36) att förslaget inte är avsett att påverka rätten att vidta politiska stridsåtgärder.

I kollektivavtalsförhållanden anses en i behörig ordning beslutad politisk stridsåtgärd tillåten under förutsättning att den är en kortvarig åtgärd av protest- eller demonstrationskaraktär. Är åtgärden avsedd att pågå under en längre tid, kan den strida mot 41 § medbestämmandelagen genom att den också anses beröva arbetsgivaren dennes företagsledningsrätt. En konsekvens av utformningen av den föreslagna 41 d § är att bestämmelsen enligt sin ordalydelse synes förbjuda s.k. politiska strejker såväl för kollektivavtalsbundna organisationer och arbetstagare som för utanförstående organisationer och arbetstagare, i arbete som omfattas av kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Den politiska strejken riktas mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och syftar inte till att uppnå kollektivavtal.

Bestämmelsen synes även enligt sin ordalydelse, då den omfattar alla arbetstagare oavsett om de är bundna av kollektivavtal eller inte, bli tillämplig på sedvanliga stridsåtgärder som vidtas mellan de etablerade arbetsmarknadsparterna i samband med avtalsrörelser eftersom det mellan parterna gäller olika kollektivavtal – t.ex. om förhandlingar, pensioner och försäkringar – som ska tillämpas på berörda arbetstagare även vid s.k. avtalslöst tillstånd, dvs. när förbundsavtal om löner och allmänna anställningsvillkor inte gäller. Det sagda innebär naturligtvis inte att sådana stridsåtgärder skulle vara otillåtna enligt bestämmelsen. Det är självklart att sådana stridsåtgärder i realiteten föregås av förhandlingar där parterna framställer sina krav. Med den utformning som förslaget har kommer det likväl att ankomma på Arbetsdomstolen – t.ex. inom ramen för en interimistisk prövning av om en stridsåtgärd är lovlig – att pröva om arbetstagarorganisationen, men inte arbetsgivarorganisationen, vid avtalsförhandlingarna tillräckligt tydligt och uttömmande angivit vilka krav man ställer för att stridsåtgärderna ska upphöra (se promemorian s. 20).

Tvisten kan också röra om arbetstagarorganisationen, men inte arbetsgivarorganisationen, efter att stridsåtgärderna inletts har framställt ”andra krav”, och inte bara modifierat redan existerande krav. Det framstår inte som klart för Arbetsdomstolen om avsikten med bestämmelsen är att den

ska tillämpas vid stridsåtgärder där parterna inte är bundna av kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor, men väl av andra kollektivavtal.

En aspekt som bör uppmärksammas är hur regeln ska tillämpas i internationella förhållanden.

Antag att en utstationerande arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal, för vilket utländsk rätt är tillämplig, och en svensk fackförening kräver att arbetsgivaren ska teckna sådant kollektivavtal som avses i 5 a eller 5 b §§ utstationeringslagen och att arbetsgivaren ska tillämpa det avtalets villkor i stället för det först träffade kollektivavtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det nära till hands att läsa lagtexten som att sådana stridsåtgärder skulle strida mot 41 d §, eftersom arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal och att kraven – sannolikt – avser vilken rättsverkan det andra kollektivavtalet ska få. Frågan måste utredas eftersom detta inte gärna kan vara syftet med regeln.

Möjligen går det, enligt Arbetsdomstolens mening, att knyta det aktuella förbudet och dess inledning till förbudet i 41 § på så sätt att det anges att arbetstagare, som inte är bundna av kollektivavtal, inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare, som en arbetstagare som är bunden av kollektivavtal inte enligt 41 § hade fått vidta eller delta i.

#### Stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal som medför fredsplikt

Arbetsdomstolen har svårt att förstå vad som avses med kollektivavtal *som medför fredsplikt*. Läst för sig framstår uttrycket som överflödigt.

Enligt medbestämmandelagen är varje skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare ett kollektivavtal som medför fredsplikt enligt 41 § medbestämmandelagen. Det är inte möjligt att träffa kollektivavtal som inte medför fredsplikt enligt 41 § medbestämmandelagen, se 4 §

medbestämmandelagen. Omfattningen av fredsplikten varierar beroende på kollektivavtalets innehåll. Som redan berörts ger ett sedvanligt förbundsavtal en vidsträckt fredsplikt. Ett exempel på ett kollektivavtal med mer begränsad fredsplikt kan vara ett kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om att organisationen ska få ha ett visst antal förtroendemän som ska få vissa förmåner. Även ett sådant avtal medför fredsplikt enligt 41 § medbestämmandelagen. En stridsåtgärd som syftar till att förmå arbetsgivaren att medge ytterligare betald facklig tid skulle vara olovlig eftersom den syftar till ändra kollektivavtalet. Däremot medför kollektivavtalet inte fredsplikt i förhållande till krav på kollektivavtal om viss övertidsersättning.

En analys av lagtexten och fredspliktsreglerna innebär alltså att varje kollektivavtal medför fredsplikt och att tillägget att syftet måste vara att uppnå kollektivavtal som *medför fredsplikt* saknar självständig betydelse. Domstolen bortser här ifrån situationen att det tilltänkta kollektivavtalet skulle falla under någon utländsk rätt där kollektivavtal inte medför fredsplikt, jfr diskussionen i AD 1978 nr 160.

Emellertid kan av parternas förslag utläsas att avsikten med rekvisitet kan vara ett annat.

I parternas förslag (s. 19) anges att stridsåtgärder bara ska få vidtas för att träffa ”sedvanliga kollektivavtal som medför fredsplikt enligt 41 § MBL” och att stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal som enbart medför ”partiell fredsplikt” skulle vara olovliga. Det uttalas också att det för att en sådan reglering ska vara effektiv krävs att inte heller den kvardröjande stridsrätten enligt 44 § medbestämmandelagen ska vara tillämplig i dessa fall. På ett annat ställe talas om kollektivavtal som medför heltäckande fredsplikt (s. 35).

Den tanke som framträder är att syftet med uttrycket ”medför fredsplikt” kan vara att det bara är stridsåtgärder som syftar till att uppnå kollektivavtal om lön och andra anställningsvillkor som skulle vara tillåtna. Däremot skulle det

inte vara tillåtet att tillgripa stridsåtgärder för att få träffa kollektivavtal som enbart syftar till att träffa kollektivavtal om annat än anställningsvillkor, dvs. regler som inte direkt berör förhållandet mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare. Gränsdragningen skulle då motsvara den gränsdragning som finns i den rättspraxis som principen om konkurrerande kollektivavtal. Principen har kortfattat sammanfattats i AD 1978 nr 111. Av den följer följande.

Om en arbetsgivare har träffat två kollektivavtal för samma verksamhet har som huvudregel det först träffade avtalets bestämmelser om anställningsvillkor företräde. Arbetsgivaren är därför inte skyldig att tillämpa det andra avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Beträffande andra bestämmelser i kollektivavtal än anställningsvillkor, dvs. regler som inte direkt berör förhållandet mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare, har domstolen anlagt ett annat synsätt. Beträffande sådana villkor är arbetsgivaren bara fri från att fullgöra sina förpliktelser enligt det andra avtalet, om förpliktelserna enligt avtalen är oförenliga i den meningen att arbetsgivaren inte kan följa det andra avtalet utan att bryta mot det första.

Konsekvensen av en regel som innebär att en arbetstagare, som är medlem i en arbetstagarorganisation utan kollektivavtal med arbetsgivaren, får vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren som är bunden av kollektivavtal för arbetet i fråga skulle i korthet bli följande. Arbetstagarorganisationen får vidta stridsåtgärder för att träffa kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor, men dessa får inte någon rättslig verkan. Arbetstagarorganisationen får inte vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal i andra frågor, t.ex. sådana som gäller regler om arbetstagarinflytande.

Som Arbetsdomstolen redan anfört ryms inte en sådan tolkning i den föreslagna lagtexten och tolkningen kan inte sägas framgå annat än antydningssvis av motiven. Om ett sådant rättsläge eftersträvas, som skulle innebära en stark begränsning av de berörda organisationernas möjlighet att



företräda sin medlemmar intressen, måste detta klargöras både i lagtext och motiv.

#### Stridsåtgärden ska ha föregåtts av förhandling

Arbetsdomstolen uppfattar att vad som anges i tredje stycket i den föreslagna bestämmelsen innebär att 10 § ska vara tillämplig på de förhandlingar som krävs. Kravet på att stridsåtgärden ska ha föregåtts av förhandling bör i så fall kunna formuleras enligt följande.

... om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren enligt 10 § i denna lag om de krav som organisationen ställer”.

Med en sådan formulering kan tredje stycket i den föreslagna bestämmelsen utgå.

Det bör emellertid uppmärksammas att förhandlingsrätten enligt 10 § medbestämmandelagen förutsätter att arbetstagarorganisationen har minst en medlem som är anställd hos den berörda arbetsgivaren. Det är dock enligt gällande rätt tillåtet för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare utan att de har någon medlem hos arbetsgivaren. Det är inte, eller har i vart fall inte varit, helt ovanligt att arbetstagarorganisationer som är bundna av förbundsavtal vidtar stridsåtgärder mot arbetsgivare för att träffa s.k. hängavtal, även om organisationen inte har några medlemmar på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, oavsett hur liten den är, lär stridsåtgärden bli otillåten. Om den angripande arbetstagarorganisationen saknar medlemmar hos arbetsgivaren har ju organisationen inte rätt till förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Möjligen är detta en oförutsedd konsekvens av förslagets utformning.

### Organisationens krav ska ha framförts vid förhandling

Enligt förslaget krävs det för att en stridsåtgärd ska vara lovlig att arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer och organisationen får inte ställa andra krav som villkor för att upphöra med stridsåtgärden. Av promemorian (s. 20) framgår att det ska gå att uttömmande bestämma vilka krav som ställs som villkor för att stridsåtgärderna ska upphöra samt att organisationen innan förhandlingen avslutas tydligt måste ange vilket innehåll organisationen vill att det tilltänkta kollektivavtalet ska ha. I övrigt ges ingen ledning för vilken grad av tydlighet som ska ställas avseende hur kraven formuleras. Inte heller ges några närmare riktlinjer för hur det ska avgöras vilka förändringar och förskjutningar av kraven som medför att det är fråga ”andra krav”.

Regelns utformning gör det svårt för berörda organisationer att bedöma om en stridsåtgärd är lovlig eller inte, och kan förväntas ställa Arbetsdomstolen inför svåra tillämpningsfrågor som kan komma att behöva lösas genom interimistiska beslut.

I författningskommentaren redovisas praxis där Arbetsdomstolen uttalat att om en stridsåtgärd är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den inte betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig. I promemorian uttalas att regeln i 41 § d första stycket inte är avsedd att bedömas på något annat sätt än såsom Arbetsdomstolen har bedömt situationer då det finns konkurrerande syften. Uttalandet tycks stämma mindre väl överens med att det av lagtexten följer att en stridsåtgärd är olovlig om arbetstagarorganisationen ställer andra krav än de som förhandlats. Ska då stridsåtgärden i just de fallen anses otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig? Här behövs ett klarläggande.

Krav om vilken rättslig verkan ett kollektivavtal kommer att få mellan parterna

Enligt förslaget ska en stridsåtgärd vara olovlig om arbetstagarorganisationen ställer krav som avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna ska få.

Lagtexten är svårgreppad och skulle isolerat sett kunna tänkas täcka många skiftande situationer. Skulle det vara fråga om ett krav avseende rättslig verkan om arbetstagarorganisationen kräver att den rättsliga verkan av att arbetsgivaren inte betalar lön i tid är att denna ska betala en viss summa till arbetstagaren (jfr s.k. väntetidsersättning)? Skulle det vara fråga om ett krav om rättslig verkan om arbetstagarorganisationen kräver att vissa krav enligt kollektivavtal ska omfattas av tioårig preskription?

Av de förklaringar som ges i promemorian tycks det som att bestämmelsen är avsedd att utgöra en kodifiering eller förtydligande av den s.k. Britanniaprincipen. Principen etablerades i AD 1989 nr 120 och är härledd ur 42 § medbestämmandelagen. Principen har bekräftats i senare domar och accepterats i riksdagen i flera lagstiftningsärenden. Principen brukar formuleras som att en arbetstagarorganisation, oavsett om den är bunden av kollektivavtal eller ej, inte får anordna en stridsåtgärd i syfte att undantränga tillämpningen av ett befintligt avtal på ett sätt som innebär ett angrepp på det befintliga kollektivavtalsförhållandet (se s. 57). Av parternas förslag (s. 21) tycks följa att de anser att en kodifiering ska göras på ett sätt som klargör att en förutsättning för att en stridsåtgärd ska vara olovlig enligt den föreslagna regeln är att undanträngningssyftet framgår genom att arbetstagarorganisationen framställer ett krav på undanträngning av det befintliga kollektivavtalet, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden. Enligt Arbetsdomstolens mening kan denna innebörd svårigen utläsas vare sig av lagtexten eller författningskommentaren. Det är angeläget att lagtexten och motiven klargörs. Det bör också övervägas om en konsekvensändring ska göras i 42 a § medbestämmandelagen.

#### *41 e § medbestämmandelagen – rättstvister*

Genom den föreslagna bestämmelsen, 41 e §, föreslås ett förbud mot stridsåtgärder som påtryckningsmedel i rättstvister. I lagtexten beskrivs detta som *individuella tvister* rörande innebörden av lag eller avtal.

Uttrycket individuella tvister är oklart. En förhandling i en rättsvist kan röra många arbetstagare och en förhandling i en intressetvist kan röra en enda arbetstagare. För att inte skapa osäkerhet om innebörden av regeln kan det vara lämpligt att i lagtexten antingen anknyta till 41 § första stycket 1, att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtal eller mot denna lag, eller helt enkelt använda uttrycket rättsvist.

Arbetsdomstolen noterar att bestämmelsen inte innehåller någon hänvisning till att indrivningsblockader ska vara tillåtna (jfr 41 § sista stycket medbestämmandelagen). Utan en sådan hänvisning pekar lagtexten på att indrivningsblockader är olovliga enligt 41 e §. Av promemorian (s. 21) framgår att avsikten är att indrivningsblockader fortsatt ska vara tillåtna. Om detta är avsikten bör detta framgå av lagtexten.

#### *44 § andra stycket medbestämmandelagen*

I promemorian föreslås att 44 § medbestämmandelagen tillförs ett nytt andra stycke.

Avsikten med det nya andra stycket är enligt promemorian (se s. 60) att kvarlevande stridsrätt enligt första stycket inte ska tillämpas om det avtal som avses i första stycket har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som när åtgärden vidtogs redan var bundet av ett kollektivavtal för arbetet i fråga. Att det är så bestämmelsen ska förstås framgår långt i från klart av bestämmelsens lydelse.

Andra stycket skulle enligt sin lydelse kunna läsas som att första stycket inte är tillämpligt i den situationen att en arbetstagarorganisation, när den utöver sin kvardröjande stridsrätt, vidtar en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal.

*Sammanfattningsvis*

En slutsats av det ovan anförda är enligt Arbetsdomstolens mening att konsekvenserna av den föreslagna lagtexten bör närmare analyseras och att utformningen bör ses över.

---

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Cathrine Lilja Hansson, Karin Renman och Jonas Malmberg.

Föredragande har varit biträdande rättssekreteraren Sofia Rasmusson.

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson