

Stockholm 2019-

Vår ref
Niklas Beckman

Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Den 1 augusti 2019 träder ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i kraft.

Ändringarna syftar till att genomföra överenskommelsen från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad.

Ändringarna innebär att en arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare endast får utövas under vissa villkor.

- Det första villkoret är att stridsåtgärden har beslutats i behörig ordning.
- Det andra villkoret är att stridsåtgärden syftar till att uppnå kollektivavtalsbundenhet i förhållande till arbetsgivaren.
- Det tredje villkoret är att parterna först har förhandlat om de krav som ställs.
- Det fjärde villkoret är att det inte får ställas krav om att det kollektivavtal som arbetstagarorganisationen vill uppnå tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Ändringarna medför inte någon utökad fredsplikt i förhållande till en arbetsgivare som saknar kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Ändringarna innebär också att det inte är tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska endast få utövas under vissa villkor

De nya reglerna riktar sig till arbetstagare, dvs. både organiserade och oorganiserade sådana. I motiven framhålls att arbetstagarorganisationer också har ett ansvar för fredsplikten enligt 42 § medbestämmandelagen. Därför träffar en reglering som riktar sig till arbetstagare även arbetstagarorganisationer.

En förutsättning för att förbudet ska bli tillämpligt är att stridsåtgärden stödjer krav mot arbetsgivaren, dvs. avser frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. En stridsåtgärd som inte stödjer krav mot arbetsgivaren, t.ex. en stridsåtgärd i syfte att påverka inhemska, politiska förhållanden, omfattas inte av förbudet. Vidare måste de krav som ställs gälla en fråga som är reglerad, uttryckligen eller underförstått, genom arbetsgivarens kollektivavtal.

Förbudet kan gälla oavsett vilken typ av kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Av lagtexten följer dock att förbudet har begränsats till när stridsåtgärden gäller en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal.

Stridsåtgärder som strider mot den villkorade stridsåtgärdsrätten är olovliga. Att en stridsåtgärd är olovlig medför även att en arbetstagarorganisation har ett ansvar för stridsåtgärden enligt 42 § medbestämmandelagen.

Förbudet gäller om en eller flera av villkoren i punkterna 1–4 nedan är uppfyllt.

1. Stridsåtgärden har inte beslutats i behörig ordning

Detta villkor innebär att ett beslut normalt ska ha fattats enligt den aktuella organisationens stadgar. I undantagsfall kan dock även en stridsåtgärd som inte har beslutats enligt stadgarna kunna anses vara beslutad i behörig ordning, t.ex. en stridsåtgärd som har beslutats i enlighet med en etablerad praxis inom organisationen, jfr AD 1999 nr 65.

Kravet på att stridsåtgärden ska ha beslutats i behörig ordning gäller även för oorganiserade arbetstagare.

2. Stridsåtgärden syftar inte till att uppnå kollektivavtalsbundenhet i förhållande till arbetsgivaren

Bundenhet av kollektivavtal kan uppnås antingen genom att ett kollektivavtal sluts mellan parterna eller genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och blir bunden därigenom. En stridsåtgärd kan ha till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet även om den arbetstagarorganisation som vidtar åtgärden redan är bunden av ett kollektivavtal. Så kan vara fallet om det befintliga kollektivavtalet mellan parterna inte, uttryckligen eller underförstått, reglerar den fråga som stridsåtgärden avser och arbetstagarorganisationen vill få till stånd ett nytt kollektivavtal som omfattar frågan.

Bedömningen av syftet med stridsåtgärden ska göras enligt en helhetsbedömning av olika omständigheter. Omständigheter som tyder på att syftet är att uppnå kollektivavtalsbundenhet är t.ex. att parterna brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra eller att tydliga och konkreta krav framställts under förhandlingarna. Omständigheter som talar mot att ett sådant syfte finns är att arbetstagarorganisationen inte har lyckats konkretisera sina krav i avtalsförhandlingarna eller att kraven är uppenbart orimliga.

Att det ställs krav på att stridsåtgärden syftar till att uppnå kollektivavtalsbundenhet innebär exempelvis att stridsåtgärder i syfte att påverka beslut i arbets- och företagsledningsfrågor och visa missnöje med arbetsmiljöförhållanden är otillåtna.¹

Ändringarna ska inte begränsa det utrymme som i dag finns att vidta politiska stridsåtgärder. Olika former av föreningsdemokrati ska också respekteras och avtalsfrihet ska råda.²

¹ Prop. 2018/19:105, sid. 24.

² Prop. 2018/19:105, sid. 26 f.

3. Parterna har inte förhandlat om de krav som ställs

Villkoret innebär att alla krav som stridsåtgärden stödjer ska ha varit föremål för förhandlingar. Kravet på förhandling gäller därför exempelvis också om en arbetstagarorganisation ställer nya krav efter stridsåtgärden har påbörjats som villkor för att upphöra med stridsåtgärden. För att villkoret ska anses uppfyllt krävs att kraven under förhandlingen ska ha preciserats tillräckligt mycket för att arbetsgivaren ska kunna förstå vad som krävs för att undvika en stridsåtgärd eller få en stridsåtgärd att upphöra.

Kraven på förhandling är de som följer av 10 § medbestämmandelagen och Arbetsdomstolens praxis från tillämpningen av paragrafen. Av lagtexten följer att 10 § ska tillämpas vid förhandling även om arbetstagarorganisationen saknar medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. Villkoret kan uppfyllas genom att arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren eller med dennes organisation.

Förhandlingsskyldigheten gäller inte om det har funnits hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen. Ett exempel på sådant hinder är om arbetsgivaren inte infinner sig till förhandling. Undantaget kan även aktualiseras om en arbetstagarorganisation i Sverige får alltför stora svårigheter att komma i kontakt med ett utländskt företag för att förhandla om de krav som organisationen ställer.

4. Kraven innebär att arbetsgivarens avtal trängs undan

Villkoret hindrar inte en arbetstagarorganisation att vidta en stridsåtgärd för att ta till vara sina medlemmars intressen och att bli erkänd som avtalspart. Däremot hindrar det en arbetstagarorganisation att vidta en stridsåtgärd för att tränga undan eller ändra det befintliga kollektivavtalet.

Bestämmelsen är avsedd att ge uttryck för samma rättsliga princip som Arbetsdomstolen har härlett ur medbestämmandelagen i Britanniadomen (AD 1989 nr 120) och senare praxis.

Avsikten är inte att förändra hur konkurrerande kollektivavtal ska tillämpas eller att störa avtalssamordningen på den svenska arbetsmarknaden.

Internationella situationer regleras i 42 a § medbestämmandelagen och den nya lagstiftningen medför vissa konsekvensändringar i den paragrafen.

Sympatiåtgärder och kvarlevande stridsrätt

Den villkorade stridsåtgärdsrätten ska inte hindra en stridsåtgärd som har till ändamål att stödja någon annans lovliga stridsåtgärd eller en indrivningsblockad. Det ska inte heller finnas någon kvarlevande stridsrätt om ett kollektivavtal har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare enligt den villkorade stridsåtgärdsrätten.

Fredsplikt vid rättstvister

I en ny 41 e § medbestämmandelagen införs ett förbud för en arbetsgivare eller en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist. Förbudet gäller både arbetsgivare och arbetstagare samt oavsett om dessa är bundna eller inte av kollektivavtal.

Med begreppet rättstvist avses en tvist i vilken en rättslig grund åberopas av någon av parterna, t.ex. en avtals- eller lagbestämmelse. Vidare åsyftas en civilrättslig tvist som ytterst kan avgöras genom ett rättsligt förfarande, i regel genom en prövning i domstol.

Gränsdragningen mellan intressetvister och rättstvister får avgöras utifrån den praxis som finns från Arbetsdomstolen.

Förbudet gäller om ändamålet med stridsåtgärden är att påverka någon som är part i en rättstvist för att driva igenom sin ståndpunkt i tvisten. Det kan förekomma situationer då det finns flera ändamål bakom en stridsåtgärd varav något av ändamålen sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. Även sådana fall får bedömas utifrån Arbetsdomstolens befintliga praxis.

Förbudet mot stridsåtgärder i rättstvister i den nya paragrafen ska inte tillämpas på stridsåtgärder som omfattas av det befintliga förbudet i 41 § första stycket 1. Det befintliga förbudet gäller dock endast i en kollektivavtalstvist eller i en tvist om huruvida ett visst förfarande strider mot ett kollektivavtal eller mot medbestämmandelagen. Det nya förbudet gäller när ändamålet är att utöva påtryckning i andra rättstvister.

Stridsåtgärder som strider mot förbudet är olovliga. Att en stridsåtgärd är olovlig innebär att även en arbetstagarorganisation har ansvar för den enligt 42 § medbestämmandelagen.

Det framgår uttryckligen av lagtexten att förbudet i 41 e § inte hindrar indrivningsblockader. En sådan blockad ska gälla en klar och förfallen fordran enligt 41 § tredje stycket.

Det är möjligt att i kollektivavtal föreskriva en fredsplikt som går längre än den som följer av den föreslagna bestämmelsen om fredsplikt vid rättstvister.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Ändringarna ska träda i kraft den 1 augusti 2019. De nya bestämmelserna ska inte tillämpas på stridsåtgärder som har påbörjats innan lagändringarna träder i kraft.