

Arbetsrättsliga stridsåtgärder

- i fredstid

Ola Eriksson

Filosofie kandidatexamen
Rättsvetenskap

Luleå tekniska universitet
Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Sammanfattning

Stridsåtgärder är idag en tämligen sällsynt förekomst på arbetsmarknaden. Visserligen förekommer det fortfarande som ett påtryckningsmedel, för att i mellanperioden av två kollektivavtal få motparten att gå med på villkor som anses nödvändiga och relevanta. Dock om en jämförelse görs med hur det tidigare i historien sett ut, kan slutsatsen dras att stridsåtgärder används förhållandevis restriktivt idag. Anledningarna till detta har varit många. Två överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter som varit av särskild vikt är decemberkompromissen och Saltsjöbadsavtalet, vilka har behandlats i uppsatsen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen som till största del skedde under 1970-talet har även den haft en stor betydelse, liksom den praxis som AD utfärdat genom deras tolkning av förarbeten, allmänna rättsgrundsatser, kollektivavtalen som individuell rättsskälla mm. Uppsatsens huvudsyfte har varit att utreda hur rättsläget är idag. Att rätten till stridsåtgärder är grundlagsskyddat råder det ju inga tvivel om, så en generell rätt föreligger fortfarande. Utredningen i uppsatsen har tagit sikte på hur annan lagstiftning har begränsat rättigheten. Den centrala lagstiftningen i detta hänseende är MBL, närmare bestämt 41§. Där stadgas att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte får vidta eller delta i stridsåtgärd om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtalet eller om åtgärden strider mot något av de fyra punktförbuden. Här lämnas med andra ord inget generellt förbud mot stridsåtgärder under fredstid, vilket också AD uttalat i flera av sina domar. Men hur föreligger det egentligen? Då lagstiftaren inte utfärdat ett generellt förbud har denne tydligen inte helt velat begränsa möjligheten. Frågan blir då istället hur den dömande makten har sett på saken. Huvudsyftet med denna uppsats har varit att genom AD:s praxis utreda huruvida det, trots deras uttalanden om att det inte föreligger något generellt förbud mot stridsåtgärder i fredstid, verkligen finns något utrymme för sådana.

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	1
1.1	Syfte.....	1
1.2	Metod.....	1
1.3	Avgränsning och disposition.....	1
2.	Stridsåtgärder, en historisk tillbakablick.....	3
2.1	Politikens och ideologins betydelse.....	3
2.2	Decemberkompromissen och Saltsjöbadsavtalet.....	4
2.3	Kollektivavtalens framväxt.....	5
3.	Stridsåtgärder, en presentation.....	7
3.1	Rätten till stridsåtgärder.....	7
3.2	Politisk strejk.....	8
3.3	Arbetsinställelse.....	9
3.4	Blockad och bojkott.....	10
4.	Tillåtna och förbjudna stridsåtgärder.....	11
4.1	De fyra punktförbuden.....	11
4.2	Arbetsgivarens ledningsrätt enligt §32-klausulen.....	12
4.3	Den kvarlevande stridsrätten.....	14
4.4	Stridsåtgärder i fredstid.....	15
4.4.1	Allmänna rättsgrundsatser.....	15
4.4.2	Tolkning av allmänna rättsgrundsatser.....	16
4.4.3	Negativ reglering genom avvisande av avtalskrav.....	18
4.4.4	Tolkning eller utfyllning med hjälp av individuella förutsättningar.....	19
4.4.5	Tjänsteavtalsparternas delegerade frågor.....	23
4.5	Organisationens ansvar vid brott mot fredsplikten.....	25
5.	Diskussion och slutsats.....	28
5.1	Politikens och ideologins betydelse.....	28
5.2	Maktkampen mellan arbetsmarknadens parter.....	28
5.3	Stridsåtgärder i fredstid.....	29
5.3.1	Allmänna rättsgrundsatser.....	29
5.3.2	Tolkning eller utfyllning med hjälp av individuella förutsättningar.....	30
5.3.3	Tjänsteavtalsparternas delegerade frågor.....	31
5.4	Slutsats.....	31
	Källförteckning.....	33

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
HD	Högsta domstolen
KAL	Lag (1928:39) om kollektivavtal
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RF	Regeringsformen
SAF	Svenska arbetsgivarförbundet
SN	Svenskt näringsliv
VF	Verkstadsföreningen

1. Inledning

Den svenska modellen är ett relativt välanvänt uttryck som egentligen saknar en bestämd definition. Under 1900-talet har uttrycket syftat på lite olika saker, som är tänkt att påvisa hur Sverige skiljer sig från andra länder. Bland annat har uttrycket kommit att få innebörden av den goda relation som föreligger på arbetsmarknaden, där arbetsmarknadens parter själva ska komma överens om de regler vilka ska gälla.¹ Det är också denna innebörd som uttrycket kommer att ha i arbetet. Rätten att vidtaga stridsåtgärder är en rättighet för arbetsmarknadens parter som är grundlagsfäst, närmare bestämt i 2 kap 14§ RF. Där stadgas vidare att rätten kan inskränkas av annan lag eller av avtal. 41§ MBL är den centrala begränsningen av stridsrätten. Paragrafen stadgar enligt ordalydelsen att stridsåtgärder inte får vidtas av parter som är bundna av kollektivavtal, om dessa åtgärder inte är beslutade i behörig ordning eller om de strider mot något av de fyra punktförbuden. Detta lämnar en ganska stor lucka till lovliga stridsåtgärder även under gällande kollektivavtalsperiod.

1.1 Syfte

Det huvudsakliga syftet med uppsatsen är, då inget generellt förbud finns, att utreda rättsläget om tillåtligheten av stridsåtgärder i fredstid, med andra ord under en pågående avtalsperiod. Hur förhåller det sig egentligen, är rättigheterna till arbetsrättsliga strider verkligen så fria som det i ett första skede verkar? Jag kommer också beröra hur maktbalansen har förskjutits på arbetsmarknaden efter den arbetsrättsliga lagstiftningens tillkomst.

1.2 Metod

För att besvara frågeställningen används en rättsdogmatisk utredning, vilken syftar till att utifrån existerande rättskällor tolka och systematisera gällande rätt. I arbete har de traditionella rättskällorna, lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin, behandlats där utgångspunkten i första hand har varit lagtext eftersom det är den primära rättskällan i svensk rätt. Därefter har förarbetena till lagen använts och slutligen, vilket är det som till största del utgjort grunden till uppsatsen, arbetsdomstolens avgöranden. Till tolkningshjälp för detta har arbetsrättslig doktrin använts. För att finna doktrin har den svenska nationella databasen, Libris och Luleå tekniska universitetsbiblioteks databas, Lucia använt. För att finna förarbeten och rättspraxis har de juridiska databaserna Karnov och Zeteo till största del använts. I övrigt för att få tillgång till vissa äldre avgöranden från arbetsdomstolen, som inte finns tillgängliga i de ovan nämnda databaserna, har material inhämtats från stadsbiblioteket och arbetsdomstolen.

1.3 Avgränsning och disposition

I denna uppsats har utgångspunkten enbart varit svensk rätt. Det sker således ingen komparation mot andra länders sätt att lösa arbetsmarknadsfrågor. Det europarättsliga perspektiv har heller inte berörts. Detta har helt lämnats utanför utredningen främst för att det inte har någon direkt betydelse vid utredningen av rättsfrågan. Europarättens avgörande vad gäller Laval-målet har förvisso en viss betydelsefull inverkan på svensk

1 Schmidt 2009 s 26

arbetsrätt vad gäller stridsåtgärder, problemet har dock belyst från en annan vinkel och därav har Europarätten helt utelämnats.

Uppsatsen börjar med en historisk tillbakablick för att utreda hur de fackliga stridsåtgärderna växte fram, hur blev de lagstadgade och till och med grundlags-skyddade. Hur har historien påverkat vårt sätt att se på dessa medel och hur har vi påverkat medlen som sådana. En diskussion sker även om hur bra och effektiva metoderna är i dag, kan det vara så, som bland annat svenskt näringsliv vill hävda, att stridsåtgärderna stjälper mer än de hjälper.

Efter den historiska tillbakablickens görs en beskrivning av vad begreppet stridsåtgärder innebär. Det görs i 41§ inte någon bestämd definition av vad som menas med stridsåtgärder, en begränsning har dock skett till att beskriva de förslag som finns nämnda i paragrafen, för att på så vis ge en bild av hur bedömningen av begreppet görs. Vidare övergår uppsatsen till huvudfrågan. Vad är egentligen tillåtet som påtrycknings-medel, får parterna strida för alla frågor som inte begränsas av de fyra punktförbuden, hur har äldre rätt påverkat dagens gällande rätt? Som sista del berörs även frågan om organisationernas ansvar för olovliga stridsåtgärder.

2. Stridsåtgärder, en historisk tillbakablick

2.1 Politikens och ideologins betydelse

I slutet av 1800-talet började industrier växa fram i Sverige. Det var pappersindustrier, verkstadsindustrier och textilindustrier, vilka tog hand om landets råvaror och även stod för ca 50% av den svenska exporten.² Sverige var med andra ord på väg från ett jordbrukssamhälle, som det tidigare varit, till ett industrisamhälle. Bolinders mekaniska verkstad på Kungsholmen i Stockholm sysselsatte omkring 800 anställda och LM Ericssons telefonfabrik sysselsatte över tusen anställda³, en ny samhällsklass, en arbetarklass hade skapats. Denna samhällsklass bestod av människor som arbetade under svåra förhållanden. Långa arbetsdagar, dålig arbetsmiljö och dåliga löner⁴. Under denna tid hade arbetstagarna inte några fackliga rättigheter, det var till och med olagligt att vara fackligt ansluten. Var man trots förbudet ansluten var avsked en relativt säker konsekvens. Det kunde till och med bli aktuellt med fängelsestraff för uppvigling.⁵

Rättigheterna för de sämst ställda i det nya samhället var alltså ytterst begränsade och skyldigheterna var stora. Omständigheterna var mycket svåra för en stor del av befolkningen och klyftorna var enorma. Ofta bodde stora familjer i ett enda litet rum. Dessutom hade de flesta även några inneboende, så att de skulle få en extrainkomst och därigenom klara hyran. Arbetstiden var lång, minst 12 timmar. Dessa svåra förhållanden skapade bland arbetarklassen ett missnöje och en längtan till något bättre och år 1881 återvände August Palm tillbaka till Sverige, efter att ha spenderat tio år utomlands. Med sig hade han en koffert innehållande socialistisk litteratur. Palm hade kommit hem för att sprida de socialdemokratiska idéer han lärt sig i bland annat Tyskland. Palms möten var välbesökta, vanligtvis anlände flera hundra för att lyssna på den nyligen hemkomne skraddaren.⁶

Palm fick utstå hård kritik för sina åsikter, både från makthavare och från den konservativa pressen. Det enda dessa påhopp gjorde var dock att öka skraddarens berömmelse. Palms möten blev allt eftersom tiden gick bara mer populära och kort därpå startades den första arbetareföreningen i Stockholm.⁷ Arbetareföreningarna fortsatte att bli flera och flera och Palm fortsatte sitt agiterande. År 1886 blev Palm kastad i fängelset på Långholmen. Detta för att ha myntat orden ”Vi hava en usel regering och dåliga representanter i riksdagen, vilka ingenting förstå eller vilja begripa av arbetarnas och de förtrycktas sak.” Vare sig detta var en korrekt och fullkomligt riktig beskrivning eller ej fick man på den här tiden inte smäda landets regim, då det klassades som ett allvarligt brott.⁸

Det hårda klimat som arbetarna hade tvingats leva i hade skapat en starkt växande fackföreningsrörelse men det saknades ett instrument för att kunna påverka landets politik. År 1889 samlades därför 48 fackföreningsmän och kvinnor på

2 Hadenius 2008 s 27

3 Lindqvist 2003 s 600

4 Lindqvist 2003 s 602

5 Lindqvist 2003 s 600

6 Lindqvist 2003 s 602

7 Lindqvist 2003 s 602 f.

8 Lindqvist 2003 s 604

Tunnelgatan (det som idag heter Olof Palmes gata) i Stockholm, där de tillsammans bildade Sveriges socialdemokratiska arbetareparti. Det fanns till och med en och annan företrädare med borgerlig bakgrund, så som Hjalmar Branting och Fredrik Sterky. Detta var en historisk händelse, det första politiska rikspartiet hade skapats.⁹ Nästa stora steg inom arbetarrörelse var bildandet av den fackliga centralorganisationen, Landsorganisationen (LO). Detta skedde 1898 och den förste ordföranden blev socialdemokraten Fredrik Sterky.¹⁰

1902 kom även arbetsgivarna att gå samman i en egen organisation, Svenska arbetsgivarförbundet (SAF)¹¹. SAF är en sammanslutning inom den privata sektorn och bildades för att verka som motkraft mot LO. SAF kom att spela en stor roll vad gäller arbetsgivarfrågor och agerade länge som förhandlingspart mot både arbetarrörelsen och tjänstemannarörelsen. 1912 bildades en annan organisation, Sveriges industriförbund, som en sammanslutning av olika industribranscher. Många företagare ansåg det vara förvirrande med två olika organisationer, vilken skulle de gå med i och vad skiljde dem åt. Det ansågs också allt för kostsamt att vara med i båda två, vilket ledde fram till ett flertal försök att slå samman de båda organisationerna. En gång på 1970-talet och en gång på 1990-talet, försöken misslyckades dock¹². 2001 skedde en sammanslagning av SAF och Sveriges industriförbund och de bildade tillsammans organisationen Svenskt näringsliv (SN). SN har ca 50 olika förbund i organisationen och någonstans kring 54 000 anslutna företag. Som tidigare konstaterats hände det att SAF i vissa hänseende agerade avtalspart mot t.ex LO och meningen är att SN inte heller ska göra annat än att vid behov fullfölja SAF:s förpliktelser.¹³

2.2 Decemberkompromissen och Saltsjöbadsavtalet

I takt med att arbetarna anslöt sig till de fackliga organisationerna fick de gemensamt större möjligheter att påverka arbetsgivarna. Den svåra situation och den desperation arbetarna fick genomlida mynnade ut i flertalet strejker. De största strejkerna skedde under högkonjunkturer när arbetsgivarna förlorade mest på att inte ha en fungerande produktion, vilket naturligtvis var en mycket problematisk situation för dem.¹⁴ En fråga som kan ställas är hur en rörelse kan ha blivit så stark och därav kunde mobilisera så kraftiga aktioner redan i början av sin framväxt.¹⁵ Fackföreningsrörelsen fick förvisso genomlida många nederlag innan organisationen hunnit bygga sig stark. Storstrejken 1909 där hela 300 000 arbetare var uttagna i strejk var ett av dessa misslyckanden. Genom att fackföreningsrörelsen överskattat den egna organisationens styrka, kombinerat med ett underskattande av arbetsgivarna och deras organisation, ledde aktionen till att strejkkassorna tömdes snabbt och strejken tvingades avbrytas.¹⁶

För att komma till rätta med problemen på arbetsmarknaden gjorde SAF och LO 1906 en mycket viktig överenskommelse, decemberkompromissen. Redan innan

9 Lindqvist 2003 s 604 f.

10 Lindqvist 2003 s 606 f.

11 Lindqvist 2003 s 607

12 http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv_9758.html 2012-04-20

13 Sigeman 2009 s 65

14 Cederqvist 1980 s 39 f.

15 Cederqvist 1980 s 62

16 Hadenius 2008 s. 30

överenskommelsen hade SAF infört en paragraf i sina stadgar där de stod att det i alla kollektivavtal ska finnas en överenskommelse om arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet, samt deras rätt att fritt anställa och avskeda. Som motmedel mot arbetsgivarna hade fackföreningsrörelsen sina stridsåtgärder. Decemberkompromissen gick med andra ord egentligen ut på att LO under hot om lockout tvingades fastslå arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Som motprestation erkände arbetsgivarna facket som sin naturliga motpart med vilka de ingick kollektivavtal och arbetstagarnas rätt att vara organiserade, en rättighet de i princip redan hade.¹⁷

Trots att parterna genom decemberkompromissen hade försökt komma till rätta med problemen på arbetsmarknaden fortsatte strejker och lockouter att hagla tätt de närmaste decennierna. Högern krävde statligt ingripande för att komma till rätta med problemet men den socialdemokratiska regeringen och fackföreningsrörelsen avvisade förslaget, de ansåg att arbetsmarknaden även i fortsättningen borde regleras via avtal mellan arbetsmarknadens parter utan större inblandning av staten. Under slutet av 1920-talet och i början av 1930-talet rådde det lågkonjunktur, vilket gjorde läget än mer oroligt.¹⁸ Ekonomin förbättrades dock ganska snabbt i Sverige och arbetslösheten började sjunka. Då oron på arbetsmarknaden dämpades inledde LO och SAF förhandlingar om ett huvudavtal, Saltsjöbadsavtalet. Dessa förhandlingar startade 1936 i Saltsjöbaden, därav namnet, och undertecknades av parterna 1938. Båda parterna ansåg att de själva var bäst lämpade att komma överens om hur arbetsmarknaden skulle regleras, och på så sätt finna en hållbar lösning som skulle leda till stabilitet utan att politiker genom lagstiftning fattade beslut på området.¹⁹

Avtalet innehöll bland annat en överenskommelse om att en arbetsmarknadsnämnd skulle tillsättas och fungera som en central förhandlingsinstans där både arbetsgivare- och arbetstagersidan var representerade. Parterna kom också överens om att förhandlingar skulle prövas innan de gick vidare till arbetsdomstolen (AD).²⁰ Avtalet innehöll även bestämmelser om underrättelse före uppsägning och en möjlighet för nämnden att pröva skäligheten av en uppsägning.²¹ Saltsjöbadsavtalet var en utveckling på arbetsmarknaden som grundade sig i den oro som varit under tidigare år. Nu krävdes det lugn och stabilitet, det var båda parter var överens om. Det fanns dock en splittring inom LO. Vissa ansåg att strejkrätten blev allt för begränsad men dessa grupper vann inget gehör då majoriteten såg fördelar med ett lugn på arbetsmarknaden, dessutom ville både SAF och LO hålla statsmakten utanför dessa frågor.²²

2.3 Kollektivavtalens framväxt

Kollektivavtalet som vilket avtal som helst har sina grunder i avtalslagen. Enligt AvtL 1 kap 1§ 1 st grundar sig bindande avtal på en gemensam viljeförklaring, anbud och accept. Tredje stycket i samma paragraf stadgar att för avtal som kräver särskild form för giltighet gäller vad särskilt är stadgat. Kollektivavtalet kräver enligt 23§ Lag

17 Junesjö 1998 s 61 f.

18 Hadenius 2008 s 63

19 Hadenius 2008 s 63 f.

20 Hadenius 2008 s 64

21 Schmidt 2009 s 25

22 Hadenius 2008 s 64

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) vissa formkrav för giltighet. Enligt nyss nämnda paragraf finns krav på skriftlighet, att parterna som ingår avtalet är arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation. Det stadgas även i samma paragraf att avtalet ska behandla anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Har ett giltigt kollektivavtal slutits blir detta, enligt 26§ MBL, bindande även för medlemmar i organisationen, detta vare sig om medlem trätt in i organisationen före eller efter avtalsslutet. Väljer medlem att gå ur organisationen upphör han inte heller då att vara bunden av avtalet, vilket framkommer av andra stycket i 26§. Ett kollektivavtal har dessutom en så kallad normerande, även kallad utfyllande verkan, vilket innebär att även arbetstagare som enligt den negativa föreningsrätten valt att stå utanför den fackliga organisation, ändå blir bunden av det kollektivavtal som är gällande på arbetsplatsen under det aktuella tillämpningsområdet²³.

Genom 1864 års näringsfrihetslag fick arbetstagare rätt att sälja sitt arbete, därav kom också rätten att vägra arbeta, med andra ord strejka. Sedan denna tid har arbetare strejkat för att få till stånd bättre villkor på arbetsmarknaden. Den strejk som resulterade i det första kollektivavtalet anses vara murarstrejken i Stockholm 1869 och drygt 40 år efter det, 1910, fastslog Högsta domstolen (HD) att kollektivavtal hade rättsverknningar, och dessutom att fackliga organisationer hade rätt att vidta stridsåtgärder.²⁴

1864 års näringsfrihetslag sa inte uttryckligen att strejk var tillåtet. Detta var en tid då strejkvapnen började växa fram men det ansågs fortfarande inte som helt vanligt och inte som något samhällsproblem, var på det inte fanns reglerat. Det var först i slutet av 1880- och 1890-talet som strejkerna började organiseras, under den tid då arbetarrörelsen växte fram. Friheten att strejka uppkom istället genom en liberalisering av de arbetsrättsliga föreskrifterna och istället gavs en vidsträckt avtalsfrihet mellan parterna. I samband med detta avskaffades också straffbestämmelserna som gjorde strejken i sig olaglig.²⁵ Det fanns dock en del bestämmelser i den nya strafflagen som gjorde vissa beteenden, vilka kunde förekomma i samband med strejkerna, straffbara. Detta var beteenden som hemfridsbrott och förargelseväckande beteende²⁶ men strejk i sig, så som stridsåtgärd var alltså numera tillåtet.

Systemet med kollektivavtal fick länge utstå stor ideologisk kritik från arbetsgivarna. I det nya liberala samhället som växte fram ansågs det enskilda avtal vara gällande, medan det fanns en viss rädsla för de kollektiva avtalen. 1905 bildas det första riksomfattande kollektivavtalet men det var inte förrän efter storstrejken 1909 som det stod klart att även arbetsgivarna hade ett intresse av att bibehålla kollektivavtals-systemet.²⁷

23 Källström 2009 s 179

24 Junesjö 1998 s 13

25 Göransson 1988 s 87 f.

26 Göransson 1988 s 88

27 Göransson 1988 s 160 f.

3. Stridsåtgärder, en presentation

3.1 Rätten till stridsåtgärder

Som tidigare anförts under 2.3 har strejk varit ett stridsmedel på arbetsmarknaden ända sedan mitten av 1800-talet, ända sedan lagen om näringsfrihet stiftades. Dessutom fastslog AD arbetarnas rätt till stridsåtgärder redan 1910²⁸. Strejkrätten begränsades dock något under den borgerliga regeringen 1928. Då frågan behandlades av riksdagen pågick den största politiska strejken i Sveriges historia²⁹. Idag är rätten till stridsåtgärder stadgade i grundlag. 2 kap 14§ regeringsformen (RF) lyder enligt följande:

”En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal.”

Sådana begränsningar av stridsrätten som RF talar om återfinns i bland annat MBL 41-45§§. 41§ MBL stadgar en gränsdragning mellan lovliga och olovliga stridsåtgärder, vilket jag kommer återkomma till nedan under 4.1. I 42-43§§ MBL stadgas ett förbud mot olovliga stridsåtgärder och vilka konsekvenser det kan tänkas medföra om en olovlig stridsåtgärd vidtas. Förbudet i 42§ MBL gäller alla organisationer på arbetsmarknaden vare sig de har något organisatoriskt samband med den kollektivavtalsbundne fackföreningen eller inte³⁰. Sista paragrafen kommer nu behandlas väldigt kort. 43§ MBL ger arbetsgivaren en skyldighet att kontakta den lokala fackliga organisationen (om sådan finns) omedelbart då en arbetstagare vidtagit en olovlig stridsåtgärd, detta för att de tillsammans så fort som möjligt ska kunna avbryta åtgärden³¹. Sist bör också framhållas att en stridsåtgärd ska, för att vara lovlig, tas av behörig part vilket följer av 2 kap 14§ RF. Dessutom ska beslutet fattas i behörig ordning, vilket följer av en rad avgöranden från AD³². Innan en stridsåtgärd får vidtas måste motparten och medlingsinstitutet, enligt 45§ MBL, varslas om stridsåtgärden senast sju dagar innan den startas. I varselmeddelandet ska åtgärdens anledning och omfattning anges. Varselregeln finns främst för att medlaren ska få tid på sig att ingripa och motverka stridsåtgärder och för att motparten ska hinna förbereda sig för ev. strid, men den finns även för att angriparen ska få tid att besinna sig.³³

Begreppet stridsåtgärd ska kunna brytas ned i tre rekvisit. Ett objektiva rekvisit, ett subjektivt rekvisit och ett kollektivt rekvisit. Enligt det objektiva rekvisitet ska det vara en viss handling av en yttre beskaffenhet. Handlingens syfte ska användas i form av påtryckningsmedel mot en motpart. En uppräknig på handlingar görs i 41§ MBL, dock är den inte uttömmande och för att avgöra om en handling är en stridsåtgärd eller inte måste även en subjektiv bedömning göras.³⁴ De subjektiva rekvisiten tar sig i

28 Junesjö 1998 s 13

29 Junesjö 1998 s 12 f.

30 Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 406

31 Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 407

32 Schmidt 2009 s 252 f.

33 Schmidt 2009 s 229

34 Schmidt 2009 s 249 f.

uttryck genom dess syfte eller som det brukar uttryckas, stridsåtgärden måste ha fackliga inslag. Syftet ska vara att utöva påtryckning på motparten. Det ska med andra ord inte handla om personliga motiv.³⁵ Det kollektiva rekvisitet innebär nödvändigtvis inte att det måste vara flera personer som tas ut i strid. Det som menas är istället att det är den fackliga organisationen och inte den enskilda arbetaren som ska ta beslutet om stridsåtgärden. Det kan också vara en grupp arbetstagare som vidtar en stridsåtgärd utan stöd av facket, i dessa fall brukar åtgärden kallas för en vild strejk (om det är strejk det handlar om). Om det är företagaren som är initiativtagare till åtgärden så ska den inte riktas mot individer som arbetar för honom, utan mot den fackliga organisationen.³⁶

3.2 Politisk strejk

En politisk strejk skiljer sig en del från de andra stridsåtgärderna. Denna typen av strejk riktar sig mot den egna eller någon annan statsmakt eller annat offentligt organ så som kommunfullmäktige mfl. Det mest markanta kan tyckas vara att strejken inte syftar till att ändra något som den egna arbetsgivaren direkt kan påverka. Trots detta är det alltså arbetsgivaren som får ta smällen.³⁷

Det finns inget generellt förbud mot politiska stridsåtgärder i MBL. Dock råder det för de som arbetar på offentliga myndigheter, enligt 23§ lag om offentlig anställning (LOA), ett generellt förbud mot denna typ av åtgärd om arbetstagaren arbetar med myndighetsutövning, eller oundvikligen behövs för denna typ av arbete. Enligt samma paragraf får stridsåtgärder inte heller vidtas för att påverka den inhemska politiken.³⁸

Politiska stridsåtgärder regleras till största del i praxis. AD har uttalat att en renodlad politisk stridsåtgärd utan några som helst inslag av fackliga syften, faller utanför reglerna om fredsplikt i MBL. Vidare stadgar rättsfallet att en stridsåtgärd anses vara en politisk stridsåtgärd endast om det är en mycket kort protestaktion. Det ska alltså handla om en ytterst kortvarig missnöjesyttring, som mest ett par timmar, det ska stå klart att det handlar om en politisk strejk och arbetet ska ta så lite skada som möjligt. I det omtalade rättsfallet ansågs protesten inte vara en politisk strejk, då det fanns tendenser till fackliga inslag, domstolen ansåg att det åtminstone indirekt syftade till att begränsa arbetsgivarens arbetsledningsrätt.³⁹

Även när det handlar om politiska stridsåtgärder i internationell bemärkelse har ett relativt stort utrymme givits. I dessa fall har AD i ett avgörande stadgat att politiska stridsåtgärder inte strider mot fredsplikten i 41§ MBL. Då det mellan parterna gällande kollektivavtalet inte stagar något förbud mot dessa åtgärder kan det inte ses som en tyst reglering att sådana inte får ske. Slutligen tar AD med i sin bedömning frågan om stridsåtgärden skulle kunna ses som ett hinder av arbetsgivarens affärsledningsrätt. AD menar dock att så inte är fallet och att det ligger i sakens natur att affärsledningsrätten blir något begränsad under rådande förhållanden. Det som är avgörande för om stridsåtgärdens är lovlig är snarare dess syfte. Finns det ett fackligt syfte riktat mot den egna arbetsgivaren, antingen det är direkt eller indirekt, är åtgärden olovlig. I detta hänseende

35 Schmidt 2009 s 251

36 Schmidt 2009 s 251 f.

37 Schmidt 2009 s 267

38 Schmidt 2009 s 267 f.

39 AD 1984 nr 91

har internationella politiska stridsåtgärder givits ett större utrymme. Enligt departementschefens uttalande är det ett naturligt led att svenska fackföreningar ska ha rätt att vidta politiska stridsåtgärder till stöd för sina broderorganisationer utomlands⁴⁰. Vidare stadgar AD att denna typ av åtgärd måste vara tidsbestämd och inte på ett varaktigt sätt avskära arbetsgivaren från sina affärsförbindelser, de ska dessutom vara kortvariga och inte sträcka sig över en ”längre tid” utan att för den sakens skull vara permanenta.⁴¹

3.3 Arbetsinställelse

Ordet arbetsinställelse är en gemensam beteckning för arbetstagarnas stridsmedel, strejk och arbetsgivarens stridsmedel, lockout⁴². Som tidigare klargjorts har strejk varit en rättighet ända sedan 1864 års näringsfrihetsförordning, som i huvudstadgandet lydde:

”Svensk man eller kvinna är - - berättigad till att i stad eller å landet idka handels- eller fabriksrörelse, hantverk eller annan handtering; att till utrikes ort utföra eller derifrån införa samt inrikes orter emellan fortskaffa waror äfvensom att reda i skepp för såväl utrikes som inrikes fart.”

Med ovan citerade text var innebörden att den nya ideologins införande, skapade ett system där arbete ansågs utgöra en vara, vilken fick säljas till högstbjudande. Denna bestämmelse innebar stora problem för arbetstagaren. I praktiken blev utfallet sådant att arbetsgivaren ensidigt bestämde villkoren, lönen gick knappt att leva på och arbetsmiljöhänsyn förekom knappast över huvud taget. Varför detta blev resultatet av den fria marknaden är en fråga som bör diskuteras. Läget på arbetsmarknaden var, åtminstone i ett hänseende detsamma som idag. Utbudet av arbetskraft var större än utbudet av arbetstillfällen.⁴³

Näringsfrihetsförordningen innebar också startskottet för det system vi idag brukar på arbetsmarknaden. När rättigheten att sälja sitt arbete blev lagstadgat blev också rätten att inte sälja sitt arbete den motsatta effekt, det som ligger till grund för dagens strejkrätt. Så här tidigt i historien fanns dock ett problem.⁴⁴ Föreningsrätten blev inte accepterad av arbetsgivarsidan förrän decemberkompromissen 1906⁴⁵, det var också olagligt att vara fackligt engagerad fram till det (se ovan 2.2) och därav torde det ha varit relativt omöjligt att använda strejkmedlet som ett effektivt stridsmedel. Idag är föreningsrätten grundlagstadgad i 2 kap 1§ 1st 5 p RF men även i 7-9§§ MBL.

Arbetsgivarnas motsvarighet till strejkrätten benämns som lockout och innebär att arbetstagarna blir utelåsta från sina arbeten. I övrigt gäller samma regler även för denna åtgärd och även denna regleras i 41§ MBL.

40 Göransson 1988 s 358

41 AD 1980 nr 15

42 Schmidt 2009 s 225

43 Junesjö 1998 s 50 f.

44 Junesjö 1998 s 51

45 Schmidt 2009 s 106 f.

3.4 Blockad och bojkott

Blockad och bojkott fungerar vanligtvis som ett komplement till strejk och innebär att den angripne stängs av från ekonomiska förbindelser. Det kan t.ex röra sig om att ett företag inte får leverans av råvaror eller avstängning av arbetskraft så att ingen kan ta de strejkandes ställe.⁴⁶ Blockad kan även förekomma utan samband med annan stridsåtgärd. Det kan röra sig om en partiell stridsåtgärd, så som nyanställningsblockad eller övertidsblockad. Denna typ används ofta i inledningsskedet av striden. Dock är det kanske vanligaste att denna typ av stridsåtgärder sker i form av sympatiåtgärder.⁴⁷ Med andra ord att ett annat fackförbund som stöd för dem vilka handhar den primära åtgärden, ofta strejk, inte levererar varor eller tömmer företagets sopor för att på ett mera kraftfullt sätt få arbetsgivarna att inse allvaret i situationen. I många andra länder är det vanligt att det i händelse av strejk finns strejkvakter utanför den angripna arbetsplatsen. Dessa strejkvakter demonstrerar mot händelsen och går omkring med plakat vilka informerar om läget. I vissa fall händer det även att strejkvakterna tar till mer handgripliga metoder, då det är relativt vanligt att arbetsgivarna i andra länder försöker hålla driften igång trots strejken, vilket de gör med hjälp av strejkbrytare. I Sverige är detta fenomen mycket ovanligt, vilket hänger ihop med den tragiska händelsen i Ådalen 1931.⁴⁸

Ådalen 1931 började med att ägarna till Graningekoncernen, på grund av den svåra tid som rådde i början av 1930-talet, ville sänka lönerna för arbetarna på Marma-verken i Hälsingland. Koncernens arbetare i Ådalen gick då ut i sympatistrejk för sina kamrater. Mot detta svarade arbetsgivarna med att inkalla strejkbrytare som skulle sköta arbetet under tiden för strejken. Ett arbetarmöte anordnades på Kramfors idrottsplats där situationen diskuterades. Mötet avslutades med ett demonstrationståg som marscherade mot Lunde, där strejkbrytarna befann sig. Det slutade med att demonstranterna och strejkbrytarna drabbade samman i ett våldsamt slagsmål, som polisen inte ansåg sig kunna hantera. Militär kallades in beväpnade med kulsprutor och gevär, alla skarpladdade för strid. Militären började skjuta mot både demonstranter och strejkbrytare och hela händelsen slutade med att fem demonstranter sköts till döds.⁴⁹

46 Schmidt 2009 s 226

47 Schmidt 2009 s 226

48 Schmidt 2009 s 226 f.

49 Hadenius 2008 s 55 f.

4 Tillåtna och förbjudna stridsåtgärder

4.1 De fyra punktförbuden

Som tidigare behandlats, under 3.1 är rätten till stridsåtgärder numera grundlagsfäst och är således tillåtna så länge inte annan lag eller avtal säger något annat. I 41§ MBL stadgas fyra punkter som gör att den som är kollektivavtalsbunden, både arbetsgivare och arbetstagare, inte får vidta stridsåtgärder mot varandra om dessa åtgärder har till syfte att:

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Första punkten stadgar att stridsåtgärder inte får användas för att lösa rättstvister. Dessa ska helt enkelt avgöras av domstol. Detta tycks också vara en etablerad uppfattning bland arbetsmarknadens parter då det finns en lucka i lagstiftningen bland annat vad gäller tvister i LAS, ex tvist om uppsägning. Här finns det inte någon lagstiftning som hindrar stridsåtgärder men trots det låter parterna domstolen lösa de tvister som uppkommer. Skulle frågan ställas på sin spets inför en domstol skulle det troligen leda till ett avgörande som säger att sådana stridsåtgärder är olovliga.⁵⁰ *Andra punkten* har fått stor betydelse när det kommer till vilda strejker. Den typen av strejk inträffar ofta i samband med att det centrala avtalet är undertecknat och de lokala avtalen startar. Avtalen på förbunds nivå, de centrala avtalen, innefattar ofta en klausul som stadgar att de lokala parterna ska vara bundna av fredsplikten, vilket gör att de inte får strejka eller för den delen vidta andra stridsåtgärder vid de lokala förhandlingarna. En sådan strejk skulle då betecknas som förbjuden enligt andra punktförbudet, ändring av avtal.⁵¹ *Den tredje punkten* tar fast på stridsåtgärder med syfte att åstadkomma ändringar efter avtalets slut. Vad denna punkt stadgar är egentligen bara att strider om nya kollektivavtal inte får börja i förtid, utan först efter avtalsperioden. *Fjärde punkten* behandlar rätten till sympatiåtgärder eller kanske mera korrekt förbudet mot sympatiåtgärder om primäråtgärden är olovlig.⁵² Fjärde punkten kan se relativt enkel ut att tillämpa, så är dock inte fallet. Huvudregeln är att sympatiåtgärder är tillåtna om den primära åtgärden är lovlig men det finns vissa inskränkningar. Ett exempel på en begränsning är Dagspostmålet. Typografförbundet ville på grund av Dagspostens nazistiska hållning tvinga fram en nedläggning av tidningen genom en blockad mot tryckeriet och genom att kungöra en bojkott mot tidningen. Handelsarbetareförbundet instämde och uppmanade sina medlemmar att,

50 Schmidt 2009 s 254

51 Schmidt 2009 s 255

52 Schmidt 2009 s 259

som sympatiåtgärd, varken befatta sig med transporter eller distribution av tidningen. Detta ansågs på grund av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, vilket anses vara en dold klausul i kollektivavtalet, vara likställt med ändring av gällande kollektivavtal och därmed strida mot andra punktförbudet.⁵³

AD anförde att sympatiåtgärder av en kollektivavtalsbunden part i och för sig alltid blir en viss rubbning av fredsplikten, därav måste sympatiåtgärder vara av tillfällig natur och inte sträcka sig längre än primäråtgärden, alltså ska den stridande parten efter att primäråtgärden är avslutad kunna återgå till att oförändrat tillämpa kollektivavtalet. I förekommet fall är primäråtgärden av sådan typ att den fortgår och måste upprätthållas även i framtiden, vilket medför att även sympatiåtgärden är av sådan art. Handelsarbetareförbundets uppmaning sätter sig med andra ord över arbetsgivarens ledningsrätt och kan därav inte anses vara lovlig.⁵⁴

4.2 Arbetsgivarens ledningsrätt enligt § 32-klausulen

SAF hade i sina stadgar skrivit in, att alla arbetsgivare som var anslutna i organisationen ovillkorligen skulle se till att det i avtalen som tecknades med facken, skulle finnas en bestämmelse som stadgade arbetsgivarens rätta att leda och fördela arbetet, samt att arbetsgivaren fritt fick anställa och avskeda sin personal. Under en lockout tvingades LO förmå sina medlemsförbund att acceptera läget och skriva in följande överenskommelse i sina avtal:

”Med iakttagande av avtalens bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och för dela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt använda arbetare oavsett om dessa är organiserade eller ej. Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta.

Anse atbetarne, att avskedet ägt rum under omständigheter som kunnat tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.”⁵⁵

Decemberkompromissen skulle under 1930-talet komma att få mycket stor rättslig betydelse. Verkstadsföreningen (VF) stod fram till 1917 utanför SAF och hade aldrig haft någon §32-klausul i sina stadgar. När de senare anslöt sig till SAF befriades de från denna skyldighet. De avtal som VF slöt med fackförbunden innehöll således varken något stadgande om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet eller dennes rätt att fritt anställa och säga upp personal.⁵⁶ Det kommer dock visa sig att AD inte anser det vara nödvändigt att avtala om dessa båda rättigheter.

I de avtal som VF slöt för sina medlemmar saknades alltså §32, det stadgades ingen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete och det stadgades inte heller något om arbetsgivarens rätt att fritt säga upp och anställa personal. När Götaverken avskedat ett antal arbetare svarar Svenska Metallarbetareförbundet med en anställnings-

53 AD 1945 nr 62

54 AD 1945 nr 62

55 Junesjö 1998 s 61 f.

56 Schmidt 2009 s 256

blockad. Då denna fråga inte var reglerad i avtalet torde stridsåtgärden vara tillåten, så bedömde dock inte AD fallet. De menade istället att det krävs en uttrycklig överenskommelse i anställningsavtal eller kollektivavtal för att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ska begränsas, och lika så för att arbetsgivarens rätt att fritt anställa och avskeda ska begränsas. Dessa rättigheter för arbetsgivaren ansågs med andra ord vara en dold klausul i kollektivavtalet och träffades därmed av fredsplikten.⁵⁷

Utöver detta var det så, att om tvist uppstod angående vad som ligger i arbetskyldigheten kommer det på arbetstagarna att göra som arbetsgivaren säger, fram till dess att tvisten är löst. AD:s stadgande gäller en tvist om övertidsarbete på en söndag. På initiativ av klubbordföranden vägrade arbetarna utföra övertidsarbetet, vilket ledde till att denne blev avskedad. Det AD tog ställning till var ordförandens arbetskyldighet och uttalade följande:

”I detta sammanhang märkes, att det i allmänhet torde vara svårare att i efterhand gottgöra skada, som uppkommit därigenom att behörigen ålagt arbete genom arbetsvägran icke kommit till utförande, än att i efterhand upprätta skada, som härleder sig därav att arbetarnas nödgas påtaga sig ett arbete, vilket de icke varit skyldiga att utföra.... Med hänsyn till arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet måste arbetsdomstolen antaga, att när tvist uppkommer rörande arbetskyldigheten och denna tvist icke kan hinna lösas av arbetsdomstolen, innan arbetet är avsett att företagas, arbetsgivaren i regel har rätt att fordra, att arbetet utan hinder av tvisten utföres i avbidan på rättslig prövning av tvistefrågan.”

Vad föregående citat säger är att arbetsgivaren har vid tvist om arbetskyldigheten tolkningsföreträde och arbetstagarna är således skyldiga att följa arbetsgivarens order. Vägrar arbetstagaren i detta läge att lyda, gör han sig skyldig till avtalsbrott. Arbetsgivaren blir i gengäld skadeståndsskyldig om hans uppfattning var felaktig, det vill säga om rätten kommer fram till en annan slutsats.⁵⁸

Det bör här tilläggas att rättsläget idag är ett annat. När det gäller arbetsplatser som är kollektivavtalsslutna är förhållandet det helt omvända. Vid MBL:s tillkomst argumenterade de fackliga organisationerna för en mer jämbördig relation mellan parterna och anförde att arbetsgivarens i och med tolkningsföreträdet fick ett allt för stort övertag. Resultatet av detta blev 34§ MBL⁵⁹:

”Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har

57 AD 1933 nr 159

58 Schmidt 2009 s 212 f.

59 Schmidt 2009 s 213

insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol.”

4.3 Den kvarlevande stridsrätten

Det missnöje som fanns över maktfördelningen enligt decemberkompromissen resulterade inte enbart i 34§ när MBL skapades. Även en annan paragraf stadgades för att ge fackföreningsrörelsen inflytande över företagen, 32§ om medbestämmanderätt genom kollektivavtal, vilket stadgar:

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarerna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarerna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ.

För att ett avtal om medbestämmanderätt ska komma på tal krävs att frågan väcks av endera part vid de sedvanliga förhandlingarna om löner och andra anställningsvillkor. Blir frågan uttryckligen reglerad omfattas den av fredsplikten oavsett regleringens innehåll. I annat fall ses frågan som en oreglerad intressefråga, och den beslutanderätt som vanligtvis bekommer arbetsgivaren stannar hos honom, men utan att vara skyddad av fredsplikten. Dock krävs ytterligare en förhandling som inte leder fram till något resultat innan frågan omfattas av stridsrätten.⁶⁰

Kopplad till 32§ MBL finns 44§ samma lag, som stadgar att fråga om medbestämmanderätt som diskuterats vid de sedvanliga kollektivavtalsförhandlingarna, utan att någon överenskommelse uttryckligen träffats ändå inte faller under fredsplikten om separat förhandling sker senare. Detta torde betyda att medbestämmande faller under fredsplikten för de situationer frågan inte blir reglerad och enskild förhandling inte sker, vilket är det normala när en fråga diskuterats utan resultat (se nedan 4.4). Dock är 44§ MBL verkningslös enligt Göransson. Han menar att det torde vara praktiskt omöjligt att vid de sedvanliga kollektivavtalsförhandlingarna också komma överens om medbestämmandefrågan. Är parterna överens om löner och andra anställningsvillkor menar Göransson att det synes vara omöjligt att ta ut arbetare i strejk på grund av medbestämmandefrågan. Det synes även vara svårt att se att arbetsgivarsidan skulle skriva på ett löneavtal där de även ger utrymme för stridsåtgärder under avtalsperioden. Därav anser Göransson att införandet av 44 och 32§§ MBL endast var politisk kosmetika för att lugna fackföreningsrörelsen under 1970-talet.⁶¹

60 Göransson 1988 s 347 f.

61 Göransson 1988 s 349

4.4 Stridsåtgärder i fredstid

Som tidigare konstaterats (se 3.1) är stridsåtgärder tillåtna så länge de enligt lag eller avtal inte är förbjudna. Det har vidare konstaterats att det är 41§ MBL som genom de fyra punktförbuden är den begränsande paragrafen. Då 41§ MBL stadgar att stridsåtgärder inte får vidtas efter det att avtal har ingåtts mellan parterna, om de strider mot fredsplikten i avtalet, torde det innebära att stridsåtgärder är tillåtna så vida parterna inte kommit överens om absolut fredsplikt⁶². Dock gjorde lagstiftaren ytterligare några begränsningar, de fyra punktförbuden. Så här långt har alltså konstaterats att stridsåtgärder inte får vidtas under kollektivavtalsförhållanden om parterna kommit överens om *absolut fredsplikt*, vid *tvist om kollektivavtals giltighet*, för att *åstadkomma ändring av avtal*, för att *åstadkomma ändring efter avtalsperioden* eller för att *stödja en olovlig primäråtgärd genom sympatiåtgärder*.

Detta ger ett relativt tydligt intryck av att stridsåtgärder, även under fredsplikt, är tillåtna i de fall det handlar om en oreglerad fråga. Detta torde även ligga i linje med kravet i 23§ MBL, som stadgar att ett kollektivavtal ska upprättas skriftligt. Dock har AD genom praxis utvidgat fredsplikten väsentligt att även omfatta en mängd frågor som inte uttryckligen står i avtalen.⁶³ Göransson benämner dem som dolda klausuler och han belyser två situationer för att klargöra förhållandet. Det första menar Göransson är frågor som vid avtalsförhandlingarna har tagits upp och diskuterats utan att parterna kunnat komma överens och därav lämnat frågan utanför avtalet. Det andra handlar enligt Göransson om frågor som på grund av dess natur bekommer den ena parten, eller för den sakens skull om den ena parten på grund av frågans natur saknar inflytande. Vid avgörandet av vilka stridsåtgärder som är tillåtna trots fredsplikt är det det andra punktförbudet som är det mest intressanta. Vad anser AD ska ingå i kollektivavtalet som dolda klausuler? Göransson framhåller att det finns fem olika situationer där AD har utvidgat fredsplikten till att även omfatta dessa frågor.⁶⁴

4.4.1 Allmänna rättsgrundsatser

När AD tagit ställning till vad som ska inrymmas under allmänna rättsgrundsatser utgick de från överenskommelsen som SAF och LO gjorde i decemberkompromissen. De allmänna rättsgrundsatserna var med andra ord arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, arbetsgivarens rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare och det facto att föreningsrätten ska lämnas oinskränkt.⁶⁵ Ett av de första avgöranden av stor betydelse kom redan 1930. Här uttalade AD att sådana rättigheter som ansågs komma naturligt genom kollektivavtalet inte uttryckligen behövde stå med. Som exempel angav AD att föreningsrätten skulle lämnas oinskränkt, likaså arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt arbetsgivarens affärsledningsrätt.⁶⁶ Det första rättsfall som stadgade arbetsgivarens fria uppsägningsrätt kom bara två år efteråt, 1932, vilket styrktes ett år senare i en tvist mellan VF och Götaverken mot Metallindustriarbetareförbundet. Götaverken hade avskedat några arbetare som arbetat på företaget länge.

62 Göransson 1988 s 228

63 Göransson 1988 s 229

64 Göransson 1988 s 248

65 Göransson 1988 s 249 ff.

66 AD 1930 nr 52

Metallindustriarbetareförbundet svarade med en nyanställningsblockad, vilken de menade var en lovlig åtgärd eftersom det inte fanns någon klausul som likt 32§ i SAF:s stadgar gav arbetsgivaren fri rätt att säga upp arbetare. Metallindustriarbetareförbundet ansåg därmed att detta var en oreglerad fråga och blockaden därav var lovlig. AD:s inställning var dock en annan. Med hänvisning till AD 1932 nr 100, som stadgar arbetsgivarens rätt att oinskränkt säga upp arbetstagare om avtalet inte säger annat, uttalade AD att den typen av allmänna rättsgrundsatser inte uttryckligen behöver stå i avtalet för att vara en del av det. De menade att de allmänna rättsgrundsatserna finns i alla kollektivavtal så som en dold klausul. Blockaden ansågs med andra ord som ett medel för att åstadkomma en ändring i avtalet och betecknades som olovlig enligt det andra punktförbudet.⁶⁷ Den fria uppsägningsrätten kom i och med Saltsjöbadsavtalet 1938 att inskränkas något och anställningsskyddet stärktes något år senare genom en ändring av avtalet, uppsägningen skulle efter detta vara sakligt grundad. När Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) stiftades undanrödes principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt helt som dold klausul i kollektivavtalen och skyddas därmed inte heller av fredsplikten. Dock kan en stridsåtgärd mot en felaktig uppsägning ändå vara olovlig men inte enligt det andra punktförbudet, utan istället enligt det första.⁶⁸ Det första punktförbudet förbjuder i och för sig inte stridsåtgärder som riktar sig mot felaktiga uppsägningar, vilket borde tyda på att en sådan stridsåtgärd är förenlig med svensk rätt. Så har AD dock inte sett på situationen. De menar att olovliga stridsåtgärder är uteslutna i tvister som kan lösas av domstol. Vidare anför de att arbetstagare är skyddade av LAS och att den typen av tvister ska prövas i domstol.⁶⁹ Paragraferna 32 och 44 i MBL har heller inte gjort någon egentlig förändring ur ett fredsperspektiv. Det som blir skillnaden om ett medbestämmandeavtal undertecknas, är egentligen bara att just den specifika fråga som parterna kommer överens om övergår från att vara en dold klausul till att bli föremål för medbestämmande, vilket egentligen var rättsläget redan före tiden för MBL. AD hade i praxis uttalat att det krävdes en överenskommelse i kollektivavtalet för att de dolda klausulerna inte skulle vara gällande.⁷⁰

4.4.2 Tolkning av allmänna rättsgrundsatser

När det kommer till hur AD har gått till väga för att tolka de allmänna rättsgrundsatserna, har det i stort sett skett med hjälp av deras egna prejudicerande rättsfall. Sigeman har påpekat att de har givits en hög rang inom rättskällehierarkin, närmast under lagstiftningen tillsammans med förarbetena. Dock har de skett tillsammans med en skönsmässig bedömning som grundar sig i vad AD anser vara rimligt och rättvist. Utgångspunkten för vad som anses vara rimligt och rättvist inhämtas från det rådande läget i samhället. Med andra ord tog AD, då den för arbetstagarna skyddande lagstiftningen växte fram, med detta i sin bedömning av rättstvister.⁷¹ Den svåraste rättsgrundsatsen att tolka innebörden av har enligt

67 AD 1933 nr 159

68 Göransson 1988 s 252 f.

69 AD 1975 nr 31

70 Göransson 1988 s 352

71 Göransson 1988 s 260, Göransson 1988 s 268 samt Göransson 1988 s 362

Göransson utan tvekan varit arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet⁷². Längre tillbaka ansågs arbetsgivaren ha stora rättigheter att förlägga arbetstiderna, som ett led i dennes rätt att leda och fördela arbetet. Efter MBL:s tillkomst har denna befogenhet begränsats något. Enligt AD:s avgörande angående fem sjuksköterskors skyldighet att gå från förmiddags-/eftermiddagsarbete till att börja kontinuerligt treskiftsarbete har stadgats att en sådan skyldighet inte nödvändigtvis behöver föreligga. Det AD tog ställning till var främst vad som ansågs vara det normalt förekommande i branschen. Sjuksköterskornas anställningsavtal reglerade inte något om hur deras arbetstid skulle förläggas och det fanns i kollektivavtalet vissa regleringar angående kombinerat dag- och nattarbete. Detta skulle i sig vara antydningar till arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstiden efter eget tycke, AD tog dock en annan ställning. Det var främst två frågeställningar som var det avgörande i målet. Dels om förändringen bör betraktas som så väsentlig att arbetsgivaren inte ensidigt har rätt att besluta om den och dels om de enskilda arbetsavtalen utgör någon skyldighet att godta den ändrade arbetstidsförläggningen.

Vad gäller den första frågeställningen ansåg AD att treskiftsarbete är särskilt påfrestande för arbetstagaren både fysiskt och psykiskt och att det därav skulle krävas en betydande reduktion av arbetstiden jämförelsevis med dagtidsarbete. AD anser det nya schemat vara en så väsentlig förändring av arbetsförhållandena att det faller utanför arbetsgivarens normala rättigheter. Vad gäller den andra frågeställningen menar AD att då anställningsavtalen inte innehåller några bestämmelser om arbetstidens förläggning blir det avgörande vad praxis inom branschen är. I målet kom det fram att det endast i yttersta undantagsfall var brukligt för sjuksköterskor att arbeta treskift och att det på grund av det inte kunde anses ligga i deras arbetsskyldighet.⁷³

En annan rättighet som tidigare gått under arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är rättigheten att omplacera arbetstagare. Även denna rätt har efter införandet av MBL begränsats genom AD:s avgöranden. Det mest kända fall som fått stor betydelse på området är det som lett fram till bastubadarprincipen. Tvisten handlar om en arbetstagare på ett pappersbruk. Hans tjänst var som syraarbetare där det bland annat ingick som uppgift att övervaka en ugn där förbränning av svavel sker. Vid uppstarten av ugnen krävs mycket noggrann övervakning och vissa manuella justeringar. Efter att ugnen uppnått en viss temperatur, ett visst tryck och några manuella handhavande har gjorts stabiliserar anläggningen och sköter sig själv. Efter denna uppstartningsprocess har arbetstagaren tillsammans med sin arbetskamrat lämnat arbetsplats och istället gått till personalutrymmet för att bada bastu. Under den tiden hade en driftsingenjör letat efter honom och tillslut funnit dem båda i bastun. Driftsingenjören anmälde beteendet till personalavdelningen och arbetstagaren blev omplacerad till mera okvalificerade arbetsuppgifter. Huvudfrågan i målet gällde ifall omplaceringen hade skett i strid med lag eller avtal. Det konstateras i rättsfallet att åsikterna om när pannan är i stabil drift går isär men att det naturligtvis är arbetsgivarens mening som är det grundläggande då det yttersta ansvaret vilar på denne. Vidare har framkommit att arbetstagaren inte fått ordentliga instruktioner angående detta och att han varken kände till eller borde ha känt

72 Göransson 1988 s 261

73 AD 1979 nr 66

till de säkerhetsföreskrifter som fanns. Därav kommer AD fram till att arbetstagaren inte åsidosatt dessa. I och med detta är dock inte sagt att arbetstagaren haft rätt att lämna sin arbetsplats för att bada bastu. Det hade dock i utredningen visat sig att operatörerna ibland inom sina arbetsuppgifter var tvungna att lämna övervakningsplatsen för att utföra andra uppgifter och att det var i sin ordning då maskinen inte krävde lika stor övervakning då den var i stabil drift. Dessutom var det förenligt med företagets policy att duscha under arbetstid, då det förelåg hög en smutsfaktor. Även bastubadande har förekommit på avdelningen i obetydlig utsträckning vilket företaget känt till och genom att inte vidta några åtgärder indirekt accepterat. Med denna bakgrund beslutade AD att omplacering inte alltid ligger inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och att det på grund av arbetstagarnas skyddslagstiftning kan utgöra en fråga som ska lösas genom rättslig prövning.⁷⁴ Det mest väsentliga som AD stadgade i tvisten och som efter det har kommit att utgöra bastubadarprincipen, är att det vid ingripande omplaceringar måste föreligga godtagbara skäl. Det AD menar med ingripande omplaceringar är förändrade arbetsvillkor som arbetstider, lön och andra arbetsvillkor. De framkommer i rättsfallet att nackdelarna ibland kan uppfattas så stora att en omplacering är att likställa med uppsägning och nyanställning. I domskälen anger AD också att det inte är möjligt att ange några riktlinjer för vad som menas med godtagbara skäl⁷⁵ men av rättsfallet torde man kunna konstatera att det åtminstone inte är ett av företaget redan accepterat beteende.

En stridsåtgärd som vidtas i protest mot en felaktig uppsägning är i och med detta inte olovlig enligt andra punktförbudet, som den varit enligt tidigare rätt. Dock är en sådan situation något som ska prövas i en rättslig tvist i AD och stridsåtgärder blir därmed förbjudna enligt första punktförbudet istället. Den rättighet arbetstagarorganisationen får i detta läge är istället tolkningsföreträdet enligt 34§ MBL, vilket innebär att arbetstagaren ges en möjlighet att stanna kvar med sina nuvarande arbetsuppgifter fram till att domstolen avgjort frågan.⁷⁶

4.4.3 Negativ reglering genom avvisande av avtalskrav

Enligt förarbetet till den äldre lagstiftningen om fredsplikt, kollektivavtalslagen (KAL), framförs att det inte finns något förbud mot att under kollektivavtalsförhållande vidta stridsåtgärder vad gäller intressefrågor som inte omfattas av kollektivavtalets fredsplikt. Vidare framförs att en intressefråga nödvändigtvis inte behöver vara överenskommen i avtalet för att omfattas av fredsplikten, även de så kallade negativt reglerade frågorna är föremål för fred under avtalsförhållandet. Vidare menar AD även att vissa frågor inte ens behöver ha varit föremål för diskussion under förhandlingarna för att omfattas av fredsplikten, frågor som av sakens natur tillkommer den ena parten. I detta uttalande menar lagstiftaren främst de allmänna rättsgrundsatserna (se ovan 4.4).⁷⁷ En möjlighet för att en fråga inte ska lyda under fredsplikten är att parterna vid förhandlingarna kommit överens om att frågan ska anses som oregerad. Parterna kunde med andra ord genom en gemensam manifestation uppnå den idag lagstadgade kvarlevande stridsrätten

74 AD 1978 nr 89

75 Göransson 1988 s 363 f.

76 Göransson 1988 s 365

77 Prop 1928:39 s 95

(se ovan 4.3).⁷⁸ Om den frånfallna frågan på något sätt har anknytning till att ämne som är föremål för kollektivavtalsregleringen får även denna anses vara föremål för fredsplikten. Har frågan ingen sådan anknytning blir det avgörande för om den ska falla under fredsplikten vad som förekommit vid förhandlingarna. Förhåller det sig så torde AD, enligt Göransson, ställa förhållandevis stränga krav på bevisningen.⁷⁹

Vad gäller principen om det negativt reglerade frågor används den till största del som en tolkningsprincip för att fastställa vad den gemensamma partsviljan varit. I detta fall torde det inte heller vara möjligt att söka stöd av 44§ MBL för att få vidta stridsåtgärder. Denna paragraf tar närmast sikte på allmänna rättsgrundsatser och inte rena intressefrågor.⁸⁰ Enligt AD:s praxis kan även en i kollektivavtalet reglerad fråga bli att anses som negativt reglerad om en part framställt sitt anspråk på ett så oklart sätt att motparten inte förstått eller borde ha förstått vad yrkandet innebar. AD börjar med att inledningsvis ange några allmänrättsliga utgångspunkter, vilka är de som får betydelse för målets utgång. Kravet på skriftlighet, menar AD, medför inte att domstol vid tolkning av avtal är förhindrade att vidtaga andra tolkningsmetoder. De framför att ordalydelsen i och för sig har stor och inte sällan avgörande betydelse men att det endast är en tolkningsmetod bredvid flera andra. AD framhåller vidare att det mest avgörande är den gemensamma partsviljan och om det visar sig att den är något annat än vad själva ordalydelsen uttrycker blir partsviljan det avgörande. Formkravet skulle även enligt AD kunna ha betydelse för huruvida 1 kap i avtalslagen (AvtL) blir tillämpligt eller inte. Enligt 1 kap 1§ 3 st AvtL går MBL:s regler före. Dock har AD genom sin praxis antagit att AvtL 1 kap i princip är tillämpligt vad gäller kollektivavtal. I det aktuella målet är av intresse huruvida 1 kap 6 § 2 st är tillämpligt vad gäller kollektivavtal. Paragrafen stadgar vad gällande rätt är i det fall då anbudstagaren ger ett svar som han anser överensstämma med anbudet men som i verkligheten inte gör det. Om mottagaren av svaret då måste insett vilken uppfattning anbudstagaren har, åligger det honom att ge besked om detta. Underlåter han att ge besked anses avtalet ha kommit till stånd i enlighet med svaret. Part som inser motpartens missförstånd får med andra ord inte utnyttja detta till sin fördel. I rättsfallet kom AD till den slutsatsen att fabriksarbetareförbundet hade utnyttjat ett för dem missförstånd som de måste ha känt till och avtalet ansågs vara negativt reglerat vad gäller just den delen av avtalet.⁸¹

4.4.4 Tolkning eller utfyllning med hjälp av individuella förutsättningar

Arbetsrättskommittén har givit uttryck för ett tankesätt som innebär att i alla fall lönebestämmelser och bestämmelser vad gäller andra ekonomiska förmåner torde vara uttömmade i kollektivavtalen, så till den grad att krav på ytterligare löneförmåner under kollektivavtalsperioden inte får ske med hjälp av stridsåtgärder. Som stöd för detta uttalande har angetts, att synsättet om att avtalet uttömmade anger vad parterna åtagit sig att prestera, torde vara den naturliga utgångspunkten på det förmögenhetsrättsliga området. Detta resonemang ger ett ganska tydligt intryck av att kommittén presumerar att det föreligger en gemensam partsavsikt om att fredsplikt angående

78 Göransson 1988 s 270

79 Göransson 1988 s 271

80 Göransson 1988 s 366 f.

81 AD 1978 nr 124

lönefrågor råder under en avtalsperiod. Samtidigt har arbetsrättskommittén också uttalat att det framstår som främmande att parterna, i det fall de lämnar lönefrågan oreglerad, därav skulle ha avsikten att bli bunden av fredsplikten i frågan.⁸²

I ett av AD:s avgöranden tycks de ha gått på arbetsrättskommitténs första linje. I en tvist mellan svenska kommunalarbetareförbundet och Malmöhus läns landsting samt Stockholms landsting, har parterna varit bundna av ett centralt avtal. Avtalet saknade lönebestämmelser för de arbetstagare som klassas in under grupp två, däremot fanns en överenskommelse om lägsta lön. Utöver detta fanns alltså inga genom förhandlingar bestämda löneklasser för denna grupp. På lokal nivå har kommunalarbetareförbundet genom förhandlingar, dock utan framgång, försökt fått till stånd en överenskommelse för denna grupp arbetstagare. Då kommunalarbetareförbundet anser att lönefrågan för denna grupp är att se som oreglerad, har frågan huruvida stridsåtgärder i detta avseende skulle vara tillåtna blivit aktuell. Under omständigheterna att avtal tecknats på central nivå, och att parterna där lämnat en viss arbetsgrupps lönebestämmelser oreglerade, uttalar AD att avsikten med avtalet inte kunnat vara annan, än att anställningsvillkoren endast ska regleras med en lägsta lön och att individuell lönesättning därefter ska ske. Av utredningen framgår även att det aktuella avtalet varit en kompromisslösning efter långvariga förhandlingar, där frågan om en mera bestämt reglerad lön för denna grupp diskuterats, men där kommunalarbetareförbundet fått backa med sina krav. Med bakgrund av det anförda anser AD att avtalet vad gäller löneregleringen är uttömmande och stridsåtgärder får därmed inte vidtas under kollektivavtalsperioden.⁸³ Den slutsats som kan dras av detta är att AD gör en individuell bedömning, det torde med andra ord, då AD lägger vikt vid att frågan varit föremål för diskussion, inte kunna ses som en allmänt hållen princip. Frågan återstår om hur domstolen skulle ställt sig i en sådan fråga om lönefrågan för den aktuella gruppen aldrig varit föremål i de centrala förhandlingarna.

I ett annat avgörande har AD haft att ta ställning till huruvida arbetstagare har rätt till lön då ett skyddsombud genom sin stopptingsrätt stängt produktionen. Vid en viss del av tillverkningen i ett företag används olika sorters lim. Vid arbetstidens början kl 7.00 vägrar arbetarna utföra dessa arbetsuppgifter med motiveringen att limmet innebär fara för deras hälsa. Kl 7.30 utfärdar huvudskyddsombudet ett stopp med samma motivering. Yrkesinspektionen kallas till platsen och gör bedömningen att arbetet ska återupptas, vilket sker 10.40. Tvist uppkommer mellan Svenska metallarbetareförbundet och VF huruvida lön ska betalas ut under den tiden produktionen stått stilla. AD börjar med att utreda de principiella rätten till lön då avbrott sker i arbetet. Enligt äldre rätt konstateras att timanställda säljer sitt arbete timme för timme och endast kan utkräva betalning för den tiden arbetsgivaren kan erbjuda dem arbete. Enligt detta har arbetsgivaren inte någon skyldighet att utge betalning vid avbrott i arbetet. Vidare konstaterar AD att rättsuppfattningen efter den skyddslagstiftning som tillkommit på senare tid har förändrats. Numera har arbetstagare rättigheter som uppsägningstid, lön vid uppsägningstid, lön under permitteringar, i vissa situationer lön fast arbete inte utförs, så som väntetidsersättning mm. AD menar därför att den

82 Göransson 1988 s 272

83 AD 1973 nr 33

uppkomna situationen inte kan lösas genom tolkning av verkstadsavtalet, utan måste lösas genom allmänna överväganden av skälighetsnatur, med utgångspunkt i de särskilda omständigheter som föreligger. Arbetsmiljölagstiftningen är uppbyggd så att skyddsombuden har rättigheter att stoppa arbetet om denne anser att det föreligger en fara för liv eller hälsa. Därav står skyddsombudet inför en mycket svår uppgift att avgöra huruvida det föreligger en sådan fara. Tilläggas bör också att skyddsombuden är förtroendevalda av arbetstagarna för att representera dem i arbetsmiljöfrågor och således kan tänkas att han lätt intar en partisk roll. AD menar att det krävs att den som fått detta förtroende noga sätter sig in i förhållandena innan stopptingsrätten utförs. Å andra sidan påpekar AD också att det är lika viktigt att det inte sätts upp så snäva regler för skyddsombuden att dessa inte vågar utnyttja sina befogenheter i uppkomna situationer. AD menar vidare att det inte ska ställas hårdare krav än att skyddsombudets åtgärder kan ses som försvarliga. Avbryts arbetet med utgångspunkt i en sådan bedömning har avbrottet skett med fog, vilket medför att löneavdrag för arbetstagarna inte ska ske, vare sig det i efterhand visar sig att avbrottet var försvarligt eller inte. I och med detta uttalande ingår rätten till lön som en klausul i verkstadsavtalet, så länge arbetsavbrottet skett med fog.⁸⁴ Detta innebär att frågan inte får avgöras genom en stridsåtgärd, utan istället genom ett rättsligt avgörande enligt det första punktförbudet.

I nästa avgörande har AD att ta ställning till huruvida ett avtal som saknar reglering av beredskapstjänstgöring ändå reglerar det. Detta är en tvist mellan SFO Branschkommitté och ABAB Svenska Vakt AB i Skärholmen mot Svenska transportarbetareförbundet. Beredskapstjänst innebär att arbetstagare utan att befinna sig på arbetsplatsen, står till arbetsgivarens förfogande genom att hålla sig tillgänglig för arbetsgivaren för att, akut vid behov, kunna arbeta. AD framhåller att det allmänt rådande synsättet är att det finns en skillnad mellan jourtid och beredskapstid, där jourtid innefattar tid då arbetstagaren finns till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen, och som tidigare framförts innebär beredskapstid att arbetstagaren ska finnas tillgänglig på annat ställe än på arbetsplatsen. Vid beredskapstid blir arbetstagaren således inte beskuren på sin fritid på samma sätt som vid jourarbete och beredskapstiden betraktas sålunda inte som arbetstid. Det aktuella branschavtalet innehåller inte några bestämmelser om arbetstagarens skyldighet att ställa upp på beredskapstid och inte heller några bestämmelser om ersättning för sådan tid. AD:s ställningstagande blir således att det inte är en kollektivavtalsreglerad fråga och enskilda överenskommelser på området kan inte strida mot gällande kollektivavtal. AD framhåller också att det i generella fall är tillåtet för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder för oreglerade frågor men menar samtidigt att huruvida det är tillåtet i förekommet fall har det inte haft anledning att ta ställning till.⁸⁵ Även i förekommet fall utgår AD från individuell tolkning av avtalen, vilket medför en svårighet att utläsa allmänt gällande principer. Dock finns enligt domstolens uttalande en eventuell öppning för tillåtelse att vidta stridsåtgärder även under ett kollektivavtalsförhållande. Denna möjlighet till stridsåtgärder kommer behandlas ytterligare under *Tjänsteavtalsparternas delegerade frågor*.

84 AD 1979 nr 164

85 AD 1982 nr 97

I ytterligare ett fall har AD haft till uppgift att utreda huruvida ett avtal som reglerar beredskapstid men saknar reglering av jourtid, ändå ska tolkas som att det innefattar det sistnämnda. I denna tvist har vissa arbetstagare som är skyldiga att utföra beredskapstid, sin bostad längre bort från sin nuvarande arbetsplats än vad avtalet kräver. Därför har arbetsgivaren upplåtit ett rum för dessa arbetstagare som finns inom inhägnat område, i direkt anslutning till arbetsplatsen. Arbetsgivarparten menar i första hand att detta ska ses som beredskapstid, då bostad även innefattar andra typer av boende, sås som inackorderingsrum. I andra hand är arbetsgivarens ställning att i det fall det ska uppfattas så som jourtid, finns inga sådana bestämmelser i avtalet vilket rättfärdigar enskilda överenskommelser. Facket menar att arbetstagarna, så länge de tillbringar sin tid i det särskilda övernattningsrummet, har rätt till full lön och övertidsersättning.

Bestämmelserna om beredskapsersättning har tidigare i avtalet hetat jourersättning men ändrats i och med att arbetstidsförkortningar ägt rum och arbetstagarna heller spenderat sina beredskapstimmar hemma än att befinna sig på arbetsplatsen, ofta utan att behöva utföra något arbete. En ändring som båda parter varit överens om. AD menar att då övernattningsrummet ägs av arbetsgivaren och därtill finns inom ett inhägnat område i direkt anslutning till arbetsplatsen, kan det inte likställas med deras hem. Istället menar domstolen att det bör likställas med att arbetstagarna befinner sig på arbetsplatsen och situationen är istället att likställa med jourtid. Som motivation till detta anger AD, att det med jourtid menas den tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen, vilket de gör enligt det ovan anförda. Det AD nu måste ta ställning till är arbetsgivarens invändning om att det inte finns någon reglering angående jourtid. Först menar AD att det är svårt att förklara att ett riksavtal innehåller bestämmelser om beredskapstid men lämnar jourtidsbestämmelser oregrerat. Därtill har det i målet visats sig att arbetstagarna tycks ha varit skyldiga att i det anvisade rummet finnas tillgängliga på arbetsgivarens begäran, vilket ger tydliga indikationer på att avtalet måste innehålla bestämmelser om hur dessa arbetstagare ska ersättas. I avtalet finns en bestämmelse som enligt ordalydelsen säger att arbetstagaren har rätt till lön då han står till arbetsgivarens förfogande. AD anser att arbetstagarna uppenbarligen står till arbetsgivarens förfogande då de befinner sig i det aktuella rummet. Kontentan av detta blir med andra ord att jourtiden är reglerad i avtalet trots att det inte uttryckligen står.⁸⁶

I det sista rättsfallet på förekommet område råder det en tvist mellan beklädnadsarbetarnas förbund och Handelsarbetsgivarorganisationen. I detta rättsfall handlar tvisten om huruvida arbetsgivarens har rätt att teckna enskilda avtal som stadgar lägre lön än minimilönen, förutsatt att arbetstagaren inte kan placeras i en kategori av arbetstagare som avtalet reglerar. Förbundets mening är att kollektivavtalet innehåller en bestämmelse om minimilön. Denna bestämmelse innebär att lägre lön än det avtalade inte får ingås via enskilda avtal. En bestämmelse finns dock att en lärlingslön kan förekomma som är lägre än minimilönen, men arbetstagaren i det aktuella fallet var inte anställd som lärling, utan hade arbetsuppgifter som ingick i den normala sysselsättningen. Arbetsgivarparten invände mot detta att kollektivavtalet inte hindrar

86 AD 1983 nr 103

honom från att betala ut lägre lön än minimilönen, den förutsätter nämligen att arbetstagaren har genomgått en treårig lärlingsutbildning eller annan liknande yrkesutbildning, vilket denna arbetstagare inte gjort.

Arbetsdomstolen konstaterar att de arbetsuppgifter som utförs är sådana som omfattas av gällande kollektivavtal. Vidare anser AD att trots att den aktuella arbetstagaren inte genomgått den utbildning som krävs för minimilönen torde det vara svårt att tänka sig att arbetsgivarens ska få göra avsteg från bestämmelsen om minimilön. Det skulle innebära att lönen i sådana fall skulle vara en i kollektivavtalet oreglerad fråga för många arbetstagare, vilket skulle vara oförenligt med vad som normalt gäller på arbetsmarknaden. Vidare anser AD att det i utredningen inte har påvisats någon tillfredsställande bevisning för att kollektivavtalet innehåller en sådan avvikelse från det normala. Det avgörande måste enligt domstolen vara de arbetsuppgifter som arbetstagaren utför och då de i detta handlar om uppgifter som ligger i den normala produktionen anser AD att bolaget är skyldiga att betala ut lön enligt avtalets minimibestämmelser.⁸⁷

4.4.5 Tjänsteavtalsparternas delegerade frågor

Enligt 27§ MBL får parter som är bundna av ett kollektivavtal inte träffa överenskommelser som strider mot detta, om inte avtalet tillåter sådana avvikelser. Avgörandet av den frågan har ansetts bero på en tolkning av det aktuella kollektivavtalet. Detta beror på att det inte ansågs vara tvunget att avtalet uttryckligen stadgade i vilka avseenden avtalets regler var tvingande och i vilka avseenden avvikelser kunde ske. Det som lade grund för domstolens avgöranden var i första hand sakens natur och förutvarande praxis. AD har i en tvist mellan Lantarbetareförbundet mot Svenska trädgårdsarbetsgivarna m.fl uttalat att även då den avtalsenliga lönen enligt gällande kollektivavtal inte är garanterad vid ackordsarbete torde det ligga i sakens natur att parterna vid avtalets upprättande inte avsett att arbetsgivare och arbetstagare ska komma överens om en ackordsersättning som inte motsvarar den avtalade timlönen.⁸⁸

Dock har AD i ett annat rättsfall uttalat att på samma sätt som vissa oreglerade frågor inte genom enskilda avtal kan förhandlas bort, om det anses ligga i sakens natur att avsikten vid förhandlingarna torde ha varit en annan, kan avsteg göras genom enskilda avtal vad gäller andra frågor. I förevarande fall finns det i gällande kollektivavtal en bestämmelse om uppsägningstid om 14 dagar då arbetstagaren tjänstgjort på arbetsplatsen i minst en månad. Trots detta har ett enskilt avtal tecknats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att anställningen upphör utan uppsägningstid. Tvistefrågan handlar med andra ord dels om möjligheten att via enskilda avtal åstadkomma sämre villkor än kollektivavtalet ger. Rättsfallet tar även upp vissa andra frågor, vilka inte kommer belysas här. Enligt en paragraf i avtalet fanns en överenskommelse om att det vid ackordsarbete inte fanns någon uppsägningstid, arbetet var med andra ord slut då ackordsperioden upphörde. En överenskommelse fanns även för att uppsägningstid inte förelåg vid tidsbegränsad anställning eller för

87 AD 1984 nr 76

88 AD 1936 nr 29

anställning för visst arbete. I förevarande fall hade arbetstagarna tidigare arbetat på ackord och när perioden var slut fick de fortfarande stanna på arbetsplatsen och de erbjöds även att arbeta ytterligare en dag, vilket de gjorde. Den sista dagen de utförde arbete för arbetsgivarens räkning var enligt honom endast fråga om en tillfällig anställning, vilket inte heller skulle ge rätt till uppsägningstid. AD saknar enligt deras mening inte anledning att betvivla att arbetsledningens avsikt gällande den sista dagen var som tidsbegränsad anställning, men det har hellre inte i målet framkommit bevis för att detta framförts till arbetstagarna. Frågan blir då om dessa arbetstagare har rätt till uppsägningstid. Regeln i avtalet som stadgar rätten till uppsägningstid gav inte någon antydning till att avsteg skulle få göras i form av enskilda avtal. Dock menar AD att det likväl kan hänföras till sakens natur att de enskilda parterna vill göra avsteg från denna bestämmelse. Som ex. tar AD upp fall då arbetstagare omgående vill byta arbetsplats eller om denne omedelbart vill sluta på grund av personliga skäl. Dock framför AD att det inte går bortse från att detta fungerar som ett skydd för svagare part och att den tanken inte ska frångås. I förekommet fall då det genom avtalstolkning och i utredningen i övrigt visat sig att det endast gagnar den starkare parten, dömde AD arbetsgivaren att utbetala lön för uppsägningstiden.⁸⁹

Vad detta rättsfall säger är att även om det finns en uttrycklig bestämmelse i ett kollektivavtal finns det ett visst utrymme för att teckna enskilda avtal som strider mot det kollektiva. Dock vad gäller rättsverkningen idag av detta avgörande måste framhåvas att efter LAS tillkomst är rättsläget ett annat. Enligt 11§ i nämnda lag stadgas regler om uppsägningstid och dessa kan inte inskränkas eller ändras genom enskilda avtal. Överenskommelser kan dock träffas genom kollektivavtal men även dessa måste godkännas av de centrala organisationerna, 11§ 4 st LAS.

Ett annat av AD:s avgöranden som får betydelse i tjänsteavtalsparternas delegerade frågor är huruvida en enskild arbetstagare har rätt att vidta stridsåtgärder för att åstadkomma ett för honom tillfredsställande avtal. I det aktuella fallet har arbetsgivaren under lång tid serverat lunch till ett ytterst förmånligt pris men efter några år ensidigt bestämt att höja priset relativt mycket. AD uttrycker i rättsfallet följande:

”Omfattningen av den reglering, som ett kollektivavtal innebär, bestämmes naturligen i första hand av det uttryckliga innehållet i avtalet. Regleringen sträcker sig dock ofta längre än avtalets bestämmelser utvisa. Exempel härpå ha anförts av parterna i målet. Ett sådant exempel är, att en fråga blivit negativt reglerad genom avtalet. Denna situation kan föreligga, när ett visst anspråk framförts men icke blivit tillgodosett vid avtalsförhandlingarna. Såsom ett annat exempel har nämnts, att vissa spörsmål enligt parternas förutsättningar få anses överlämnade till fria överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare och beslutanderätten i dessa alltså delegerad under avtalstiden från avtalsparterna till deras medlemmar. Även vid avtalsregleringar av nu antydd art gäller tydligen förbudet mot stridsåtgärd för att åstadkomma ändring i avtalet.”

AD menar vidare att uttrycket ”åstadkomma ändring i avtalet” måste likställas med

89 AD 1971 nr 10

varje krav som syftar till att frånta motparten dennes rättigheter som genom lag eller avtal tillförsäkrats honom, så till vida det inte skett inskränkningar genom avtal. Arbetsgivarens rätt att leda företaget bör enligt AD ges ett mycket vidsträckt innehåll och därmed inte begränsas endast till frågor som rör produktionen, utan även gälla sådant som tillhandahålls utöver kollektivavtalet. Bekvämligheter som att tillhandahålla lunchservering är ett exempel på ett sådant tillhandahållande. Stridsåtgärder är med andra ord inte tillåtna som påtryckningsmedel för denna typ av förmån.

I förevarande fall har arbetsgivaren tillhandahållit denna förmån under lång tid, vilket skulle kunna tyda på att arbetsgivaren gentemot de anställda blivit förpliktad att fortsätta med det, och därmed inte ensidigt kunna utföra ändringar i förmånen. Förpliktelsen skulle då antingen kunna ses som en del i kollektivavtalet eller ev. som en del i de enskilda avtalen. Dock får det ingen betydelse, är förmånen att anses som en i kollektivavtalet reglerad fråga lyder den under fredsplikten och är förmånen en del av de enskilda avtalen innebär det att arbetsgivaren har åtagit sig vissa inskränkningar i utövningen av sin i fredsplikten skyddade bestämmanderätt. Kontentan är med andra ord att stridsåtgärder inte får vidtas för att åstadkomma en ändring.⁹⁰ Dock bör även här påpekas att efter införandet av MBL torde det ligga inom förhandlingsskyldigheten om arbetsgivaren vill utföra en sådan ändring i anställningsvillkoren.

Som ovan framförts i enlighet med domen AD 1982 nr 79, uttalade domstolen att det i generella fall är tillåtet för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder för oreglerade frågor, samtidigt uttalade AD att huruvida det är tillåtet i det aktuella fallet har det inte haft anledning att ta ställning till. Detta uttalande ger ett uttryck för en relativt obegränsad öppning för att vidta stridsåtgärder under dessa förhållanden, fallet torde dock vara ett annat. Genom det som utretts vad gäller tjänsteavtalsparternas delegerade frågor, måste den slutsatsen göras att den i det aktuella fallet omtvistade beredskapstjänstgöringsersättningen blir en fråga för tjänsteavtalsparterna, vilket med andra ord inte får ändras med hjälp av stridsåtgärder.

4.5 Organisationens ansvar vid brott mot fredsplikten.

42§ MBL stadgar organisationens ansvar att inte anordna eller på annat sätt föranleda olovliga stridsåtgärder. Andra stycket stadgar till och med att föreningens ansvar går så långt som att söka hindra en olovlig åtgärd som en medlem vidtagit.

En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den.

90 AD 1964 nr 79

Ansvar förhåller sig både mot arbetsgivarorganisation och medlemsföretag som arbetstagarorganisation och deras avdelningar, klubbar och enskilda medlemmar.⁹¹ Det kan eventuellt anses som att lagstiftaren drar organisationernas ansvar lite väl långt men med tanke på vikten av fred på arbetsmarknaden och vikten av att lagstiftningen följts torde ansvaret vara nödvändigt och inte hellre för strängt.

I ett av AD:s avgöranden har de tagit ställning till huruvida den lokala fackklubben gjort sig skyldiga till brott mot bestämmelserna i 42§ MBL. AD börjar med att konstatera att de enligt praxis tidigare har ställts stränga krav på de lokala fackliga organisationernas åligganden att motverka olovliga stridsåtgärder. I förarbetena till MBL har uttalats att de fackliga företrädarna bör få ett större utrymme för självständiga bedömningar än vad AD:s praxis tidigare givit dem.⁹² AD bedömde dock att detta uttalande endast tagit sikte på att ge de fackliga företrädarna större möjligheter att motverka och få de olovliga stridsåtgärderna att upphöra. Vad det gäller deras möjlighet att solidarisera med de olovliga åtgärderna torde det inte skett någon ändring i och med nyssnämnda uttalande från förarbetet. Utredningen i målet visar att två av klubbstyrelsens ledamöter samma dag som strejken utbröt gick över till att sitta i en strejkkommitté. Syftet har enligt domstolen uppenbarligen inte varit att finna en snabb lösning, utan snarare att stödja den. Vad som är än mer anmärkningsvärt är att dessa ledamöter efter strejkens upphörande har återfått sina platser i klubbstyrelsen. Dessutom har dessa personer så lång tid som två veckor efter strejktombrottet inte utfört några arbetsuppgifter. Enligt klubbens anförande har anledningen varit att de haft fullt upp med det fackliga arbetet, vilket AD anser vara osannolikt. AD bedömer att deras underlåtenhet att arbeta åtminstone indirekt är ett uttryck för att stödja den olovliga åtgärden. Enligt ovan anförda omständigheter bedömer AD att klubben inte uppfyllt de skyldigheter som åligger dem att verka för strejkens upphörande.⁹³

AD begär utefter vad som kan utläsas av föregående rättsfall att stränga krav ställs på fackföreningarna att fredsplikten efterlevs av deras medlemmar. Den fackliga ledningen måste i ett tidigt stadium kraftigt och bestämt ingripa mot olovliga stridsåtgärder. Dock kan en organisation bli skadeståndsskyldig även om facket utfört sina skyldigheter vad gäller arbetstagarna att återgå till arbetet. AD har i ett avgörande uttalat att i de fall företrädarna fullgör sina skyldigheter enligt ovan men samtidigt i övrigt visar sitt stöd för åtgärden, kan skadeståndsskyldighet ändå föreligga. I rättsfallet står klart att klubbstyrelsens samtliga åtta ledamöter inte utfört några som helst arbetsuppgifter under de första två dagarna av strejken, vilket AD anser vara en allt för lång tid att ha hela styrelsen samlad. AD framhåller vidare att det inte finns tillräckligt stöd i utredningen för att anse att klubbstyrelsen upprätt höll en dold strejk men det måste dock ha funnits en uppenbar risk för att de strejkande arbetarna uppfattade styrelsens handlande som ett stöd för deras aktion. Av viss betydelse för att styrelsen inte tog egentligt avstånd från strejken ges också att de understödde en traktorförarens arbetsvägran. Att det i själva verket handlade om att arbetsuppgifterna kunde genomföras utan honom ges inte någon större betydelse. Det AD lägger störst vikt vid

91 Schmidt 2009 s 271 f.

92 Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 287

93 AD 1979 nr 99

är emellertid att sex av de åtta styrelseledamöterna lämnar sina uppdrag och istället sluter sig till strejken.⁹⁴

Det har även ansetts att det är fel av en klubbstyrelse att framföra de strejkandes krav, då detta kan ge intrycket av att styrelsen står på de strejkandes sida. Vid en olovlig arbetsnedläggelse har klubbordföranden dels offentligt uttalat sitt stöd för den sakfråga som arbetstagarna strejkar för och dels till arbetsgivaren överlämnat en lista med krav från arbetstagarna. Arbetstagarparten har framfört att ordförandens handlande både vad gäller det offentliga uttalandet och vad gäller överlämnande av listan med krav inte gjordes i syfte att stödja den olovliga strejken. Uttalandet gjordes för att uttrycka att arbetstagarnas ståndpunkt var riktig men alltså inte de åtgärder som de vidtog. Anledningen till att han valde att överlämna kraven var att han ansåg det föreligga en risk för trakasserier från företagsledningens sida om någon av de strejkande arbetstagarna själva skulle överlämna dem. AD menar dock att även om det subjektiva syftet inte varit att stödja den olovliga åtgärden så är det tydligt att hans handlande utåt sett och för arbetstagarna själva mycket lätt kunde framstå som ett stöd för strejken, dessutom menar de att risken för detta missförstånd var uppenbar. Ett sådant handlande måste enligt domstolen i regel ses som ett brott mot 42§ MBL, när ett så känsligt läge som olovlig strejk föreligger.⁹⁵

Föregående rättsfall visar även att den grundlagsskyddade rätten att varje medborgare fritt får uttrycka sina tankar och åsikter är begränsade under olovliga stridsåtgärder. Däremot torde det inte vara ett brott mot MBL om förtroendemannen samtidigt som han uttrycker sin förståelse för arbetstagarnas missnöje bestämt tar avstånd från de olovliga stridsåtgärderna. Vidare framkommer av avgörandet att rätten för fackliga förtroendemän att få betalt för deras uppdrag gäller även under olovliga stridsåtgärder men rätten får inte användas så att det utåt sett och för arbetstagarna uppenbart kan missförstås som ett stöd för strejken.⁹⁶

94 AD 1976 nr 1

95 AD 1988 nr 34

96 Schmidt 2009 s 273 f.

5. Diskussion och slutsats

5.1 Politikens och ideologins betydelse

Det synes otvivelaktigt att de svåra förhållanden som rådde för den nya samhällsklassen som växte fram, har haft en stor för att inte säga avgörande betydelse för det system som idag råder. Av stor betydelse måste onekligen också givas skraddaren August Palms hemkomst till Sverige. Hans inhämtade socialistiska kunskaper från framförallt Tyskland och hans förmåga att tala inför arbetarna och ge dessa hopp om en bättre framtid, måste sägas ha haft en stor betydelse för bildandet och framväxten av de arbetareorganisationer växte fram under slutet av 1800-talet. En annan händelse av stor betydelse måste även sägas vara arbetsgivarnas svar mot arbetstagarnas sammanlutning genom LO, jag syftar här på SAF. Nu fanns det två starka parter på arbetsmarknaden, två parter som genom många hårda strider fick känna på såväl motgångar som framgångar. Det torde dock ha varit just detta som krävdes för att arbetsmarknadens regelverk, så som idag, till stora delar ska avgöras av de som bäst kan området. Det är åtminstone min uppfattning att om arbetsgivarsidan inte svarat med en egen organisation, hade vi haft en betydligt mer omfattande lagstiftning på området. Om det hade varit bra eller dåligt eller ev inte gjort någon skillnad är svårt att säga, dock tror jag att det varit en mycket stelare och känsligare arbetsmarknad än den vi idag lever med.

5.2 Maktkampen mellan arbetsmarknadens parter

Två uppgörelser mellan parterna som är av stor betydelse för den respekt och förståelse som vi idag har för varandra på arbetsmarknaden är *decemberkompromissen* och *Saltsjöbadsavtalet*. De många strejker och lockouter som i början blev resultatet av att ha två stora organisationer som kämpade om sina rättigheter på arbetsmarknaden, var naturligtvis varken bra för företagen, arbetarna eller Sverige som nation. Den stora oroligheterna resulterade i att SAF och LO 1906 träffade överenskommelsen som har benämnts som decemberkompromissen. Även då denna överenskommelse i sig egentligen inte gav arbetstagarna några större rättigheter än vad de redan hade och inte heller gav uttryck för bättre arbetsvillkor, torde den ändå varit ett viktigt led i framkomsten till en stabil arbetsmarknaden som till största del präglas av fred mellan parterna. Nu hade arbetsgivarna fått en överenskommelse som garanterade dem ledningsrätten i deras företag och arbetstagarna hade fått deras fackliga organisationer accepterade av arbetsgivarna. Två överenskommelser som egentligen redan gällde på arbetsmarknaden.

Det faktum att decemberkompromissen inte utgjorde några viktigare förändringar på kort sikt (se 2.2) torde vara anledningen till att målet om att uppnå fred på arbetsmarknaden misslyckades. Strejkerna och lockoutererna fortsatte, oroligheterna var således fortfarande ett faktum. Även de lågkonjunkturer som haglade relativt tätt torde att varit en bidragande orsak. Då läget stabiliserade sig på 1930-talet inledde SAF och LO nästa stora uppgörelse, Saltsjöbadsavtalet. Denna uppgörelse måste anses ha utgjort en större inverkan på det idag gällande rättsläget. En anledning till det är att det

fortfarande är detta avtal som verkar som huvudavtal mellan organisationerna, med andra ord den stabila grund på vilken fredsplikten vilar. Avtalet har fått utstå stor kritik men enligt min mening är det en av de viktigaste händelser som skett för freden, då man i och med detta kom överens om en något mera jämbördig ställning mellan parterna.

Intet att förglömma finns det ytterligare ett avtal som har spelat en oerhörd roll vad gäller fredsplikten, kollektivavtalet. Startskottet för de många strejker som förekom under sista delen av 1800-talet och under början av 1900-talet grundar sig i 1864 års näringsfrihetslag. Rätten att sälja sitt arbete och rätten att inte sälja sitt arbete, det vi idag kallar strejk. Dagens rättigheter är ju mycket mer skyddade, en så grundläggande sak som möjligheten till försörjning under en strejk. Då näringsfrihetslagen stadgades fanns inga strejkkassor som hindrade svält vid en strejk. Detta gjorde naturligtvis strejken som ett stridsmedel i det närmaste omöjlig. Det var först under arbetarrörelsens framväxt som strejken började organiseras, vilket är ännu ett exempel på grunderna för dagens gällande rätt. Det torde kunna ses som ett orättfärdigt medel ur vissa synvinklar, ex samhällsekonomiskt men tänker man i ett bredare perspektiv så anser jag att så inte är fallet. Strejkerna startade med insikten att uppnå värdighet och rättvisa även för dem som inte hade haft möjlighet att skaffa sig ett sparkonto, somliga kunde knappt föda sin familj. Förhållandena under denna tid var långt ifrån värdiga och rättvisa och strejk var således ett nödvändigt medel, som inte på några sätt skadade ekonomin. Det torde snarare vara så att det var till gagn för ekonomin att köpkraften ökade bland de sämst ställda.

5.3 Stridsåtgärder i fredstid

5.3.1 Allmänna rättsgrundsatser

Som framförts i uppsatsen ger 41§ MBL vid en första anblick intrycket av att det även i fredstid finns ett relativt stort utrymme för stridsåtgärder och att detta även kan anses stödjas av att det enligt 23§ samma lag krävs en viss form för att kollektivavtalet ska vara giltigt. Efter en genomgång av AD:s praxis blir resultatet dock det motsatta. AD uttalar visserligen i några av sina avgöranden att det inte finns något generellt förbud mot stridsåtgärder under fredstid, dock har de givit kollektivavtalet en så vid omfattning att möjligheterna är mycket små, om de överhuvudtaget finns. I de allmänna rättsgrundsatserna, som är den första utvidgningen jag behandlar i uppsatsen har AD utgått ifrån innehållet i decemberkompromissen, det vill säga arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa och avskeda personal samt att föreningsrätten ska lämnas okränkta.

I AD 1930 nr 52 uttalade domstolen att saker som enligt dess natur ankommer på den ena parten inte uttryckligen behöver stå med i kollektivavtalet för att omfattas av fredsplikten. Frågan uppkommer då om vad domstolen anser ligga i sakens natur. De exempel som anges i rättsfallet är, som jag påvisar i uppsatsen långt ifrån uttömmande och det torde även vara tämligen svårt för parterna att själva kunna avgöra vad som under kollektivavtalsförhållandet omfattas av fredsplikten. Fackföreningsrörelsens åsikter angående möjligheten till stridsåtgärder även under fredsplikten, utgår från synsättet att det som inte står i avtalet har det heller inte skett någon överens om,

således är det en oreglerad fråga där arbetsmarknadens parter måste komma till samförstånd. En annan sida torde vara att kollektivavtalet är ett fredsdokument för stabilitet på arbetsmarknaden och har det inte vid förhandlingarna skett någon överens i en viss fråga eller helt lämnat en fråga utanför avtalet så torde den omfattas av fredsplikten. Vad som är det rätta är svårt att avgöra men tydligt är, som vi ska se vidare, att AD anser det senare vara det mest naturliga alternativet.

I AD 1933 nr 159, där Götaverken avskedade några arbetstagare som arbetat på företaget under en lång tid. Metallarbetareförbundet ansåg, att då det inte fanns någon §32 som stadgade arbetsgivarens fria uppsägningsrätt var det en oreglerad intressefråga, vilken parterna kunde vidtaga stridsåtgärder för. AD menade tvärtom att arbetsgivarens fria uppsägningsrätt var en dold klausul i kollektivavtalen, och att det låg i sakens natur att arbetsgivaren själv skulle få bestämma vilka han ville skulle utföra det arbete han kunde erbjuda. Detta torde ha varit ett hårt slag för fackföreningsrörelsen. Vad detta egentligen innebar var att arbetsgivarens fick ett enormt övertag på arbetsmarknaden. Ingen skulle våga säga emot en arbetsgivare, då avsked i det läget torde vara en tämligen naturlig följd. Varför skulle en arbetsgivare vilja ha en arbetar som vågade säga ifrån när han kan anställa en annan som blint följer hans ord. Den fria uppsägningsrätten kom under 1970-talet dock att begränsas genom LAS, vilket med största sannolikhet var tur för jämlikheten. I och med att lagstiftningen begränsade arbetsgivarens rätt att fritt säga upp personal undanröjdes också detta som en dold klausul i kollektivavtalen och stridsåtgärder på denna punkt hindras inte längre av andra punktförbudet. Som jag också framhåller i uppsatsen är det mest troliga att AD i en tvist rörande denna fråga skulle komma fram till att stridsåtgärden ändå skulle vara olovlig enligt det första punktförbudet istället, vilket är anmärkningsvärt i sig då första punkten till sin ordalydelse endast hindrar stridsåtgärder som strider mot MBL. Det finns med andra ord inget egentligt förbud mot att vidta stridsåtgärder som strider mot LAS, dock har AD uttalat i en del rättsfall att rättstvister ska avgöras av domstol.

5.3.2 Tolkning eller utfyllning med hjälp av individuella förutsättningar

Det som gör det svårast, för att inte säga näst intill omöjligt för parterna att förutse vad som lyder under fredsplikten är de individuella förhållandena, hur dessa tolkas av en utomstående domstol. En fråga som direkt kan räknas in under fredsplikten är lönebestämmelserna. Med motivationen att synsättet torde vara den naturliga utgångspunkten på det förmögenhetsrättsliga området att parterna uttömmande anger vad de har ådragit sig att prestera. Även här kan det ifrågasättas huruvida det är ett riktigt avgörande av AD. Utgångspunkten är att parterna själva genom förhandling ska komma överens om villkoren. Har en lönefråga inte reglerats torde den kunna ses som en intressefråga för vilken stridsåtgärder är tillåtna. Även i detta hänseende har AD givit innebörden av kollektivavtalet som fredsdokument en större betydelse. Om detta leder till något bra eller dåligt för den svagaste parten är naturligtvis, precis som ovan omöjligt att bedöma men en sak torde vi ha lärt oss av historien, fred på arbetsmarknaden är i det långa loppet bra för alla parter.

Det tycks att AD:s ståndpunkt i de fall att de centrala parterna kollektivavtal-reglerat lönefrågan till viss del och alltså utelämnat några delar, är att den utelämnade

delen är föremål för individuella förhandlingar. Detta är enligt min åsikt att gå bakåt i tiden till arbetsgivarens rätt att fritt sätta lönen. Idag när många människor står utanför arbetsmarknaden kan detta användas till fördel för att pressa lönerna, vilket för många arbetstagare skulle vara förödande då marginalerna redan är små. Dock i det rättsfall som ligger till grund för detta (AD 1973 nr 33) har AD gjort en individuell bedömning av just det avtalet och därav kan inte sägas att detta är en allmänt hållen princip.

5.3.3 Tjänsteavtalsparternas delegerade frågor

Enligt 27§ MBL får parter som är bundna av kollektivavtal inte träffa överenskommelser som strider mot det, såvida de inte i kollektivavtalet tillåter sådana avvikelser. Huruvida avtalet innehåller en sådan avvikelse avgörs även det av en individuell avtalstolkning. Enligt AD 1936 nr 29 har domstolen uttalat att även då den kollektivavtalsenliga lönen inte är garanterad vid ackordsarbete torde det inte varit avtalsparternas mening att denna lön ska ligga under den avtalade minimilönen. Detta ställningstagande anser jag vara den mest rimliga. Har parterna kommit överens om en lägsta lön torde den ligga till grund för alla typer av anställningar, så länge avtalet inte uttryckligen säger något annat.

I AD 1964 nr 79 där arbetsgivaren efter att flera år tillhandahållit lunch till ett mycket förmånligt pris, plötsligt utan att vidta förhandling om saken höjt priset väsentligt och där enskild arbetstagare önskat att vidta stridsåtgärder för denna fråga har AD uttalat följande. Att åstadkomma ändring i avtalet måste likställas med varje krav som syftar till att frånta en part de rättigheter som enligt lag eller avtal tillförsäkras honom. I uttrycket arbetsgivarens rätt att leda företaget måste också ges ett vidsträckt innehåll och inte enbart innefatta sådant som har med produktionen att göra, utan även sådant som tillhandahålls utanför kollektivavtalet. Stridsåtgärder för den typen av frågor är med andra ord inte tillåtna. Vidare uttalar AD att även om arbetsgivaren tillhandahållit en förmån under så pass lång tid att han numera kan anses förpliktigad att fortsätta och därmed inte ensidigt kunna utföra förändringar utan att förhandla, blir stridsåtgärder olovliga då denna förmån i sådana fall anses vara en dold klausul i kollektivavtalet och därmed lyder under fredsplikten. Eventuellt skulle det enligt AD också kunna anses vara en dold klausul i det enskilda anställningsavtalet, vilket också medför att frågan omfattas av fredsplikten, enligt de till tjänsteavtalsparterna delegerade frågorna.

5.4 Slutsats

Den slutsats som ofrånkomligen måste göras är att möjligheterna till stridsåtgärder under kollektivavtalsförhållanden är tämligen små. För det första lyder det som uttryckligen står i avtalet under fredsplikten, vilket är en ren självklarhet. Utöver detta har AD i sina domar gett uttryck för att det som tidigare låg under §32 i SAF:s stadgar, det vill säga arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, affärsledningsrätten och rätten att fritt anställa och säga upp personal ligger i kollektivavtalen så som dolda klausuler och omfattas därmed också av fredsplikten. Visserligen har några av dessa rättigheter inskränkts genom lagstiftning och kan numera inte anses ha karaktären av en dold klausul, dock är det fortfarande inte tillåtet att söka förekomma ändring av dessa

genom stridsåtgärder, då det enligt första punktförbudet ska lösas genom en rättslig prövning.

Vidare kan inte heller det negativt reglerade bli föremål för stridsåtgärder. Det torde i och för sig ses som naturligt att en fråga som diskuterats under förhandlingarna, utan att kunna uppnå enighet inte ska anses vara oreglerad. Dock har AD även i detta fall gett en betydligt mer vidsträckt tolkning av vad som ska anses negativt reglerat än det som uttryckligen diskuterats och lämnats utanför avtalet. Det torde dock vara värt att fundera över huruvida det verkligen varit lagstiftarens syfte. Dock har den lagstiftande makten inte sökt få till någon förändring av regleringen, vilket tyder på att de överensstämmer med AD:s resonemang. De individuella förutsättningarna som AD också menar är avgörande för huruvida stridsåtgärder ska vara tillåtliga i en viss fråga under fredstid utgör kanske den största begränsningen. För att detta ska kunna avgöras krävs oberoende av vilken part som i slutändan får rätt att tvisten ska lösas av domstol. Utöver detta finns som tidigare belysts de till tjänsteavtalsparterna delegerade frågorna, vilka också ska avgöras av domstol. Sammantaget kommer jag, trots att AD i vissa rättsfall uttalar att det inte finns något generellt förbud mot stridsåtgärder under kollektivavtalsförhållanden, fram till att de genom sin praxis har givit dessa avtal en sådan rättslig innebörd att fredsplikten är total. De tvister som uppkommer under fredstid ska således lösas genom en rättslig prövning.

Källförteckning

Propositioner

Prop 1928:39 s 95 *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol*

Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 287 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*

Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 406 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*

Prop 1975/76:105 bilaga 1 s 407 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*

Arbetsdomstolens domar

AD 1930 nr 52

AD 1933 nr 159

AD 1936 nr 29

AD 1964 nr 79

AD 1945 nr 62

AD 1971 nr 10

AD 1973 nr 33

AD 1975 nr 31

AD 1976 nr 1

AD 1978 nr 65

AD 1978 nr 89

AD 1978 nr 124

AD 1979 nr 66

AD 1979 nr 99

AD 1979 nr 164

AD 1980 nr 15

AD 1982 nr 97

AD 1983 nr 103

AD 1984 nr 76

AD 1984 nr 91

AD 1988 nr 34

Litteratur

Cederqvist, J, *Arbetare i strejk*, Liber 1980

Göransson, H, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, Juristförlaget 1988

Hadenius, S, *Sveriges politiska historia från 1865 till våra dagar*, Hjalmarsson & Högberg bokförlag 2008

Junesjö, K, *Strejk- en demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden*, Olle Sjöstedt AB 1998

Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, Iustus 2009

Lindqvist, H, *Historien om Sverige, Från istid till framtid*, Norstedts 2002

Schmidt, F, Eklund, R, Göransson, H, Källström, K, Sigeman, T, *Facklig arbetsrätt*, Norstedts 1997

Sigeman, T, *Arbetsrätten, en översikt*, Norstedts 2010

Övrigt

http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv_9758.html

2012-04-20