

## YTTRANDE

2019-01-29

Arbetsmarknadsdepartementet

Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

Diarienummer: A2018/01812/ARM

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

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (Sobona) har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerad departementspromemoria och får med anledning därav anföra följande:

#### **Sammanfattning**

- Sobona tillstyrker förslaget om en begränsning av möjligheten att använda stridsåtgärder i vissa situationer när arbetsgivaren redan är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal.
- Sobona tillstyrker även förslaget om ett förbud mot stridsåtgärder i syfte att utöva påtryckning i tvister om innebörd eller tillämpning av lag eller avtal d v s rättstvister.

#### **Kollektivavtalsbunden arbetsgivare**

Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är grundlagsskyddad men kan inskränkas genom lag eller avtal. Inskränkningar genom lagstiftning kan inte ha varit vanligt förekommande under årens lopp. Detta grundas säkerligen på den s k svenska modellen där arbetsmarknadens parter avvärjt hotet om lagstiftning genom att träffa överenskommelser. Den svenska modellen har på många sätt gynnat såväl arbetsgivar- som arbetstagarintressen. Bärande element i modellen utgörs av kollektivavtalet och den fredsplikt som följer av ett ingånget avtal. Traditionellt bygger den svenska mo-

dellen på stort ansvarstagande samt tillit och i allmänhet goda relationer mellan parterna i syfte att åstadkomma ordning och reda på arbetsmarknaden. Lagförslaget i promemorian är ett ytterligare led i att stärka denna modell.

Förslaget i promemorian bygger på en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, Saco, TCO och LO, vilket ger förslaget stor legitimitet.

Sobona tillstyrker förslaget i den här delen.

### **Stridsåtgärder i samband med rättstvister**

I kollektivavtalsförhållanden finns i medbestämmandelagen redan idag ett förbud mot stridsåtgärder i rättstvister. Att detta förbud utvidgas till att även ta sikte på situationer när kollektivavtalsförhållande inte råder är fullt rimligt. Det finns ett etablerat system för tvistelösning på arbetsmarknaden där det yttersta medlet vid intressetvister är stridsåtgärder medan rättsliga tvister avgörs slutligt i domstol. Det förefaller därför naturligt att begränsa möjligheten att vidta stridsåtgärder i samband med rättstvister.

Sobona tillstyrker förslaget även i denna del.

### **Sobona-Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**



Per Nordenstam

Verkställande direktör