

Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Ds 2018:40



Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Ds 2018:40



Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-38-24873-7

ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	5
3	Bakgrund.....	9
3.1	Den svenska arbetsmarknadsmodellen, kollektivavtalet och fredsplikten	9
3.2	Tidigare överväganden i frågan om stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare.....	12
3.3	Tillkomsten av parternas förslag om ändrade konfliktregler på arbetsmarknaden	13
3.4	Förslagen i denna promemoria.....	13
4	Parternas förslag	15
5	Ändrade konfliktregler på arbetsmarknaden.....	23
5.1	Konfliktreglerna bör ändras i enlighet med parternas förslag	23
5.2	Stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal.....	25
5.2.1	Rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal bör begränsas	25
5.2.2	Stridsåtgärder som inte har till ändamål att uppnå kollektivavtal och fredsplikt	27

5.2.3	Stridsåtgärder som inte har föregåtts av förhandlingar	30
5.2.4	Stridsåtgärder med krav på vilken rättslig verkan ett kollektivavtal kommer att få.....	33
5.2.5	Begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder bör inte gälla vid indrivningsblockader och sympatiåtgärder.....	34
5.2.6	Det bör inte finnas någon kvarlevande stridsrätt.....	35
5.2.7	Sveriges internationella åtaganden	36
5.3	Stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister	37
5.3.1	Stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister bör vara olovliga	37
5.3.2	Det bör vara möjligt i kollektivavtal att föreskriva längre gående fredsplikt eller skadeståndsansvar	39
5.3.3	Sveriges internationella åtaganden	40
6	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	41
7	Konsekvenser	43
7.1	Problembeskrivning och syftet med lagändringarna.....	43
7.2	Vilka berörs av förslagen i promemorian?	44
7.3	Konsekvenser för arbetstagare och arbetstagarorganisationer	44
7.4	Konsekvenser för arbetsgivare och företag.....	46
7.5	Samhällsekonomiska konsekvenser.....	47
7.6	Konsekvenser för det allmänna.....	49
7.7	Konsekvenser ur ett regionalt perspektiv	51
7.8	Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män	51
7.9	Konsekvenser i övrigt.....	52
8	Författningskommentar	55

1 Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag till ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Förslaget utgår från en överenskommelse mellan Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Svenskt Näringsliv.

I promemorian föreslås att en arbetstagare i vissa fall inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, dvs. som redan är bunden av ett kollektivavtal. Det föreslås att stridsåtgärden endast ska vara lovlig om åtgärden har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt och om arbetstagarorganisationen inför åtgärden har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Det föreslås att det inte heller ska få uppställas andra krav än de som har varit föremål för förhandling. Vidare föreslås att kraven som arbetstagarorganisationen ställer inte ska få avse vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få. Det föreslås också att om en arbetstagarorganisation i samband med kollektivavtalsförhandlingar med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare begär att få sluta ett avtal om medbestämmanderätt i en viss fråga, ska det inte finnas någon s.k. kvarlevande stridsrätt i den aktuella frågan.

Förslaget påverkar inte rätten att delta i s.k. indrivningsblockader eller sympatiåtgärder. Det medför inte heller någon utökad fredsplikt i förhållande till en arbetsgivare som saknar kollektivavtal för det aktuella arbetet. Inte heller rätten att vidta politiska stridsåtgärder eller internationella sympatiåtgärder påverkas av förslaget.

I promemorian föreslås dessutom ett utvidgat förbud mot stridsåtgärder som har till ändamål att utöva påtryckning i rätts tvister. I dag gäller förbudet endast för arbetsgivare och arbetstagar

som är bundna av kollektivavtal och vid tvister som har ett samband med kollektivavtalet eller medbestämmandelagen. Förslaget innebär att förbudet även ska gälla för arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal och att det ska gälla vid alla individuella tvister om lag eller avtal.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2020.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 4 och 44 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 41 d och 41 e §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §¹

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstgares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

¹ Senaste lydelse 2017:362.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b, 41 e och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

41 d §

En arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga

1. om åtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den arbetstagarorganisation som vidtagit stridsåtgärden,

2. om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer,

3. om arbetstagarorganisationen, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden, uppställer andra krav än de som varit föremål för förhandling, eller

4. om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är att anse som olovlig.

Beträffande förhandlingar enligt första stycket ska 10 § ha motsvarande tillämpning.

Skyldigheten att förhandla enligt första stycket gäller dock

inte om det har funnits hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas i de fall som avses i 41 § första stycket 4 eller 41 § tredje stycket.

41 e §

Arbetsgivare och arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella tvister rörande inbörden eller tillämpningen av lag eller avtal.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är att anse som olovlig.

44 §

Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal *skall* regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan *ej* uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, *skall* den *icke* till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal *ska* regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan *inte* uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, *ska* den *inte* till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Första stycket är inte tillämpligt i de situationer som avses i 41 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.
 2. Bestämmelserna ska inte tillämpas när det gäller en stridsåtgärd som har påbörjats före ikraftträdandet.

3 Bakgrund

3.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen, kollektivavtalet och fredsplikten

Kollektivavtalet som fredspliktsskapande instrument

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas av att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning reglerar frågor om lön och allmänna anställningsvillkor i kollektivavtal. Kollektivavtalet har därför en central funktion när det gäller reglering av villkoren på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet har också en annan betydelsefull funktion i arbetsmarknadsmodellen. När ett kollektivavtal har ingåtts råder fredsplikt under avtalsperioden för arbetet som omfattas av avtalet. Denna fredsplikt är i regel en förutsättning för att verksamheter ska kunna bedrivas utan att störas av konflikt under avtalsperioder.

Stridsåtgärden är det medel som ytterst står till buds för arbetstagarorganisationer att utöva påtryckning på arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Den fredsplikt som följer av ett kollektivavtal är en viktig drivkraft för arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Det brukar ibland sägas att arbetsgivaren genom kollektivavtalet köper arbetsfred under avtalets giltighetstid. Om inte arbetsgivaren får arbetsfred när denne har tecknat ett kollektivavtal försvagas kollektivavtalets fredspliktsskapande funktion och incitamenten för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal avtar. Detta är allvarligt eftersom en hörnsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen är en hög kollektivavtalstäckning.

Gränsdragning mellan olika kollektivavtal

På den svenska arbetsmarknaden finns ett antal arbetstagarorganisationer som på central nivå förhandlar om kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer. De flesta arbetstagarorganisationer ingår i någon av de tre huvudorganisationerna Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) eller Sveriges akademikers centralorganisation (Saco).

Det finns omkring 670 centrala kollektivavtal på svensk arbetsmarknad. Frågor om vilket av dessa avtal som bör tillämpas på visst arbete, på vissa kategorier arbetstagare eller i viss verksamhet hanteras i regel av de berörda arbetstagarorganisationerna själva. På vilket sätt det hanteras beror bl.a. på mellan vilka organisationer gränsdragningsfrågan uppstår.

Att arbetstagarorganisationerna själva löser gränsdragningsfrågor mellan olika avtal innebär att en arbetstagarorganisation relativt sällan framställer krav på kollektivavtal mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Om så ändå sker kan det t.ex. bero på att arbetstagarorganisationerna i det enskilda fallet inte har enats om vem som ska få ingå avtal med arbetsgivaren eller på att arbetsgivaren inte accepterar arbetstagarorganisationernas gränsdragning.

Kort om rätten att vidta stridsåtgärder och om fredsplikt

Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen har en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Begränsningar i denna rätt får endast ske genom lag eller avtal. Begränsningar i lag av rätten att vidta stridsåtgärder finns huvudsakligen i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Inom offentlig sektor finns särskilda begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder i lagen (1994:260) om offentlig anställning.

De primära bestämmelserna om fredsplikt finns i 41 § medbestämmandelagen. Utgångspunkten är att fredsplikt råder mellan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra.

Fredsplikten innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas om den har till ändamål att åstadkomma en ändring i kollektivavtalet eller att

genomföra en bestämmelse som ska tillämpas efter att avtalet har upphört att gälla. Hur långt fredsplikten sträcker sig i det enskilda fallet beror på kollektivavtalets materiella innehåll men också på dess tillämpningsområde. Stridsåtgärder som vidtas i strid mot fredsplikten betecknas som olovliga.

I fredsplikten ligger också att det inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder som har till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot kollektivavtalet eller mot medbestämmandelagen. Denna typ av tvist brukar inom arbetsrätten kallas rättstvist.

Organisationernas ansvar för fredsplikten

Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har ett ansvar för fredsplikten genom att de inte får anordna eller medverka vid olovliga stridsåtgärder. En organisation som är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att verka för att en medlem i organisationen inte vidtar en olovlig stridsåtgärd.

Rätten för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder påverkas enligt gällande rätt i princip inte av att arbetsgivaren redan har ett tillämpligt kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. I sådana fall kan en stridsåtgärd förklaras olovlig bara om den syftar till att angripa det befintliga kollektivavtalsförhållandet. Detta följer av den s.k. Britanniaprincipen. Principen innebär att en stridsåtgärd inte är tillåten om den syftar till att undantränga eller förändra det först träffade kollektivavtalet.

Konkurrens mellan flera tillämpliga kollektivavtal

Om en arbetsgivare, frivilligt eller efter genomförda stridsåtgärder, tecknar ett kollektivavtal som helt eller delvis har samma tillämpningsområde som ett befintligt kollektivavtal finns vissa rättsliga principer för hur situationen ska hanteras. I princip gäller att arbetsgivaren i sådana fall är skyldig att tillämpa de villkor om lön och andra anställningsvillkor som regleras i det först träffade kollektivavtalet. Om det senare träffade kollektivavtalet innehåller

avvikande villkor får de villkoren därför normalt inte något genomslag.

Det senare träffade kollektivavtalet får i övrigt samma rättsverkningar som det först träffade kollektivavtalet. Det innebär bl.a. att kollektivavtalet ger arbetstagarorganisationen den särskilda förhandlingsrätt och rätt till information som enligt medbestämmandelagen följer av att organisationen är bunden av ett kollektivavtal med arbetsgivaren. Ett annat exempel är att arbetstagarorganisationen får rätt att utse facklig förtroendemans under de förutsättningar som anges i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

3.2 Tidigare överväganden i frågan om stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare

Frågan om stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation uppmärksammades i viss utsträckning redan av Arbetsrättskommittén i förarbetena till medbestämmandelagen. Arbetsrättskommittén lade dock inte fram några förslag i den delen, utan konstaterade att det var lämpligt att åtminstone tills vidare låta arbetsmarknadens parter komma överens om hur konfliktsituationer av det aktuella slaget skulle hanteras, se betänkandet Demokrati på arbetsplatsen (SOU 1975:1 s. 419). Regeringen delade kommitténs bedömning, se propositionen Förslag till arbetsrättsreform m.m. (prop. 1975/76:105 s. 145 f). Även senare statliga utredningar har uppmärksammat frågan utan att lägga fram förslag på någon lagstadgad begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, se betänkandena Arbetsmarknadsstriden (SOU 1988:49) och Medling och lönebildning (SOU 1998:141).

Frågan har också berörts av Arbetsdomstolen. I AD 1989 nr 120 lade domstolen fast Britanniapincipen som domstolen menade följer av medbestämmandelagen och som innebär att en stridsåtgärd inte är tillåten om den syftar till att undantränga eller förändra det först träffade kollektivavtalet.

3.3 Tillkomsten av parternas förslag om ändrade konfliktregler på arbetsmarknaden

Under senare tid har frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal aktualiserats på nytt. Regeringen gav med anledning av detta i februari 2017 Medlingsinstitutet i uppdrag att kartlägga och analysera förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Senare samma år tillsatte regeringen en utredning, Stridsåtgärdsutredningen, med uppdrag att göra en översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet överlämnade rapporten Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal (A2017/01899/ARM) i september 2017. Stridsåtgärdsutredningen överlämnade sitt betänkande Vissa fredspliktsfrågor (SOU 2018:40) den 8 juni 2018.

Parallellt med Stridsåtgärdsutredningens arbete har arbetsmarknadens parter förhandlat om frågan. Förhandlingarna ledde till en överenskommelse om ett partsgemensamt förslag om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Förslaget som har tagits fram av LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv överlämnades den 10 juli 2018 till Arbetsmarknadsdepartementet (A2018/01281/ARM).

3.4 Förslagen i denna promemoria

Parternas förslag om ändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad återges i sin helhet i avsnitt 4. En ny paragraf föreslås som förbjuder stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare i vissa fall. Ytterligare en paragraf föreslås som utvidgar dagens förbud mot stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister.

I avsnitt 5 lämnas förslag på ändringar i medbestämmandelagen och skäl för förslagen. Förslagen överensstämmer med mindre justeringar med parternas förslag. Det görs även en bedömning om förslagets förenlighet med Sveriges internationella åtaganden. I avsnitt 6 föreslås att förslagen ska träda i kraft den 1 januari 2020. En bedömning av förslagets konsekvenser finns i avsnitt 7.

4 Parternas förslag

I detta avsnitt återges i sin helhet parternas förslag om ändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Förslaget har tagits fram av LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv och överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet den 10 juli 2018.

Lagtext

41 d §

En arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet ifråga

1. om åtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den organisation som vidtagit stridsåtgärden
2. om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer
3. om arbetstagarorganisationen, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden, uppställer andra krav än de som varit föremål för förhandling
4. om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

Beträffande förhandlingar enligt första stycket ska 10 § i denna lag äga motsvarande tillämpning.

Skyldigheten att förhandla enligt första stycket gäller dock inte om det har förelegat hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas i de fall som avses i 41 § första stycket punkt 4 eller 41 § tredje stycket.

41 e §

Arbetsgivare och arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella tvister rörande innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal.

44 §

.....

Denna bestämmelse är inte tillämplig i de situationer som avses i 41 d §.

Allmän bakgrund

Utgångspunkten i svensk rätt är att stridsåtgärder endast kan begränsas genom lag eller avtal, regeringsformen 2:14. Begränsningarna finns i 41–42 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Dessa regler har – för arbetsmarknaden i stort – visat sig fungera väl och har skapat en balans mellan parterna som lett till rimliga avtalsvillkor och arbetsfred. Den i princip fria stridsrätten är avsedd att användas för att förmå motparten att ingå ett kollektivavtal som medför rättsliga förpliktelser mellan parterna och i princip fullständig fredsplikt.

Effekterna av ändringar i dessa, för vår arbetsmarknadsmodell, grundläggande bestämmelser är svåra att överblicka. Det finns en påtaglig risk för att den balans som nu finns rubbas och att nya tvister skapas. Därför bör en ändring beträffande rätten att vidta fackliga stridsåtgärder tydligt begränsas till den fråga man önskar reglera dvs. fackliga stridsåtgärder gentemot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Regler om detta bör därför – liksom tidigare förändringar som avser speciella situationer (jfr 41a–c §§) – införas genom en ny separat bestämmelse.

Utmärkande för den svenska arbetsmarknaden är att arbetsförhållandena inom olika branscher inte regleras i företagsavtal utan i nationella riksavtal. Tvister där en arbetsgivare, som redan är bunden av ett kollektivavtal, utsätts för fackliga stridsåtgärder kan därför endast uppstå när flera rikstäckande kollektivavtal är tillämpliga på samma arbetsuppgifter. Tjänstemannaavtal och arbetaravtal anses aldrig reglera samma arbetsuppgifter. Tvister av detta slag kan därför endast uppstå mellan olika tjänstemannaavtal respektive olika arbetaravtal. Detta gäller naturligtvis även i de fall då ett s.k. medarbetaravtal som har ingåtts av både tjänstemanna- och arbetarfackföreningar upphör att gälla. Skulle exempelvis tjänstemannafackförbundet och arbetsgivaren sluta ett nytt kollektivavtal så kan det inte anses tillämpligt på arbetaruppgifter.

Detsamma torde gälla när en arbetsgivare regelmässigt har slutit kollektivavtal med två olika fackförbund och parterna varit överens – konkludent eller uttryckligen – om respektive kollektivavtals tillämpningsområde trots att båda

kollektivavtalen i och för sig skulle kunna vara tillämpligt på allt arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och en av arbetstagarorganisationerna kan således inte disponera den andra organisationens rätt att kräva kollektivavtal.

Dessa fakta minskar i sig risken för att en arbetsgivare ska utsättas för krav på konkurrerande kollektivavtal. Men gränsdragningstvister och konkurrerande kollektivavtal förekommer även i etablerade kollektivavtalsförhållanden. De leder dock mycket sällan till stridsåtgärder. Det framgår bl.a. av Medlingsinstitutets utvärdering Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, 2017.

Oftast löses dessa tvister antingen genom att de fackliga organisationerna kommer överens om en gränsdragning eller genom att de enligt sin huvudorganisations stadgar är bundna av en särskild ordning för lösning av sådana tvister (se de s.k. absoluta i LOs stadgar).

Eftersom arbetsgivarorganisationerna – utom i extrema undantagsfall – respekterar resultatet av sådana beslut leder tvister av detta slag ytterst sällan till konflikter.

Inte heller i de fall då någon av de ovan beskrivna lösningsmekanismerna saknas förekommer konflikter särskilt ofta utan frågan löses under hand av de inblandade parterna.

En arbetstagarorganisation har – i och för sig – rätt att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för det aktuella arbetet med en annan facklig organisation. Rätten att vidta stridsåtgärder i den situationen omfattas av ett antal internationella konventioner som Sverige är bundet av och kan ha avgörande betydelse för arbetstagarorganisationens möjligheter att effektivt företräda sina medlemmar. Detta gäller i vart fall om åtgärden syftar till att åstadkomma ett kollektivavtal och därmed åtföljande fredsplikt.

En annan fråga är om arbetsgivaren trots att denne redan är bunden av ett annat kollektivavtal, är rättsligt förpliktad att tillämpa detta andrahandsavtal.

Enligt Arbetsdomstolens praxis är arbetsgivaren beträffande arbetstagarnas anställningsvillkor som huvudregel endast skyldig att tillämpa det först träffade kollektivavtalet för samtliga anställda. Undantag från det kan gälla enbart i de fall parterna uttryckligen samordnat kollektivavtalen så att de kan löpa jämsides.

Skulle den fackliga organisationen – som villkor för att upphäva sina stridsåtgärder – kräva att det först träffade avtalet ska undanträngas och att det av organisationen begärda kollektivavtalet istället ska tillämpas är stridsåtgärden enligt den s.k. Britanniaprincipen (se AD 1989 nr 120) att anse som en olovlig stridsåtgärd.

När det gäller avtalsvillkor som endast reglerar förhållandet mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren är arbetsgivaren däremot skyldig att tillämpa bestämmelserna även i det sist tecknade avtalet. Detta gäller dock under förutsättning att det inte medför ett brott mot det först träffade avtalet. På motsvarande sätt kommer de rättigheter som enligt lag tillkommer en kollektivavtalsbunden organisation att gälla för båda organisationerna. Det innebär bl.a. att båda organisationerna får samma möjligheter att t.ex. med stöd av Förtroendemannalagen företräda sina medlemmar på arbetsplatsen.

De etablerade organisationer som tillhör LO, TCO, Saco eller förbund som ingår i förhandlingskarteller med sådana förbund vidtar stridsåtgärder endast i syfte att träffa kollektivavtal mellan arbetsgivaren och organisationen med åtföljande fredsplikt enligt 41 § MBL. Dessa organisationer har också åtagit sig en utökad fredsplikt genom huvudavtal och förhandlingsordningar som finns på arbetsmarknaden, exempelvis i huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv eller Industriavtalet.

Sympatiåtgärder är tillåtna även för organisationer som är bundna av kollektivavtal om primäråtgärden är lovlig. Därutöver kan internationella stridsåtgärder i viss utsträckning vidtas (se AD 1980 nr 15). Politiska stridsåtgärder i inhemska syften är bara tillåtna om de utgör en kortvarig protest- eller demonstrationsåtgärd och inte i nämnvärd mån påverkar verksamheten hos arbetsgivaren (se AD 1984 nr 91 och AD 1982 nr 311).

Vid en internationell jämförelse torde de svenska reglerna fungera mycket effektivt med fackliga organisationer som tar ett stort ansvar för arbetsfreden. Det finns därför inte skäl att förändra den nuvarande ordningen för huvuddelen av arbetsmarknaden.

I de fall en arbetstagarorganisation inte vill finna sig i den ovan beskrivna ordningen kan organisationen dock välja att inte ingå något kollektivavtal alls och därmed undkomma fredsplikt. Organisationen kan i så fall när som helst vidta stridsåtgärder för att t.ex. uppnå löneökningar eller andra förändringar på arbetsplatsen eller för att utverka ersättningar för verkliga eller påstådda felbehandlingar. Detta medför att arbetsgivaren aldrig kan utgå ifrån att det råder fredsplikt. Om denna situation uppstår på en arbetsplats av strategisk betydelse för stora delar av näringslivet så kommer dess effekter att hota företag och anställningar långt utanför den aktuella arbetsplatsen. Om ett sådant agerande skulle bli vanligt skulle det dessutom hota den modell för arbetsmarknaden i Sverige som under årtionden har varit framgångsrik.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar mycket väl. Den förutsätter dock att parterna tar ett stort ansvar för arbetsfred och ordning och reda på arbetsmarknaden. Syftet med den fria stridsrätten är att parterna så snabbt som möjligt ska ingå ett kollektivavtal som leder till fredsplikt under avtalsperioden. Den part som vidtar stridsåtgärder i andra syften agerar i strid med de grundläggande principerna för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parter som vidtar stridsåtgärder i sådana ovidkommande syften gentemot en

arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal förtjänar inte lagstiftningens skydd.

Även en reglering som förbjuder stridsåtgärder i den ovan beskrivna situationen kan dock kringgå. En organisation kan välja att gripa till stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal som endast reglerar enskilda rättstvister istället för att biträda sina medlemmar i förhandlingar och inför domstol. Det kan t.ex. gälla löneanspråk grundade på enskilda anställningsavtal eller tvister om frågor som regleras i lag såsom exempelvis anställningsskydd eller rätt till semester.

I de fall det finns ett kollektivavtal mellan parterna framgår det av 41 § att sådana åtgärder är förbjudna från bägge parter sida. Något sådant uttryckligt förbud finns däremot inte i icke kollektivavtalsreglerade förhållanden. Trots det har – såvitt känt – ingen etablerad fackförening under modern tid vidtagit stridsåtgärder i syfte att enbart reglera enskilda rättstvister. Detsamma gäller arbetsgivare som tillhör någon riksomfattande arbetsgivarorganisation. Detta grundar sig i en gemensam uppfattning om att stridsåtgärder i avsikt att tilltvinga sig rätt i enskilda redan uppkomna rättstvister inte bör vidtas utan att sådana tvister bör lösas genom förhandling och rättslig prövning.

Såsom framgår av Medlingsinstitutets ovan åberopade kartläggning förekommer däremot sådana stridsåtgärder från sådana organisationers sida som inte tillhör någon av huvudorganisationerna. En reglering som inte förbjuder också sådana stridsåtgärder riskerar därför att bli verkningslös. Därför bör ett sådant förbud införas i en särskild bestämmelse.

Ett förbud mot att vidta stridsåtgärder i detta syfte bör gälla såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det framstår vidare som betänkligt att bestämma att en sådan regel endast skulle gälla i de fall då arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal. Om samhället tillhandahåller en ordning för att lösa rättstvister och förbjuder stridsåtgärder i syfte att påverka utgången i sådana tvister bör det förbudet gälla oavsett om arbetsgivaren är bunden av ett tidigare kollektivavtal eller ej.

Ett förbud av detta slag medför naturligtvis inte något förbud för part som för framtiden vill reglera en viss fråga att vidta stridsåtgärder för att förmå motparten att tillmötesgå det kravet.

Kommentar till lagtexten

41 d och 44 §§

Bestämmelsen i 41 d § syftar till att skydda en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för ett visst arbete mot stridsåtgärder med annat syfte än att träffa ett sedvanligt kollektivavtal som medför fredsplikt enligt 41 § MBL. Detta innebär att det i dessa situationer inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att uppnå ett kollektivavtal som endast medför en partiell fredsplikt mellan

parterna. För att en sådan reglering ska vara effektiv kan inte heller den kvardröjande stridsrätten enligt 44 § MBL vara tillämplig i dessa fall.

En första förutsättning för att det ska gå att bedöma vilket syfte en organisation har med att vidta en stridsåtgärd är att det går att uttömmande bestämma vilka krav som ställs som villkor för att stridsåtgärderna ska upphöra.

Enligt kap II § 8 pkt 2 i huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv får de organisationer som omfattas av avtalet inte vidta stridsåtgärder innan de fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Detsamma bör – i vart fall i de nu aktuella situationerna – gälla även för arbetstagarorganisationer som inte är bundna av huvudavtalet eller motsvarande reglering i ett förhandlingsavtal. Därför finns det skäl att i lag bestämma att en organisation som avser att vidta fackliga stridsåtgärder mot en arbetsgivare, som redan är bunden av ett kollektivavtal, ska vara skyldig att genomföra förhandlingar enligt 10 § MBL innan organisationen får varsla om stridsåtgärder. Den närmare innebörden av förhandlingsskyldigheten framgår av förarbetena till 10 § och arbetsdomstolens praxis.

Sådana förhandlingar ska syfta till att arbetsgivaren tydligt får klart för sig vad som krävs för att stridsåtgärder ska undvikas. Därför bör det endast vara tillåtet att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att uppnå ett kollektivavtal med det innehåll som tydligt har angivits innan förhandlingarna avslutats.

Om nya krav uppställs därefter innebär bestämmelsen att åtgärderna blir olovliga.

Praktiskt kommer ett införande av dessa bestämmelser medföra att Arbetsdomstolen efter en fredspliktsinvändning från den arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för arbetet i fråga kommer att ställas inför ett yrkande från arbetstagersidan om att domstolen i ett interimistiskt beslut ska förklara att stridsåtgärden är tillåten.

Domstolen har då i första hand att ta ställning till om arbetstagarorganisationen fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 41 d § och angivit sina krav på ett sådant sätt att arbetsgivaren – innan förhandlingarna avslutats - har fått klart för sig vad som krävs av denne för att stridsåtgärder inte ska vidtas. Skulle det kravet vara uppfyllt har domstolen att ta ställning till om ändamålet för stridsåtgärden är att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt eller ej.

Domstolen ska vid den prövningen bedöma vilka slutsatser om syftet med stridsåtgärden som kan dras utifrån parternas tidigare förhållande till varandra, arbetstagarorganisationens agerande i tvisten och de i förhandlingen framförda kraven. Om domstolen vid sin prövning finner det sannolikt att stridsåtgärden inte syftar till att träffa ett rättsligt bindande kollektivavtal med åtföljande fredsplikt ska stridsåtgärden anses otillåten.

Vid denna bedömning ska det tillmätas betydelse om parterna tidigare varit bundna av kollektivavtal med varandra. Vidare ska det ges stor vikt hur arbetstagarorganisationen fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Det kan t.ex. gälla om parten varit beredd att tydligt ange och motivera sina krav och diskutera utformningen av konkreta avtalsvillkor. Också hur parten brukar agera, dvs om den aktuella organisationen brukar träffa kollektivavtal och därmed vara bunden av fredsplikt, ska vägas in vid bedömningen.

Skulle därutöver de framställda kraven framstå som uppenbart avvikande från vad som normalt gäller på arbetsmarknaden så kan det tillsammans med övriga omständigheter tala för att stridsåtgärden vidtagits i ovidkommande syften. Om arbetstagarorganisationens krav exempelvis framstår som utpressningskrav av det slag som är förbjudna enligt kap IV § 6 i huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv bör domstolen dra slutsatsen att syftet inte är att ingå kollektivavtal med arbetsgivaren.

En arbetsgivare kan i förhandlingarna förklara sig beredd att ingå ett kollektivavtal i enlighet med organisationens krav utan att ge besked om sin ståndpunkt i frågan om vilken rättsverkan som kollektivavtalet kommer att få. Det är en fråga som får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis om avtalet kommer till stånd. Om arbetstagarorganisationen i den situationen avkräver arbetsgivaren en förklaring att det tilltänkta kollektivavtalet ska ha materiell rättsverkan i förhållande till arbetstagare eller vidhåller stridsåtgärderna visar det att syftet med åtgärden inte är att ingå ett kollektivavtal med den rättsliga verkan som det vid en senare rättslig prövning kan komma att få. Den föreslagna bestämmelsen innebär att stridsåtgärden i så fall är otillåten. Detta innebär kodifiering av den i arbetsdomstolens praxis fastställda s.k. Britanniaprincipen om förbud mot krav på undanträngning av det befintliga kollektivavtalet, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden.

Domstolen har att väga samman allt detta och vad som i övrigt förekommit och därefter efter en fri bevisprövning göra en prövning av syftet med stridsåtgärden.

Den nya bestämmelsen ska inte påverka rätten att på samma sätt som kollektivavtalsbundna organisationer delta i s.k. indrivningsblockader och sympatiåtgärder. Den ska inte heller medföra någon utökad fredsplikt mot arbetsgivare som helt saknar kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Bestämmelsen reglerar endast rätten att vidta stridsåtgärder och påverkar inte Arbetsdomstolens praxis när det gäller att avgöra vilket av flera i och för sig tillämpliga kollektivavtal som ska tillämpas.

Förändringen av 44 § innebär att part inte kan förbehålla sig kvardröjande stridsrätt.

41 e §

Syftet med bestämmelsen är att i lag reglera en ordning som i praktiken varit gällande på den etablerade delen av arbetsmarknaden under mycket lång tid. Bestämmelsen gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare och oavsett om arbetsgivaren redan är bunden av kollektivavtal eller ej.

Arbetsdomstolen har i ett flertal mål haft att pröva situationer då man kan urskilja olika syften med en stridsåtgärd, varav något av syftena sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. Domstolen har då uttalat att bedömningen i sådana fall måste göras med ledning av den betydelse de olika syftena får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vidmakthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 1986 nr 108, AD 2003 nr 25 samt beslut 2006 nr 58). För att vara tillåten får en stridsåtgärd naturligtvis inte stå i strid med något av de förbud som regleras i 41 d § eller 41e §. I övrigt är de nya reglerna inte avsedda att föranleda någon annan tillämpning i dessa frågor.

Förbudet innebär naturligtvis inte något hinder för en part som önskar reglera viss fråga för framtiden att på sedvanligt sätt vidta stridsåtgärder för att förmå motparten att acceptera kravet.

5 Ändrade konfliktregler på arbetsmarknaden

5.1 Konfliktreglerna bör ändras i enlighet med parternas förslag

Bedömning: Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden bör begränsas i enlighet med parternas förslag.

Skälen för bedömningen: Ett kännetecknande drag för den svenska arbetsmarknadsmodellen är den ansvarsfördelning som finns mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att bidra till ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel för att säkra goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb. Samtidigt skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att själva komma överens om villkor som är anpassade till respektive bransch och till lokala förhållanden och förutsättningar.

Lagregleringen som omgärdar rätten att vidta stridsåtgärder är begränsad i Sverige. Det har även på det området i hög utsträckning lämnats till arbetsmarknadens parter att i förhandlingsordningar och huvudavtal komma överens om vilka spelregler som ska gälla när rätten att vidta stridsåtgärder väl utövas. Det finns en lång tradition hos arbetsmarknadens parter att söka samförstånd om utformning av de spelregler som ska gälla på svensk arbetsmarknad. Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco har i denna samförståndsanda kommit in med ett partsgemensamt förslag om ändringar i konflikt-rätten. Parterna har i samband med att förslaget överlämnades angett att förslaget i sin helhet bör läggas till grund för en ändrad lagstiftning.

Att parterna har kommit överens i en sådan central fråga är av väsentlig betydelse av flera skäl. För det första finns ett värde i att

parterna tar ett stort ansvar för utformningen av de regler som kringgärdar konflikträtten. För det andra innebär överenskommelsen att det finns ett brett stöd på arbetsmarknaden för de ändrade konfliktreglerna om de genomförs i lagstiftningen.

Parternas förslag är välavvägt och innebär ett förtydligande av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen bör fungera i två situationer där både Stridsåtgärdsutredningen och parterna har identifierat att det finns brister i lagstiftningen. Den första situationen är när en stridsåtgärd vidtas mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal. Den andra situationen är när en stridsåtgärd används som ett påtryckningsmedel i en rättstvist.

Förslagen innebär huvudsakligen att lagstiftningen ändras i enlighet med den praxis som huvudorganisationerna och deras medlemsorganisationer redan tillämpar. Avsikten är att skapa ett regelverk kring stridsåtgärdsrätten som gäller för alla parter på svensk arbetsmarknad, oberoende av om en part är medlem i en av huvudorganisationerna eller inte.

Parterna har i sitt förslag beskrivit hur konkurrerande avtal förhåller sig till varandra. Tvister där en arbetsgivare, som redan är bunden av ett kollektivavtal, utsätts för fackliga stridsåtgärder kan endast uppstå när flera rikstäckande kollektivavtal är tillämpliga på samma arbetsuppgifter. Parterna framhåller att tjänstemannaavtal och arbetaravtal aldrig anses reglera samma arbetsuppgifter. Detsamma anser parterna gälla när en arbetsgivare regelmässigt har slutit kollektivavtal med två olika fackförbund och parterna har varit överens, konkludent eller uttryckligen, om respektive kollektivavtals tillämpningsområde. Båda kollektivavtalen skulle i sådana fall i och för sig kunna vara tillämpligt på allt arbete hos arbetsgivaren. Parternas förslag är inte avsett att ändra den ordning som i dag gäller för konkurrerande avtal.

Ett tydligt och enhetligt regelverk som bygger på det som redan gäller i dag är ändamålsenligt för hela arbetsmarknaden. Det kommer även att bidra till en förstärkning av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden bör av dessa skäl begränsas i lag i enlighet med parternas förslag.

5.2 Stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal

5.2.1 Rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal bör begränsas

Förslag: En arbetstagarare ska i vissa fall inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal.

Skälen för förslaget

Det bör i vissa fall vara förbjudet att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal

Utmärkande för den svenska arbetsmarknaden är att det finns en väl etablerad och fungerande ordning för samordning mellan olika kollektivavtal och för hantering av eventuella gränsdragningsstvister. Denna ordning minskar risken för att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal utsätts för krav på konkurrerande avtal. I de fall så ändå sker leder kraven mycket sällan till stridsåtgärder (jfr Medlingsinstitutets rapport Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, 2017).

Stridsåtgärder mot arbetsgivare som har kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, dvs. som redan är bundna av kollektivavtal, är ovanliga på svensk arbetsmarknad. När de förekommer kan de dock vara allvarliga av två skäl. För det första innebär de en osäkerhet för de arbetsgivare som utsätts eftersom dessa trots att de har tecknat kollektivavtal inte kan utgå från att det råder arbetsfred. Osäkerheten, blandad med kortare eller längre perioder av konflikt, kan medföra att svenska företag förlorar i konkurrenskraft eller att utländska företag väljer att inte investera i Sverige. För det andra finns en risk att denna typ av konfliktåtgärder underminerar förtroendet för den modell på arbetsmarknaden som under årtionden har varit framgångsrik, en modell som bygger på tillit och ansvarstagande.

På grund av de allvarliga konsekvenser som stridsåtgärder kan få och med anledning av vikten att värna och uppmuntra kollektivavtalet som fredspliktsskapande instrument bör det i vissa fall vara förbjudet att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal.

Förbudet bör endast gälla i vissa angivna fall

Något generellt förbud mot att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal har inte föreslagits av parterna eller Stridsåtgärdsutredningen. Ett sådant förbud bör inte heller övervägas i detta sammanhang eftersom det uppenbart skulle vara allt för långtgående och ingripande. Ett sådant förbud skulle därtill sannolikt vara oförenligt med Sveriges internationella åtaganden.

Förbudet bör rikta sig till arbetstagare och omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare

Parterna föreslår att förbudet ska rikta sig till arbetstagare. Parternas förslag skiljer sig i denna del från Stridsåtgärdsutredningens förslag som riktar sig till arbetstagarorganisationer.

Inledningsvis kan det konstateras att den begränsning som nu diskuteras, liksom vissa andra begränsningar av konflikträtten i medbestämmandelagen, endast är relevant för ena sidan av partsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Någon begränsning av kollektivavtalsbundna arbetsgivares eller arbetsgivarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetstagar-sidan är inte aktuell. Därför bör en begränsning endast övervägas för arbetstagersidan.

När det gäller frågan om förbudet ska rikta sig till enskilda arbetstagare, arbetstagarorganisationer eller både arbetstagare och arbetstagarorganisationer kan följande sägas. Ett förslag som endast riktar sig till arbetstagarorganisationer lämnar en lucka i regleringen som skulle kunna utnyttjas av oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation men som agerar utan stöd från sin organisation. En bättre ordning är att förbudet riktar sig till arbetstagare och att bestämmelsen, precis som

parterna föreslår, placeras i anslutning till övriga bestämmelser om fredsplikt som riktar sig till arbetsgivare och arbetstagare, dvs. i anslutning till 41–41 c §§ medbestämmandelagen. En sådan lösning har fördelen att arbetstagarorganisationers ansvar som regleras i 42 § medbestämmandelagen knyts till förbudet för arbetstagare.

Förbudet bör sammanfattningsvis rikta sig till arbetstagare och omfatta både organiserade och oorganiserade sådana.

Förbudet bör endast gälla inom det område som regleras av det befintliga kollektivavtalet

Parternas förslag förbjuder endast stridsåtgärder mot en arbetsgivare som för arbetet i fråga redan är bunden av ett kollektivavtal. Om förslaget genomförs skulle det således inte hindra arbetstagare från att vidta stridsåtgärder för att stödja krav som rör arbete som inte täcks av det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Det saknas anledning att i denna del överväga ett vidare förbud än det som parterna har föreslagit. Förbudet bör således endast gälla inom det område som regleras av det kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av.

5.2.2 Stridsåtgärder som inte har till ändamål att uppnå kollektivavtal och fredsplikt

Förslag: En arbetstagare ska inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om åtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den organisation som vidtagit stridsåtgärden.

Skälen för förslaget

Parternas förslag

Parterna anger i motiven till sitt förslag att den i princip fria stridsåtgärdsrätten är avsedd att användas för att förmå motparten att ingå ett kollektivavtal som medför rättsliga förpliktelser mellan

parterna, rimliga avtalsvillkor och i princip fullständig fredsplikt under avtalsperioden. Den part som vidtar stridsåtgärder i andra syften agerar, enligt parterna, i strid med de grundläggande principerna för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parter som vidtar stridsåtgärder i sådana ovidkommande syften gentemot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal förtjänar inte lagstiftningens skydd anger parterna i motiven till sitt förslag.

Medlingsinstitutets kartläggning

När det gäller de stridsåtgärder som i dag förekommer mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare är syftet ofta ett annat än att få till stånd ett kollektivavtal. Enligt Medlingsinstitutets kartläggning är de vanligaste syftena att sätta press på arbetsgivaren i en tvist om enskilda medlemmars villkor, visa missnöje mot olika slags arbetsmiljöförhållanden och att visa missnöje med något beslut om hur verksamheten bedrivs (Medlingsinstitutets rapport Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, 2017 s. 25). Med parternas förslag skulle det inte finnas utrymme för stridsåtgärder i dessa syften mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. En annan sak är att det i samma utsträckning som i dag skulle vara möjligt att strida för att få t.ex. en fråga om arbetsmiljö eller företagsledning reglerade i kollektivavtal.

Överväganden om stridsåtgärder i andra syften än att uppnå kollektivavtal

En konsekvens av parternas förslag är att utrymmet för stridsåtgärder som inte har till ändamål att få till stånd en rättsligt bindande kollektivavtalsreglering mellan parterna minskar, t.ex. utrymmet att visa missnöje med hur verksamheten sköts eller att markera avståndstagande från ett arbetsledningsbeslut. Detta kan ses som en inte oväsentlig begränsning av arbetstagaridans möjlighet att utöva inflytande över arbetet. Samtidigt bör det framhållas att begränsningen kompenseras på annat sätt. När det gäller stridsåtgärder som påtryckningsmedel i rättstvister har samhället ställt en särskild ordning för lösningen av sådana tvister till förfogande (se särskilda överväganden och förslag om denna fråga i

avsnitt 5.3). Vidare bör det påpekas att stridsåtgärder i syfte att påverka arbetsgivarens beslut i arbets- och företagsledningsfrågor enligt Arbetsdomstolens praxis i dag är olovliga inom kollektivavtalsförhållanden. Parternas förslag skulle således få till följd att det som i dag gäller inom kollektivavtalsförhållandet också skulle gälla för arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren, dvs. det skulle vara förbjudet att vidta stridsåtgärder i syfte att påverka arbetsgivarens beslut i arbets- och företagsledningsfrågor.

Till sist bör det med anledning av att det i dag förekommer stridsåtgärder för att visa missnöje mot olika slags arbetsmiljöförhållanden påminnas om att det finns en särskild ordning enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) för arbetsgivare och arbetstagare att samverka i arbetsmiljöfrågor. Denna ordning innefattar bl.a. särskilda befogenheter för skyddsombud. Arbetsmiljöverket har i uppdrag att främja denna samverkan och har också ett särskilt uppdrag att ha tillsyn över att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen följs. Det finns således i dag en lagstadgad ordning för arbetstagare att utöva inflytande i arbetsmiljöfrågor och en tillsynsmyndighet med särskilda befogenheter vid överträdelser av regelverket. Detta innebär att en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att uppmärksamma bristande arbetsmiljöförhållanden är mindre ingripande än den annars skulle ha varit.

Stridsåtgärder som inte vidtas av en organisation

Parterna anger i sitt förslag att förbudet ska gälla om stridsåtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den organisation som har vidtagit stridsåtgärden. Detta innebär att endast stridsåtgärder som vidtas av en organisation skulle kunna tillåtas eftersom avsikten i annat fall inte kan vara att uppnå fredsplikt mellan arbetsgivaren och organisationen.

Enligt de nuvarande reglerna är det olovligt för kollektivavtalsbundna arbetstagare att vidta stridsåtgärder som inte har beslutats i behörig ordning (41 § första stycket medbestämmandelagen). Med parternas förslag skulle den principen utsträckas till även obundna arbetstagare om dessa vidtar en stridsåtgärd mot en

arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal. En sådan utsträckning får anses motiverad eftersom förslaget syftar till att kollektivavtal ingås och att sådana avtal ingås på organisationsplanet.

Stridsåtgärder i andra syften än att uppnå kollektivavtal bör begränsas

Sammantaget får intresset av att stärka kollektivavtalets freds-
skapande funktion i situationer där arbetsgivaren för det aktuella
arbetet redan har ett kollektivavtal anses väga tyngre än intresset av
att oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som tillhör en icke
avtalsbunden organisation ska kunna använda stridsåtgärdsvapnet på
det sätt som det kan användas i dag. Arbetstagare bör således inte få
vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är
bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om åtgärden inte har
till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt
mellan arbetsgivaren och den organisation som har vidtagit
stridsåtgärden.

5.2.3 Stridsåtgärder som inte har föregåtts av förhandlingar

Förslag: En arbetstagare ska inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer eller om arbetstagarorganisationen uppställer andra krav än de som har varit föremål för förhandling som villkor för att upphöra med stridsåtgärden.

Den allmänna förhandlingsrätten bör tillämpas vid förhandling.

Förhandlingsskyldigheten ska inte gälla vid hinder som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Skälen för förslaget

Det bör ställas krav på förhandling innan en stridsåtgärd får vidtas mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal

Parterna föreslår att det ska ställas krav på att en arbetstagarorganisation inför en stridsåtgärd har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Om en stridsåtgärd vidtas utan att en sådan förhandling har skett, ska åtgärden anses som olovlig. Parterna föreslår också att en stridsåtgärd ska anses olovlig om arbetstagarorganisationen som villkor för att upphöra med stridsåtgärden uppställer andra krav än de som har varit föremål för förhandling. Något motsvarande krav på förhandling diskuteras eller föreslås inte av Stridsåtgärdsutredningen.

Parterna är i vissa fall skyldiga att förhandla enligt medbestämmandelagen. En part har en skyldighet att inställa sig till förhandling om motparten begär det i alla slags frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlem som är eller har varit medlem i organisationen. Även Medlingsinstitutet kan kalla till överläggning.

Den normala ordningen är enligt parterna att förhandling sker innan en stridsåtgärd vidtas. Enligt huvudavtalet mellan LO och Svensk Näringsliv följer också att de organisationer som omfattas av avtalet inte får vidta stridsåtgärder innan de har fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Motsvarande regler finns också i andra förhandlingsordningar.

En förhandlingsskyldighet i den nu diskuterade situationen har flera fördelar. Liksom parterna påpekar underlättar en sådan skyldighet bedömningen av stridsåtgärdens syfte eftersom organisationen i förhandlingen behöver redogöra för sina krav. Det kan också sägas att förhandlingar i sig skapar bättre förutsättningar för fredliga lösningar av intressekonflikter mellan parterna.

En lagstadgad förhandlingsskyldighet riskerar samtidigt att skapa en mer rigid ordning som minskar utrymmet att fritt disponera över stridsåtgärdsrätten. En arbetstagarorganisation kan snabbt vilja vidta en stridsåtgärd för att sätta press på arbetsgivaren utan föregående förhandling. Ett sådant agerande blir inte möjligt om parternas förslag genomförs.

Den nu nämnda nackdelen får emellertid accepteras eftersom det utan muntlig bevisning eller protokoll från förhandlingar kan bli

svårt att fastställa om en stridsåtgärd har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt. Om parternas förslag genomförs kommer det att finnas en process för hur syftet med en stridsåtgärd ska bedömas, och förhandlingskyldigheten är då ett viktigt led i denna process. Av dessa skäl bör det ställas krav på förhandling för att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är kollektivavtalsbunden ska vara lovlig.

Den allmänna förhandlingsrätten bör tillämpas vid förhandling

Parterna föreslår att när det gäller kravet på förhandling ska den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen tillämpas. Den närmare innebörden bör således enligt parterna vara densamma som den som framgår av 10 §, förarbetena till paragrafen och Arbetsdomstolens praxis vid tillämpningen av den.

Enligt 10 § första stycket har en arbetstagarorganisation rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga om förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation. Andra stycket anger att förhandlingsrätten tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

Den allmänna förhandlingsrätten har en nära anknytning till avtalsförhandlingar och den gäller oavsett om parterna står i ett kollektivavtalsförhållande till varandra eller inte. Det finns en relativt omfattande rättspraxis som klargör när förhandlingsrätten gäller och vad den innebär. Mot bakgrund av detta är det naturligt att de krav på förhandling som nu diskuteras ska vara de som kommer till uttryck i 10 § medbestämmandelagen.

Hinder mot förhandling som inte har berott på arbetstagarorganisationen

Parterna föreslår att en arbetstagarorganisation inte ska vara skyldig att förhandla om det har funnits hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Det undantag från förhandlingsskyldigheten som parterna föreslår vid hinder som inte har berott på arbetstagarorganisationen får betecknas som snarast nödvändigt eftersom arbetsgivaren annars kan avvärja arbetstagersidan genom att inte infinna sig till förhandling. Det bör därför göras undantag från skyldigheten att förhandla vid sådana hinder som inte beror på arbetstagarorganisationen.

Om nya krav uppställs efter förhandlingen bör ett nytt krav på förhandling gälla

Parterna föreslår till sist att en arbetstagare inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om arbetstagarorganisationen som villkor för att upphöra med stridsåtgärden uppställer andra krav än de som varit föremål för förhandling. Parternas förslag i denna del förhindrar att kravet på förhandling kringgås genom att nya krav uppställs efter att förhandlingarna har ägt rum. Ett sådant kringgående skulle innebära att kravet på förhandling i praktiken blir verkningslöst. Parternas förslag bör av denna anledning genomföras även i denna del.

5.2.4 Stridsåtgärder med krav på vilken rättslig verkan ett kollektivavtal kommer att få

Förslag: En arbetstagare ska inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

Skälen för förslaget: Det bör inte, enligt parternas förslag, vara tillåtet att vidta en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

Den s.k. Britanniapricipen som Arbetsdomstolen har härlett ur 42 § första stycket medbestämmandelagen är ett förbud för en arbetstagarorganisation att anordna en stridsåtgärd i syfte att tränga

undan tillämpningen av ett befintligt avtal på ett sätt som innebär ett angrepp på det befintliga kollektivavtalsförhållandet (se AD 1989 nr 120). Om en arbetsgivare i en avtalsförhandling genom att utsättas för en stridsåtgärd tvingas att ge besked om sin ståndpunkt i frågan om vilken rättsverkan som kollektivavtalet kommer att få, visar det som parterna påpekar, att syftet med åtgärden inte är att ingå ett kollektivavtal med den rättsliga verkan som det vid en senare rättslig prövning kan komma att få. I stället visar det att syftet snarare är att tränga undan det först tecknade avtalet. Ett förbud mot krav som avser vilken rättsverkan ett avtal kan komma att få kan mot bakgrund av detta snarast ses som ett förtydligande av Britanniaprincipen.

I syfte att förhindra stridsåtgärder med ändamål att undantränga ett redan befintligt avtal bör det, liksom parterna föreslår, inte vara tillåtet att vidta en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

5.2.5 Begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder bör inte gälla vid indrivningsblockader och sympatiåtgärder

Förslag: Begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder ska inte gälla vid indrivningsblockader och sympatiåtgärder.

Skälen för förslaget: Enligt parternas förslag ska inte rätten att delta i s.k. indrivningsblockader enligt 41 § tredje stycket och sympatiåtgärder enligt 41 § första stycket 4 påverkas. Det innebär att det inte finns något hinder för arbetstagare att delta i en blockad som har beslutats av en arbetsorganisation och som har till ändamål att utverka betalning av en klar och förfallen fordran. Det finns heller inget hinder för stridsåtgärder i syfte att stödja någon annan. En annan ordning hade skapat oförklarliga skillnader mellan organisationer som är bundna av kollektivavtal och organisationer som inte är bundna av avtal eftersom 41 § medbestämmandelagen har motsvarande undantag. Att i förslaget undanta sympatiåtgärder och indrivningsblockader innebär att 41 § medbestämmandelagen och nuvarande lagförslag stämmer överens i den delen.

5.2.6 Det bör inte finnas någon kvarlevande stridsrätt

Förslag: Det ska inte finnas någon kvarlevande stridsrätt om ett kollektivavtal har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga.

Skälen för förslaget: Genom 32 § medbestämmandelagen har utrymme getts för att parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor också kan träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna. Det kan vara frågor som rör ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. Om en part har begärt att en fråga om sådan medbestämmanderätt ska regleras i avtal men den inte har blivit uttryckligt reglerad i avtalet, ska frågan inte omfattas av fredsplikt. Detta följer av 44 § medbestämmandelagen och brukar kallas kvarlevande stridsrätt.

I överenskommelsen mellan parterna föreslås att bestämmelsen om kvarlevande stridsrätt i 44 § medbestämmandelagen inte ska vara tillämplig i de situationer som avses i förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare. Parterna har framfört att för att ett förbud mot stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare ska vara effektivt kan inte en kvarlevande stridsrätt enligt 44 § vara tillämplig i sådana fall. Arbetstagarorganisationen kommer därmed inte att ha rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att sätta press på arbetsgivaren vid ett senare tillfälle för att få en fråga om medbestämmanderätt separat reglerad i kollektivavtal i enlighet med 32 § medbestämmandelagen.

Mot bakgrund av att parterna oftast ändå sluter ett kollektivavtal med heltäckande fredsplikt utan möjlighet till kvarlevande stridsrätt kan regleringen få en mindre betydelse. Fördelen med ett förbud mot kvarlevande stridsåtgärder i nu aktuell situation är att arbetstagarorganisationen tydligt måste klargöra vilket syfte stridsåtgärden har och vilka krav som ställs. Därför bedöms det ändamålsenligt att 44 § inte blir tillämplig i enlighet med parternas förslag.

5.2.7 Sveriges internationella åtaganden

Bedömning: Förslaget är förenligt med Sveriges internationella åtaganden.

Skälen för bedömningen: Lagförslaget aktualiserar bestämmelser i bl.a. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen), Europarådets sociala stadga och ett antal ILO-konventioner. Relevanta ILO-konventioner är framför allt konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Det nu diskuterade förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare innebär inte någon begränsning när det gäller en arbetstagarorganisations rätt att med stöd av stridsåtgärder åstadkomma en reglering av villkoren i ett kollektivavtal. Det är endast när det verkliga syftet med en stridsåtgärd är ett annat och det kan konstateras att organisationen egentligen inte vill uppnå fredsplikt mellan parterna eller om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer som förslaget innebär en begränsning. Regleringen påverkar inte rätten att vidta sympatiåtgärder, indrivningsblockader, politiska stridsåtgärder eller internationella sympatiåtgärder.

Förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare innebär inte att särskilda fredspliktsregler ska gälla för vissa typer av organisationer utan lagförslaget är utformat så att det riktar sig till samtliga organisationer.

Den föreslagna regleringen bedöms ha ett legitimt ändamål genom att den syftar till att säkra kollektivavtalssystemet på svensk arbetsmarknad. Det är av stort samhällsintresse att arbetsgivare och arbetstagare även fortsatt förhandlar om och ingår kollektivavtal med varandra för att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Åtgärden kan inte anses gå längre än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet med den.

Förslaget säkrar att arbetstagare och deras organisationer fortfarande kan skydda sina intressen genom stridsåtgärder. Enligt ILO:s praxis är strejk en grundläggande rättighet men inte ett mål i sig. Det är en sista utväg för arbetstagarorganisationer eftersom

konsekvenserna är allvarliga, inte bara för arbetsgivare, men också för arbetstagar, deras organisationer och i vissa fall för tredje part.

Sammanfattningsvis är bedömningen att förslaget, i likhet med Stridsåtgärdsutredningens liknande förslag om att en arbetstagarorganisation ska få anordna en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare endast om syftet är att träffa kollektivavtal, är förenligt med Sveriges internationella åtaganden i förhållande till bl.a. ILO, Europakonventionen och Europarådets sociala stadga.

5.3 Stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister

5.3.1 Stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister bör vara olovliga

Förslag: Det ska inte vara tillåtet för arbetsgivare och arbetstagar att vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella tvister. Både den som är bunden och den som inte är bunden av kollektivavtal ska omfattas av förbudet.

Förbudet ska gälla vid påtryckning i individuella tvister om innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal.

Förbudet ska införas i en ny paragraf.

Skälen för förslaget

Förbudet bör omfatta både de som är bundna och de som inte är bundna av kollektivavtal

Parterna föreslår ett förbud mot stridsåtgärder som används för att utöva påtryckning i pågående individuella rättstvister. Även Stridsåtgärdsutredningen föreslår ett sådant förbud. Gemensamt för de båda förslagen är att förbuden riktar sig till både arbetstagar- och arbetsgivarsidan och att de föreslås gälla vid alla individuella rättsliga tvister om lag eller avtal.

Enligt 41 § medbestämmandelagen är det inte tillåtet för kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagar att vidta stridsåtgärder om åtgärderna har till ändamål att utöva påtryckning i en

tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen. När det gäller arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal finns ingen lagstadgad begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder för att utöva påtryckning i rättstvister.

Enligt parterna har såvitt känt ingen etablerad arbetstagarorganisation under modern tid vidtagit stridsåtgärder i syfte att enbart reglera enskilda rättstvister. Detsamma gäller enligt parterna arbetsgivare som tillhör någon riksomfattande arbetsgivarorganisation. Detta grundar sig enligt parterna på en gemensam uppfattning om att stridsåtgärder i avsikt att tilltvinga sig rätt i enskilda, redan uppkomna rättstvister inte bör vidtas. I stället bör sådana tvister lösas genom förhandling och rättslig prövning. Enligt Medlingsinstitutets kartläggning från 2017 av förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal förekommer det dock att organisationer som inte tillhör någon av huvudorganisationerna vidtar sådana stridsåtgärder.

Liksom det nuvarande förbudet som gäller för den som är bunden av kollektivavtal kan ett förbud som även träffar den som inte är bunden av ett sådant avtal motiveras med att stridsåtgärder inte bör användas för att påverka sådana tvister som samhället tillhandahåller en särskild ordning för att lösa. Därför bör, liksom parterna föreslår, arbetsgivare och arbetstagare inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella rättstvister.

Förbudet bör gälla vid påtryckning i individuella tvister om innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal

En särskild fråga är om ett förbud i linje med parternas förslag bör gälla i alla rättsliga tvister enligt lag och avtal eller, som i dag, endast i tvister om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen.

Det huvudsakliga argumentet för ett utökat förbud mot stridsåtgärder i rättstvister är som nämns ovan att stridsåtgärdsrätten inte bör användas för att påverka lösningen av tvister där det finns en särskild rättsordning som samhället har ställt till förfogande för det

ändamålet. Det argumentet äger också giltighet när det gäller tvister som inte rör ett kollektivavtal eller handlar om ifall ett förfarande strider mot avtalet eller medbestämmandelagen. Man kan t.ex. tänka sig ett exempel med en tvist som handlar om ett förhållande i det enskilda fallet strider mot lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). I en sådan tvist bör det inte vara tillåtet att sätta press på motparten genom stridsåtgärder eftersom det genom anställningsskyddslagen och lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister finns en särskild ordning för lösningen av tvisten. Förbudet bör därför, i linje med parternas förslag, gälla vid påtryckning i individuella tvister om innebörden eller tillämpningen av all lag och alla avtal.

Den lagtekniska utformningen

Det förbud mot stridsåtgärder i rättstvister som i dag gäller enligt 41 § medbestämmandelagen skulle kunna ersättas av ett generellt förbud som gäller för både dem som är bundna och dem som inte är bundna av kollektivavtal. Parterna föreslår dock ett förbud i en ny paragraf som ska gälla vid sidan av det förbud som gäller enligt 41 §. Parterna påpekar när det gäller stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare att ändringar av rätten att vidta stridsåtgärder bör begränsas till den fråga man önskar reglera och införas i en ny separat paragraf eftersom effekterna av ändringarna av de befintliga reglerna är svåra att överblicka. Detta påpekande äger sin giltighet även när det gäller en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder för att utöva påtryckning i rättstvister. Därför bör det nya förbudet, liksom parterna föreslår, placeras i en ny paragraf och det förbud som gäller enligt 41 § stå kvar oförändrat.

5.3.2 Det bör vara möjligt i kollektivavtal att föreskriva längre gående fredsplikt eller skadeståndsansvar

<p>Förslag: Det ska vara möjligt i kollektivavtal att föreskriva längre gående fredsplikt eller skadeståndsansvar.</p>

Skälen för förslaget: Arbetsmarknadens parter har möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från vissa delar av medbestämmandelagen. I 4 § tredje stycket regleras möjligheten att föreskriva en längre gående fredsplikt genom avtal.

Enligt 4 § är det möjligt att göra avvikelser från bestämmelsen om fredsplikt i 41 § för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal. Även nuvarande förslag om rätten att vidta eller delta i stridsåtgärder som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella tvister rör fredsplikt. Avsikten är inte att åstadkomma någon förändring utan parterna ska fortsättningsvis kunna göra avvikelser i kollektivavtal om de önskar en längre gående fredsplikt eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av medbestämmandelagen. Därför behöver ett tillägg göras i 4 § tredje styckets uppräkningslista så att det i ett kollektivavtal får föreskrivas längre gående fredsplikt eller skadeståndsansvar.

5.3.3 Sveriges internationella åtaganden

Bedömning: Förslaget är förenligt med Sveriges internationella åtaganden.

Skälet för bedömningen: I förhållande till Sveriges internationella åtaganden på området bedöms det inte finnas några betänkligheter mot att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i fall där samhället har ställt andra tillgängliga och effektiva medel till förfogande för parterna att lösa den aktuella typen av tvister. Starka skäl talar tvärtom från ett fri- och rättighetsperspektiv för att en part i sådana fall ytterst ska kunna få sin sak prövad i domstol utan att utsättas för påtryckning i form av en stridsåtgärd från motpartens sida.

Sammanfattningsvis anses förslaget vara förenligt med Sveriges internationella åtaganden som syftar till att säkerställa skyddet för föreningsfriheten, förhandlingsrätten och stridsåtgärdsrätten.

6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslag: Ändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2020.

De nya bestämmelserna ska inte tillämpas på stridsåtgärder som har påbörjats innan lagändringarna träder i kraft.

Skälen för förslaget: Bestämmelserna bör träda i kraft så snart som möjligt. En lämplig tidpunkt är den 1 januari 2020.

Det skulle kunna vara så att det finns pågående stridsåtgärder när lagen träder i kraft. De föreslagna ändringarna i rätten att vidta stridsåtgärder bör i sådana fall inte tillämpas på dessa åtgärder.

7 Konsekvenser

7.1 Problembeskrivning och syftet med lagändringarna

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi på arbetsmarknaden bör värnas. Modellen fungerar väl och ger handlingsutrymme för parterna. Rätten att vidta stridsåtgärder utgör en viktig och grundläggande del i den modellen. Rättigheten är långtgående och kan medföra omfattande verkningar, även gentemot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Det förutsätter i sin tur att parterna agerar ansvarsfullt och att rättigheten inte nyttjas på annat sätt än vad som är avsett.

Som utgångspunkt kan det ses naturligt att stridsåtgärder vidtas i syfte att reglera villkor i kollektivavtal. Även när syftet med en stridsåtgärd i och för sig är att träffa kollektivavtal kan det finnas behov av förändringar i fredspliktsreglerna kopplade till samordningen mellan olika organisationer och kollektivavtal. En arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal med en arbetstagarorganisation kan utsättas för stridsåtgärder av en annan organisation. Den icke kollektivavtalsbundna organisationen är inte bunden av medbestämmandelagens bestämmelser om fredsplikt till följd av att ett kollektivavtal gäller. Om det finns konkurrerande organisationer eller kollektivavtal löses detta som huvudregel genom samordning av organisationerna.

Det kan emellertid uppstå situationer där organisationerna saknar egna verktyg för att lösa samordningsfrågan och en arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder från en organisation samtidigt som arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal med en annan organisation avseende samma arbete. Det är en situation som skapar osäkerhet i stället för ordning och reda på arbetsmarknaden.

Parterna inkom den 10 juli 2018 med ett avtal om att gemensamt begära att deras förslag om ändringar i konflikträtten i sin helhet ska läggas till grund för en ändrad lagstiftning. De föreslagna ändringarna tar sikte på ovannämnda problem att redan avtalsbundna arbetsgivare kan utsättas för stridsåtgärder.

Lagförslagen i denna promemoria syftar till att genomföra parternas överenskommelse om ändrade regler i konflikträtten på bästa lämpliga sätt. Genom de föreslagna lagändringarna ska den svenska modellen och kollektivavtalens ställning stärkas.

7.2 Vilka berörs av förslagen i promemorian?

Förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare riktar sig till arbetstagarare och indirekt till arbetstagarorganisationer. Förslaget om att stridsåtgärder i rättstvister i högre utsträckning än i dag ska betraktas som olovliga riktar sig i stället till både arbetstagar- och arbetsgivarsidan.

De föreslagna regleringarna skulle kunna påverka antalet medlingsärenden och mål i domstol och berör därför Medlingsinstitutet och Arbetsdomstolen. De allmänna domstolarna förväntas inte beröras av förslagen eftersom Arbetsdomstolen alltid är behörig att som första och enda instans ta upp mål om stridsåtgärder till prövning.

7.3 Konsekvenser för arbetstagarare och arbetstagarorganisationer

Förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare

Den föreslagna regleringen innebär att möjligheten för en arbetstagarare att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal kommer att begränsas. I den föreslagna bestämmelsen anges att arbetstagararen inte får vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som ställs. Vidare ska inte arbetstagarorganisationen uppställa andra krav

än de som har varit föremål för förhandling och kraven får inte avse vilken rättslig verkan avtalet kommer att få.

Förslaget innebär att det är olovligt att exempelvis vidta stridsåtgärder i syfte att påverka arbetsgivarens beslut i arbets- och företagsledningsfrågor. Det finns heller inget utrymme för stridsåtgärder i syfte att visa missnöje med olika slags arbetsmiljöförhållanden mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare om inte avsikten är att träffa ett kollektivavtal. Nuvarande förslag rör uteslutande den situationen att arbetsgivaren redan har reglerat villkoren för sina anställda i ett kollektivavtal. Arbetsgivare som inte har något kollektivavtal alls eller som inte har ett kollektivavtal som är tillämpligt på det arbete eller på den kategori arbetstagare som ett krav på kollektivavtal rör kan inte åberopa någon fredsplikt enligt den föreslagna regleringen. På det sättet innebär inte förslaget någon generell förskjutning av balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden.

Den föreslagna bestämmelsen kommer främst att påverka de arbetstagarorganisationer som inte tillhör huvudorganisationerna LO, TCO, eller Saco eller som ingår i förhandlingskarteller med sådana förbund som tillhör huvudorganisationerna. Det beror på att dessa förbund enbart vidtar stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen med åtföljande fredsplikt enligt 41 § medbestämmandelagen. Förslaget förväntas inte innebära några konsekvenser i fråga om möjligheten för arbetstagarorganisationer att bedriva facklig verksamhet. I stället kommer samma spelregler att gälla för samtliga arbetstagarorganisationer vad gäller möjligheten att vidta stridsåtgärder eftersom nästan alla arbetstagarorganisationer redan följer det som förslaget avser att reglera.

Förslaget om ett utökat förbud mot stridsåtgärder i rättstvister

Arbetsmarknadens parter konstaterar i sin överenskommelse att ingen etablerad arbetstagarorganisation, såvitt känt, under modern tid har vidtagit stridsåtgärder i syfte att enbart reglera enskilda rättstvister. Det får därmed en mindre betydelse att även andra rättstvister än sådana som har sin grund i medbestämmandelagen eller kollektivavtalet kan förklaras olovliga genom den föreslagna

regleringen. Genom lagstiftningsåtgärden lagfästs i princip vad som redan i praktiken anses gälla.

Inom områden där det inte finns förhandlingsordningar kan arbetsgivare möjligen göra fler fredspliktsinvändningar än i dag om det finns inslag av en rättstvist i en stridsåtgärd som annars rör en intressefråga. Detta kan leda till fler intermistiska prövningar i Arbetsdomstolen. Det kan också ställas högre krav på arbetstagarorganisationen att formulera varsel och utforma stridsåtgärder så att sådana otillåtna inslag inte ingår i åtgärden. Detta bör dock normalt inte föranleda vare sig några praktiska svårigheter eller få några påtagliga ekonomiska konsekvenser.

Förslaget kan endast förväntas få konsekvenser för arbetstagar- och arbetstagarorganisationer som inte är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Sådana arbetstagar- och organisationer kommer genom den föreslagna regleringen att uttryckligen förhindras att vidta stridsåtgärder i rättstvister. Förslaget förhindrar stridsåtgärder i tvister där det finns en möjlighet att få den fråga som tvisten rör prövad av domstol eller genom något annat rättsligt eller administrativt förfarande som det allmänna har ställt till parternas förfogande för ändamålet. Mot den bakgrunden riskerar inte någon arbetstagar- eller facklig organisation att lida någon beaktansvärd ekonomisk eller annan förlust till följd av förslaget.

7.4 Konsekvenser för arbetsgivare och företag

Förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare

Förslaget kan förväntas få vissa positiva ekonomiska konsekvenser för företag som i egenskap av arbetsgivare har anslutit sig till det svenska kollektivavtalssystemet. Genom förslaget kan sådana företag återöppna fredsplikt i förhållande till andra arbetstagarorganisationer än den kollektivavtalstecknande organisationen när syftet med en stridsåtgärd inte är att få till stånd ett kollektivavtal eller då organisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren. Detsamma gäller om arbetstagarorganisationen ställer andra krav än de som har varit föremål för förhandling eller om kraven avser vilken rättslig verkan ett avtal kommer att få. Förslaget bedöms inte innebära några hinder för den fria rörligheten inom EU eller någon

negativ särbehandling av utländska arbetsgivare. Förslaget kan inte förväntas medföra några ökade kostnader för företag.

Förslaget om ett utökat förbud mot stridsåtgärder i rättstvister

Stridsåtgärder i rättstvister, exempelvis i form av arbetsnedläggelse, kan i det enskilda fallet slå hårt mot arbetsgivarens verksamhet. Det får anses särskilt gälla när den arbetsgivare som utsätts för åtgärden är ett mindre företag. Det har också från arbetsgivarhåll enligt Stridsåtgärdsutredningen särskilt pekats på att redan hot om stridsåtgärder i rättstvister ofta innebär att arbetsgivaren ger efter för arbetstagarorganisationens krav i sådana frågor (se SOU 2018:40 s. 225). I sådana fall kan arbetsgivaren lida rättsförluster som också kan innebära negativa ekonomiska konsekvenser för verksamheten.

Genom förslaget förhindras att nu beskrivna konsekvenser uppstår. Förslaget kan mot den ovanstående bakgrunden uteslutande förväntas få positiva konsekvenser för företag. Förslaget kan inte förväntas medföra några ökade kostnader för företag.

7.5 Samhällsekonomiska konsekvenser

Enligt Medlingsinstitutets rapport har det sammanlagda antalet ärenden som har rört konflikter och varsel mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare i Sverige uppgått till 1 160 stycken under perioden 2000 till augusti 2017. Av dessa ärenden har omkring 420 fall handlat om stridsåtgärder till stöd för egen sak, dvs. det har inte varit fråga om sympatiåtgärder. För en ansenlig del av de 420 fallen framgår det inte helt säkert av omständigheterna om arbetsgivaren har varit kollektivavtalsbunden enligt rapporten.

I Medlingsinstitutets rapport delas anledningarna till lagda varsel om stridsåtgärder upp i kategorierna vägran att träffa ytterligare ett kollektivavtal, enskilda medlemmars villkor och organisatoriska frågor. I några fall har det av varslet eller omständigheterna i övrigt inte framgått vilken anledningen till ett lagt varsel har varit.

Drygt 240 av de 420 ärendena, nästan 60 procent, ryms i kategorin enskilda medlemmars villkor. Omkring 80 ärenden, dvs. runt 20 procent, faller inom kategorin organisatoriska frågor. Varsel om stridsåtgärder i situationer där arbetsgivaren har vägrat att teckna

ytterligare ett kollektivavtal har förekommit i omkring 60 ärenden. Det rör sig alltså om 15 procent av de redovisade ärendena. Omkring 30 ärenden har enligt rapporten handlat om situationer där anledningen till varslet inte har framgått eller där anledningen har hänförs till kategorin övrigt (Medlingsinstitutets rapport s. 25).

Av rapporten framgår att stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare historiskt sett har förekommit främst på vissa områden på arbetsmarknaden. Det rör sig om städbranschen, hotell- och restaurangbranschen, hamnarbete, byggbranschen, handel samt industri (Medlingsinstitutets rapport s. 31). Enligt rapporten är stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med arbetsgivare som redan har ett tillämpligt kollektivavtal främst förekommande inom områdena hamnarbete, handel, industri och bygg. Nuvarande förslag kan alltså bedömas få konsekvenser främst inom dessa områden.

Förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare

Av Medlingsinstitutets rapport framgår att ärenden som har rört stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren i ett kollektivavtal i situationer där arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal har varit relativt ovanliga. Antalet ärenden inom den kategorin var som framgått ovan omkring 60 stycken under perioden 2000–2017.

I enskilda fall skulle en stridsåtgärd som vidtas på ett sådant sätt att det kan ifrågasättas om syftet är att få till stånd ett kollektivavtal och uppnå fredsplikt kunna olovligförklaras. Det gäller även om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren, ställer andra krav än de som har varit föremål för förhandling eller om kraven avser vilken rättslig verkan ett avtal kan komma att få.

Förslaget innebär inte något generellt förbud mot att vidta stridsåtgärder. Men det blir på förhand för parterna tydligare vad som får krävas av en redan avtalsbunden arbetsgivare. Möjligen kan det i vissa situationer leda till att antalet varslet och utlösta stridsåtgärder kan komma att minska. Ett minskat antal stridsåtgärder innebär ett minskat antal konfliktdagar. Från ett samhällspolitiskt perspektiv skulle förslaget få positiva konsekvenser.

Förslaget om ett utökad förbud mot stridsåtgärder i rättstvister

Det finns ingen säker statistik när det gäller omfattningen av stridsåtgärder i rättstvister i Sverige. Vissa uppgifter finns dock i Medlingsinstitutets rapport. Stridsåtgärder i rättstvister eller som har inslag av rättstvister förekommer enligt rapporten i syfte att påverka enskilda medlemmars villkor, i organisatoriska frågor med koppling till arbetsmiljön och i vad som kallas övriga frågor. Det rör sig om totalt 340 ärenden som alltså kan vara av antingen intresse- eller rättstvistikaraktär eller innehålla inslag av båda (Medlingsinstitutets rapport s. 25). I genomsnitt skulle det alltså som mest kunna handla om cirka 20 ärenden per år under de drygt 17 år som rapporten omfattar.

Rapporten omfattar bara situationer där arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation än den som vidtar åtgärden. Det totala antalet fall där stridsåtgärder har vidtagits i rättstvister på svensk arbetsmarknad kan dock antas vara större än vad Medlingsinstitutets rapport visar. Det kan också förekomma att mer eller mindre konkret framställda hot om stridsåtgärder förekommer som påtryckningsmedel i rättstvister utan att något formellt varsel läggs.

Förslaget i promemorian innebär ett mer långgående förbud mot stridsåtgärder i rättstvister än vad som gäller i dag. Det kan leda till färre konfliktdagar och därmed minskade kostnader för företag som annars hade utsatts för åtgärden och företag som i sin verksamhet är beroende av det företaget. Om förslaget får några samhälls-ekonomiska konsekvenser kan de alltså i så fall antas vara uteslutande positiva.

7.6 Konsekvenser för det allmänna

Konsekvenser för Arbetsdomstolen

Den föreslagna regleringen innebär att fler stridsåtgärder än tidigare kan betraktas som olovliga. Var gränserna går för vad som ska betraktas som en olovlig stridsåtgärd i ett enskilt fall kan slutligt komma att bedömas och avgöras av Arbetsdomstolen.

Enligt Arbetsdomstolens årsredovisning från 2017 var det totala antalet inkomna mål 293 stycken. Stridsåtgärds mål, faller inom

kategorin A-mål dvs. mål som har väckts i Arbetsdomstolen som första och enda instans, utgjorde 4 procent av antalet inkomna mål till domstolen, alltså 6 stycken. Motsvarande siffra för 2016 var 6 procent. År 2015 inkom inget mål angående stridsåtgärder.

Möjligen skulle antalet inkomna stridsåtgärdsfall till Arbetsdomstolen kunna öka något om förslaget genomförs. En sådan ökning kan eventuellt följa av förslagen i ett initialt skede innan Arbetsdomstolen har hunnit utveckla en praxis angående frågor som kan uppstå vid tillämpningen av regleringen.

Mål om stridsåtgärder innefattar ofta interimistiska yrkanden, vilket innebär att handläggningen sker skyndsamt och beslut meddelas kort tid efter talans väckande. I regel rättar sig parterna efter Arbetsdomstolens interimistiska beslut och någon fullständig prövning och något avgörande genom en slutlig dom behöver sällan göras. År 2017 var styckkostnaden för avgjorda mål i Arbetsdomstolen 99 300 kronor. Eftersom stridsåtgärdsfall inte sällan stannar vid en interimistisk prövning kan dock kostnaden förväntas bli lägre än så. Eventuella kostnadsökningar för Arbetsdomstolens verksamhet bedöms under alla förhållanden kunna rymmas inom befintligt anslag.

Konsekvenser för Medlingsinstitutet

I de omkring 420 ärenden om stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare som Medlingsinstitutet utgått från i sin rapport har medlingsinsatser förekommit i omkring 60 fall, högt räknat fyra ärenden per år i genomsnitt (Medlingsinstitutets rapport s. 34 f).

I princip är det bara i tvister där den stridande parten vill få till stånd ett kollektivavtal som Medlingsinstitutet beslutar om medling. Bedömningen är därför att Medlingsinstitutet inte kommer att behöva hantera fler medlingsärenden med anledning av förslaget om ett utökat förbud mot stridsåtgärder i rättstvister.

Enligt Medlingsinstitutets årsredovisning för 2017 var antalet tvister där myndigheten förordnade medlare 45 stycken under åren 2015–2017 (Medlingsinstitutets årsredovisning s. 10). De sammanlagda kostnaderna för dessa medlingsärenden anges enligt årsredovisningen ha varit 6 646 000 kronor. Baserat på detta kostar

ett enskilt medlingsärende uppskattningsvis omkring 147 000 kronor. Medlingsinstitutet poängterar dock i årsredovisningen att det inte är meningsfullt att jämföra kostnader mellan enskilda medlingsuppdrag då inget är det andra likt vare sig i omfattning eller i tidsåtgång.

Eventuella kostnadsökningar för Medlingsinstitutets verksamhet bedöms kunna rymmas inom befintligt anslag.

7.7 Konsekvenser ur ett regionalt perspektiv

De stridsåtgärder som berörs av förslagen förekommer främst i vissa branscher eller områden på arbetsmarknaden. I den mån det i vissa regioner finns fler företag och fler sysselsatta arbetstagare inom dessa branscher och områden än i andra skulle man alltså kunna dra slutsatsen att förslagen kan få olika effekt i olika delar av landet.

När det gäller förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare är bedömningen utifrån Medlingsinstitutets rapport att förslaget för närvarande främst kan få konsekvenser inom hamnarbete, handel, industri och inom byggbranschen.

Stridsåtgärdsutredningen har i sitt betänkande beaktat konsekvenser utifrån ett regionalt perspektiv. För att uppskatta i vilken utsträckning förslaget kommer att påverka vissa delar av Sverige i förhållande till andra har utredningen bearbetat Statistiska centralbyråns (SCB:s) statistik över näringsgrensstruktur, RAMS (SOU 2018:40 s. 231–233).

Det kan konstateras att det är Stockholms län, Västra Götalands län och Skåne län som i högst utsträckning kan komma att påverkas av förslaget. Relativt skulle förslaget kunna få särskilt stora konsekvenser för Västra Götalands län eftersom det är det län med flest förvärvsarbetande personer inom industrin.

7.8 Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Ett av delmålen är att det i samhället ska vara en jämn fördelning av makt

och inflytande mellan kvinnor och män. Målet tar bl.a. sikte på fördelningen av makt inom det civila samhället, exempelvis inom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

Som framgått i det föregående har Medlingsinstitutet konstaterat att stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare historiskt sett har förekommit särskilt i vissa branscher. Frågan om regleringen kan väntas få konsekvenser för exempelvis kvinnor i förhållande till män kan vara beroende av hur könsfördelningen ser ut inom dessa branscher.

När det gäller förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare kan utifrån Medlingsinstitutets rapport konsekvenser av förslagen för närvarande främst bedömas uppstå inom hamnarbete, handel, industri och inom byggbranschen. Enligt SCB:s statistik över näringsgrensstruktur samt bearbetning av Stridsåtgärdsutredningen ser könsfördelningen i dessa branscher ut som följer.

Könsfördelning i ett urval näringsgrenar, 15–74 år, 2017

	Andel kvinnor	Andel män
Industri	23%	77%
Bygghandelsverksamhet	10%	90%
Handel	45%	55%
Transport	22%	78%
Samtliga näringsgrenar	48%	52%

Källa: SCB AKU samt egen bearbetning

Not: Industri utgörs av tillverkning och utvinning, energi och miljö samt tillverkning av verkstadsvaror

Det kan konstateras att det är fler män än kvinnor som kommer att påverkas av förslaget om stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare. Det är framför allt könsfördelningen inom transport- och byggbranschen som gör att det får antas vara betydligt fler män än kvinnor som kan väntas påverkas av promemorians förslag.

7.9 Konsekvenser i övrigt

Förslagen bedöms inte påverka kommunernas eller landstingens möjlighet att bestämma hur de ska bedriva eller organisera sin verksamhet. Förslagen bedöms inte ha betydelse för möjligheten att

nå de integrationspolitiska målen. Förslagen bedöms inte inverka på brottsligheten eller det brottsförebyggande arbetet. Förslagen bedöms inte ha betydelse för sysselsättningen i olika delar av landet. Förslaget bedöms inte heller få några EU-rättsliga konsekvenser.

8 Författningskommentar

Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b, 41 e och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.2.

I paragrafen anges att lagen är tvingande men att avvikelser i vissa fall får göras genom kollektivavtal. *Tredje stycket* ändras genom att 41 e § läggs till bland de paragrafer som anges i stycket. Ändringen innebär att det är möjligt att genom kollektivavtal föreskriva en längre gående fredsplikt än den som följer av 41 e § eller ett längre gående skadeståndsansvar än det som följer av lagen.

41 d § En arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för arbetet i fråga

1. om åtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den arbetstagarorganisation som vidtagit stridsåtgärden,

2. om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer,

3. om arbetstagarorganisationen, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden, uppställer andra krav än de som varit föremål för förhandling, eller

4. om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är att anse som olovlig.

Beträffande förhandlingar enligt första stycket ska 10 § ha motsvarande tillämpning.

Skyldigheten att förhandla enligt första stycket gäller dock inte om det har funnits hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas i de fall som avses i 41 § första stycket 4 eller 41 § tredje stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

Paragrafen som är ny innehåller begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal.

Förbudet i *första stycket* gäller endast om de krav som stridsåtgärden avser rör arbete som omfattas av ett kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av. Om kraven, motsatsvis, rör arbete som ligger utanför avtalets tillämpningsområde gäller inte förbudet.

Förbudet i *första stycket* gäller om en eller flera av förutsättningarna i punkterna 1–4 uppfylls. Enligt *första punkten* gäller förbudet om en stridsåtgärd inte syftar till att ett kollektivavtal ingås mellan parterna och att fredsplikt därmed uppnås. Flera faktorer kan ge ledning om syftet med en stridsåtgärd. En faktor är parternas tidigare förhållande till varandra och om parterna brukar vara bundna av kollektivavtal med varandra. En annan faktor är parternas agerande i tvisten. Ledning kan också sökas i de krav som har ställts i de förhandlingar som föregått åtgärden.

Det kan förekomma situationer då det finns flera syften bakom en stridsåtgärd varav något av syftena sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. I sådana fall har Arbetsdomstolen uttalat att bedömningen måste göras med ledning av den betydelse de olika syftena får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vid-

makthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen, inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 1986 nr 108, AD 2003 nr 25 och AD 2006 nr 58). Förbudet i första stycket är inte avsett att bedömas på något annat sätt än det sätt som Arbetsdomstolen har bedömt situationer då det finns olika konkurrerande syften.

Enligt *andra punkten* gäller förbudet i första stycket om stridsåtgärden inte har föregåtts av förhandlingar om de krav som ställs. Om en arbetstagarorganisation sedan ställer nya krav som villkor för att upphöra med stridsåtgärden och dessa villkor inte har varit föremål för förhandlingar, förbjuds åtgärden enligt *tredje punkten*. Andra och tredje punkterna innebär således att förbudet i första stycket omfattar alla stridsåtgärder som stödjer krav som inte har varit föremål för förhandlingar mellan parterna.

Första styckets *fjärde punkt* innebär att förbudet gäller om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få. Så skulle t.ex. kunna vara fallet om det ställs krav på att ett kollektivavtal ska tillämpas i stället för det kollektivavtal arbetsgivaren redan är bunden av och att syftet således är att tränga undan det gällande avtalet i strid med den s.k. Britanniaprincipen. Principen som Arbetsdomstolen härledde ur 42 § första stycket i AD 1989 nr 120 innebär ett förbud för en arbetstagarorganisation att anordna en stridsåtgärd i syfte att undantränga tillämpningen av ett befintligt avtal på ett sätt som innebär ett angrepp på det befintliga kollektivavtalsförhållandet.

Av paragrafens *andra stycke* framgår att stridsåtgärder som strider mot förbudet i första stycket är att anse som olovliga. Att sådana stridsåtgärder är att anse som olovliga får betydelse bl.a. när det gäller organisationers ansvar för stridsåtgärderna enligt 42 §§.

Enligt *tredje stycket* ska den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 § vara vägledande när det gäller villkoren om förhandling i första stycket andra och tredje punkterna. Detta innebär att förarbetsuttalanden och domstolspraxis som gäller 10 § ska ha motsvarande tillämpning när det gäller förhandlingsskyldigheten.

Förhandlingsskyldigheten ska inte gälla, enligt *fjärde stycket*, om det finns hinder mot förhandling som inte beror på arbetstagarorganisationen. Om arbetsgivaren väljer att inte förhandla med

arbetstagarorganisationen kan det innebära att arbetstagarorganisationen därmed får vidta stridsåtgärder. Undantaget skulle även kunna aktualiseras om en arbetstagarorganisation i Sverige får alltför stora svårigheter att komma i kontakt med en utländsk arbetsgivare för att förhandla om de krav som organisationen ställer.

Enligt *femte stycket* görs vissa undantag för tillämpningsområdet för förbudet i första stycket. Det första undantaget gäller sådana sympatiåtgärder som förbjuds enligt 41 § första stycket 4. Det andra undantaget avser indrivningsblockad enligt 41 § tredje stycket. Förbudet i första stycket ska således inte påverka rätten att på samma sätt som kollektivavtalsbundna organisationer delta indrivningsblockader och sympatiåtgärder.

41 e § Arbetsgivare och arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i pågående individuella tvister rörande innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är att anse som olovlig.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.

Paragrafen som är ny innehåller ett förbud mot stridsåtgärder som används som påtryckningsmedel i rättstvister. Förbudet i paragrafens *första stycke* riktar sig till både arbetsgivare och arbetstagare och gäller oavsett om dessa är bundna eller inte av kollektivavtal.

Enligt 41 § första stycket gäller för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av ett kollektivavtal ett förbud mot stridsåtgärder som har till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen. Förbudet i 41 § gäller alltså endast i en kollektivavtalstvist eller en tvist om ifall ett visst förfarande strider mot medbestämmandelagen. Förbudet i den nya paragrafen gäller när syftet är att utöva påtryckning i pågående individuella tvister rörande innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal. Detta innefattar innebörden eller tillämpningen av även andra lagar än medbestämmandelagen, t.ex. lagen (1982:80) om anställningsskydd eller semesterlagen (1977:480). Det innefattar också innebörden eller tillämpningen av andra avtal än ett kollektivavtal, t.ex. ett anställningsavtal.

Förbudet gäller vid påtryckning i pågående individuella tvister. Exempel på sådana är tvister om löneanspråk som grundar sig på anställningsavtal eller tvister om rätt till semester enligt semesterlagen. Om det i stället rör sig om en annan tvist än en individuell tvist, är det enligt paragrafen inte förbudet att vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i tvisten. En annan sak är att det förbud som gäller för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal enligt 41 § första stycket kan vara tillämpligt om det rör sig om en kollektivavtalstvist eller en tvist om ifall ett visst förfarande strider mot medbestämmandelagen. En tvist skulle kunna omfattas av både förbudet i den nya paragrafen och förbudet i 41 §. Så skulle t.ex. kunna vara fallet om det rör sig om en tvist om ett löneanspråk som avser en enskild och som grundar sig på ett kollektivavtal. I sådana fall kan stridsåtgärden vara olovlig enligt båda förbuden.

Enligt *andra stycket* är stridsåtgärder som strider mot förbudet i första stycket att anse som olovliga. Att sådana stridsåtgärder är att anse som olovliga får betydelse bl.a. när det gäller organisationers ansvar för stridsåtgärderna enligt 42 §.

Det kan förekomma situationer då det finns flera syften bakom en stridsåtgärd varav något av syftena sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. I sådana fall har Arbetsdomstolen uttalat att bedömningen måste göras med ledning av den betydelse de olika syftena får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vidmakthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen, inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 1986 nr 108, AD 2003 nr 25 och AD 2006 nr 58). Förbudet i den nya paragrafen är inte avsett att bedömas på något annat sätt än det sätt som Arbetsdomstolen har bedömt situationer då det finns olika konkurrerande syften.

44 § Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal *ska* regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan *inte* uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, *ska* den *inte* till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Första stycket är inte tillämpligt i de situationer som avses i 41 d §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.6.

I paragrafen regleras den s.k. kvarlevande stridsrätten. Paragrafen ändras på så sätt att ett nytt *andra stycke* tillförs. Av det andra stycket följer att om ett kollektivavtal har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal gäller inte någon kvarlevande stridsrätt enligt första stycket.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. *Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.*
2. *Bestämmelserna ska inte tillämpas i fråga om en stridsåtgärd som har påbörjats före ikraftträdandet.*

Förslaget behandlas i avsnitt 6.

Ändringarna ska enligt *andra punkten* inte tillämpas på sådana stridsåtgärder som pågår när lagen träder i kraft. En sådan utökning av en stridsåtgärd som omfattas av varselskyldigheten enligt 45 § bör anses utgöra en ny stridsåtgärd vid tillämpningen av bestämmelsen.

Departementsserien 2018

Kronologisk förteckning

1. Genomförande av 2017 års ändringsdirektiv till EU:s vapendirektiv. Ju.
2. Reglering av mikrosimuleringsmodellen Fasit. Fi.
3. Uppbörd av böter efter EU:s dataskyddsreform. Ju.
4. En ny stödordning för säkerhets-höjande åtgärder inom det civila samhället. Ku.
5. Ny lag om koordineringsinsatser inom hälso- och sjukvården. S.
6. Granskning av Transportstyrelsens upphandling av it-drift. N.
7. Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete. Ju.
8. Översyn av grundskyddet för pensionärer. S.
9. Snabbare lagföring. Ju.
10. EU:s framtida jordbrukspolitik. N.
11. Vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen. S.
12. Anpassning av lagen om passagerarregister till EU:s dataskyddsreform. Ju.
13. Långsiktigt stöd till det civila samhället. Ku.
14. Fördjupad översyn av Försvarsmaktens logistikförsörjning i fråga om vidmakthållande och upphandling. Fö.
15. Direktivet om ett ökat aktieägar-engagemang. Förslag till genomförande i svensk rätt. Ju.
16. Konsolidering av nationella och internationella riktlinjer för exportkontroll av krigsmateriel. UD.
17. Ändring av det kön som framgår av folkbokföringen. S.
18. Hyresgästskydd när en lägenhet förstörs. Ju.
19. Resning vid nya uppgifter om den tilltalades ålder. Ju.
20. Tillstånd till offentlig danstillställning. Ju.
21. Åtgärder för en stärkt patientsäkerhet och en effektivare hantering av behörighetsärenden inom hälso- och sjukvården. S.
22. Genomförande av terrorismdirektivets brottsofferbestämmelser. Ju.
23. Vissa frågor om barnpornografibrottet och om avskaffad preskription för allvarliga brott mot barn. Ju.
24. Genomförande av EU:s geoblockeringsförordning. UD.
25. Avgiftsfrihet för screening för livmodershalscancer. S.
26. Tjänstledighet för politiska uppdrag på lokal och regional nivå i ett annat land. Undanröjande av ett gränshinder. Fi.
27. Anpassningar av svensk lag med anledning av kommissionens delegerade förordning (EU) 2016/161. S.
28. Förlängt anställningsskydd till 69 år. A.
29. Brott mot förtroendevalda. Ju.
30. Tillståndsprövning av vapendelar m.m. Ju.
31. Utveckling av verksamheter som bedrivs enligt lagen om läkarvårds-ersättning och lagen om ersättning för fysioterapi. S.
32. Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering. S.
33. Översyn av lagstiftningen mot s.k. fordonsmålvakter. N.
34. Straffrättsliga bestämmelser till skydd för EU:s finansiella intressen. Ju.

35. Polisens tillgång till uppgifter från signalspaning. Ju.
36. Utökade möjligheter att avsluta tandvårdsgivare som misskött sig från det statliga tandvårdsstödet. S.
37. Genomförande av student- och forskardirektivet. Ju.
38. Anpassad miljöprövning för en grön omställning. M.
39. Kompletterande bestämmelser till lagen om tobak och liknande produkter. S.
40. Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. A.

Departementsserien 2018

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Förlängt anställningsskydd till 69 år. [28]
- Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. [40]

Finansdepartementet

- Reglering av mikrosimuleringsmodellen Fasit. [2]
- Tjänstledighet för politiska uppdrag på lokal och regional nivå i ett annat land. Undanröjande av ett gränshinder. [26]

Försvarsdepartementet

- Fördjupad översyn av Försvarsmaktens logistikförsörjning i fråga om vidmakthållande och upphandling. [14]

Justitiedepartementet

- Genomförande av 2017 års ändringsdirektiv till EU:s vapendirektiv. [1]
- Uppbörd av böter efter EU:s dataskyddsreform. [3]
- Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete. [7]
- Snabbare lagföring. [9]
- Anpassning av lagen om passagerarregister till EU:s dataskyddsreform. [12]
- Direktivet om ett ökat aktieägarengagemang. Förslag till genomförande i svensk rätt. [15]
- Hyresgästskydd när en lägenhet förstörs. [18]
- Resning vid nya uppgifter om den tilltalades ålder. [19]
- Tillstånd till offentlig danstillställning. [20]
- Genomförande av terrorismdirektivets brottsofferbestämmelser. [22]

- Vissa frågor om barnpornografibrottet och om avskaffad preskription för allvarliga brott mot barn. [23]

- Brott mot förtroendevalda. [29]
- Tillståndsprövning av vapendelar m.m. [30]
- Straffrättsliga bestämmelser till skydd för EU:s finansiella intressen. [34]
- Polisens tillgång till uppgifter från signalspaning. [35]
- Genomförande av student- och forskardirektivet. [37]

Kulturdepartementet

- En ny stödordning för säkerhetshöjande åtgärder inom det civila samhället. [4]
- Långsiktigt stöd till det civila samhället. [13].

Miljö- och energidepartementet

- Anpassad miljöprövning för en grön omställning. [38]

Näringsdepartementet

- Granskning av Transportstyrelsens upphandling av it-drift. [6]
- EU:s framtida jordbrukspolitik. [10]
- Översyn av lagstiftningen mot s.k. fordonsmålvakter. [33]

Socialdepartementet

- Ny lag om koordineringsinsatser inom hälso- och sjukvården. [5]
- Översyn av grundskyddet för pensionärer. [8]
- Vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen. [11]
- Ändring av det kön som framgår av folkbokföringen. [17]

- Åtgärder för en stärkt patientsäkerhet och en effektivare hantering av behörighetsärenden inom hälso- och sjukvården. [21]
- Avgiftsfrihet för screening för livmodershalscancer. [25]
- Anpassningar av svensk lag med anledning av kommissionens delegerade förordning (EU) 2016/161. [27]
- Utveckling av verksamheter som bedrivs enligt lagen om läkarvårdsersättning och lagen om ersättning för fysioterapi. [31]
- Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering. [32]
- Utökade möjligheter att avansluta tandvårdsgivare som misskött sig från det statliga tandvårdsstödet. [36]
- Kompletterande bestämmelser till lagen om tobak och liknande produkter. [39]

Utrikesdepartementet

- Konsolidering av nationella och internationella riktlinjer för exportkontroll av krigsmateriel. [16]
- Genomförande av EU:s geoblockeringsförordning. [24]

En departementspromemoria arbetas fram inom Regeringskansliet. Den publiceras i departementsserien, förkortad Ds.

NORSTEDTS
JURIDIK

IIIKARNOV GROUP

106 47 Stockholm Tel 08-598 19190 kundservice@nj.se www.nj.se

ISBN 978-91-38-24873-7 ISSN 0284-6012