

Krig och fred på arbetsmarknaden

Under senare tid har det varit en intensiv debatt om konflikträtten och rimligheten i det svenska regelsystemet om fackliga stridsåtgärder. Teknikföretagen anser att det är uppenbart att regelsystemet måste ses över och anpassas till den tid och de förhållanden som är nu.

Konflikträtten i Sverige är i ett internationellt perspektiv extremt vidsträckt. Vi har inga lagregler om proportionalitet. Rätten till sympatiåtgärder är helt oinskränkt i lag. En fackförening får t.o.m. vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare där facket inte har någon medlem. Rent politiska stridsåtgärder är tillåtna om de inte är alltför ingripande.

En effekt av våra lagregler är att vilken liten lokal intressetvist som helst, genom sympatiåtgärder, kan utvidgas till en konflikt i vilken landets alla privata arbetsplatser drabbas. Att det gäller kollektivavtal på arbetsplatsen och att det inte finns något som helst samband mellan arbetsplatsen och tvisten innebär inte något lagenligt skydd mot att dras in i konflikterna.

Det är ganska lätt att konstatera att många fackföreningar väljer att inte direkt använda konfliktvapnet i kollektivavtalsförhandlingar. Det bakomliggande hotet i förhandlingarna räcker ofta. Samtidigt finns ett antal fackföreningar som är mycket konfliktbenägna och inom vissa sektorer förekommer ofta konflikter som saknar rim och reson. Konflikterna skadar arbetsgivarna direkt men på något längre sikt även arbetstagarna.

Lagstiftningen om konflikträtten är i princip oförändrad sedan lagen (1928:253) om kollektivavtal. Det är konstigt att Sveriges riksdag inte har tagit upp frågan om en tidsenlig konfliktreglering. Man kan ställa sig frågan om det beror på att regering och riksdag är okunniga om reglerna och de förhållanden som styr avtalsförhandlingarna. I den här artikeln kommer jag kortfattat att redogöra för lagreglerna.

Jag kommer inte uppehålla mig vid frågan om politiska stridsåtgärder, bortsett från en kommentar. I Sverige finns tillräckliga möjligheter för en facklig organisation, som är missnöjd med t.ex. ett förslag till EG-direktiv, att genom att utnyttja yttrandefriheten och demonstrationsfriheten visa sitt missnöje och manifestera sin politiska uppfattning. Det finns därmed ingen anledning att tillåta politiska stridsåtgärder mot arbetsgivare som inte fattar de politiska besluten.

En grundlagsskyddad konflikträtt

I regeringsformen, dvs. i grundlag, anges att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.

Det innebär att den fackliga konflikträtten kan begränsas enbart genom lag eller genom att det i avtal tas in regler om fredsplikt eller andra begränsningar av rätten till facklig strid. De avtal som då närmast kommer i fråga är kollektivavtal (se t.ex. Huvudavtalet SAP/LO).

Begreppet fackliga stridsåtgärder omfattar både sådana åtgärder som vidtas av arbetstagersidan och av arbetsgivarsidan. Vad man normalt sett tänker sig när man talar om stridsåtgärder är strejk eller lockout, blockad eller bojkott. Avgörande för om det är en stridsåtgärd är emellertid inte hur åtgärden utformas

utan i vilket syfte en part vidtar åtgärden och om den kan antas vara verkningsfull.

En stridsåtgärd kan alltså vara i princip varje handling eller en underlåtenhet som helst. Avgörande för bedömningen av om det är en facklig stridsåtgärd blir om åtgärden har vidtagits i syfte att i något hänseende tillgodose de egna intressena i förhållande till motparten och om åtgärden är verkningsfull i den meningen att den kan påverka den som blir utsatt. Någon slags avgränsning måste dock göras och av rättspraxis framgår att allmänna uttalanden (kritik eller propaganda), framställande av önskemål, begäran om förhandling, väckande av talan och liknande faller i princip utanför begreppet stridsåtgärder även om nu nämnda ageranden kan upplevas som påtryckningar.

När det gäller tillåtna syften med en stridsåtgärd kan nämnas att det kan anses godtagbart att hämnas på motparten för att denne inte efterkommit angriparens önskemål (se AD 1977 nr 54 och AD 1978 nr 93).

Fredsplikt enligt medbestämmandelagen

Regler om fredsplikt och varselskyldighet finns i 41-45 §§ medbestämmandelagen. Av rättspraxis i AD följer att det i princip enbart är bestämmelserna om fredsplikt som följer av att ett kollektivavtal har träffats som har någon praktisk betydelse.

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Beslut i behörig ordning

Som en första regel får arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal som ingåtts av en organisation, inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om den avtalsslutande organisationen inte i behörig ordning har beslutat åtgärden.

När en organisation har slutit kollektivavtalet är det bara organisationen som kan besluta om stridsåtgärder. Organisationens beslut ska fattas enligt dess stadgar. Arbetsdomstolen har emellertid godtagit att en förbundsordförande, utan stöd i organisationens stadgar men enligt en internpraxis, beslutade om stridsåtgärder under förutsättning av att det behöriga föreningsorganet därefter godkände beslutet.

Eftersom ett kollektivavtal alltid på arbetstagersidan måste ha en arbetstagarorganisation, dvs. en sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar ska ta tillvara arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren, betyder det att en stridsåtgärd från arbetstagarna alltid måste vara beslutad av arbetstagarorganisationen. Stridsåtgärder som inte har beslutats av organisationen brukar kallas "vilda aktioner" och dessa är olovliga (se t.ex. AD 2006 nr 10).

Bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal

Som framgått kan rätten till fackliga stridsåtgärder enbart inskränkas genom lag eller avtal. Om, som t.ex. i Huvud-avtalet SAF/LO, det träffats ett avtal om

begränsningar av rätten till stridsåtgärder och en stridsåtgärd strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtalet, är åtgärden olovlig enligt 41 § MBL.

Enligt 41 § MBL finns också ett antal s.k. punktförbud beroende på stridsåtgärdens syfte.

Rättstvister

För det första får en stridsåtgärd inte ha till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot kollektivavtalet eller mot MBL. Detta är grundläggande och innebär att stridsåtgärder inte får användas för att driva igenom en uppfattning i en rättstvist. Med rättstvist avses i princip alla tvister som kan avgöras av domstol. En sådan tvist ska inte bli föremål för stridsåtgärder utan avgöras i förhandlingsordningen och ytterst genom domstolsprövning.

Ett mycket tydligt exempel från senare tid på när facken var på väg att bryta mot detta punktförbud var när Pappers varslade Manpower om konflikt avseende tillämpningen av kollektivavtalet för bemanningsbranschen. Pappers ville teckna avtal med Manpower och hävdade att bemanningsavtalet, vilket både Pappers och Manpower var bundna av, inte var tillämpligt för truckförare vid ett sågverk eftersom förandet av truck enligt Pappers skulle anses utlagt på entreprenad. Manpower å sin sida ansåg att bemanningsavtalet var tillämpligt eftersom det inte enligt Manpower var fråga om entreprenad. Det är uppenbart att parterna primärt tvistade om bemanningsavtalets tolkning och rätta innebörd eftersom de var oense om huruvida ett visst arbete omfattades av kollektivavtalet eller inte. Att Pappers varslade om konflikt och i Arbetsdomstolen bestred den fredspliktinvändning som Manpower gjorde var klart i strid mot det här punktförbudet.

Ändringsyrkanden eller yrkanden om nya bestämmelser och otillåtna sympatiåtgärder

Ett ganska självklart förbud består i att parter i ett bestående kollektivavtal inte får vidta stridsåtgärder under avtalets löptid om syftet är att åstadkomma ändring i avtalet.

Det är inte heller tillåtet att under avtalets löptid genom stridsåtgärder försöka få till stånd eller genomföra en bestämmelse, som är avsedd att tillämpas när det gällande avtalet har upphört att gälla. Stridsåtgärder för en kommande avtalsperiod får alltså inte vidtas förrän det gamla avtalet har löpt ut.

Det är också självklart att man inte får stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd. Det krävs alltså att primäråtgärden är lovlig för att sympatiåtgärden ska vara tillåten. En egendomlighet i medbestämmandelagens reglering om sympatiåtgärder är att det inte krävs att den primära åtgärden syftar till att vara ett effektivt påtryckningsmedel. Ofta vidtas primäråtgärder som kan betecknas som rena skenåtgärder för att öppna upp för sympatiåtgärder som får de praktiska verkningarna och detta är enligt medbestämmandelagen lovligt även om sympatiåtgärderna riktas mot en neutral tredje man. Skydd för neutral tredje man saknas i svensk lagstiftning, vilket har sin bakgrund i tillkomsten av Huvudavtalet SAF/LO, vilket jag strax återkommer till. SAF och LO avvärjde lagstiftning på området genom att de år 1938 träffade Huvudavtalet.

Indrivningsblockader och innehållande av lön

De nyss nämnda fredspliktsreglerna hindrar inte arbetstagare att delta i en s.k. indrivningsblockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning. Med indrivningsblockad menas arbetsnedläggelse som har till ändamål att tvinga arbetsgivaren att betala en klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete.

En arbetsgivare får inte som stridsåtgärd eller med anledning av stridsåtgärder hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, om betalningen har förfallit till betalning.

Familjeföretag och ensamföretagare

Det är inte tillåtet med stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagen eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. Det hindrar dock inte anställningsblockad mot ett sådant företag, om åtgärden har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Varselskyldighet

Den som avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, ska skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.

Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen ska räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden ska inledas.

Omfattar en stridsåtgärd från arbetsgiversidan även arbetstagare som inte är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns giltigt hinder mot att varsla, t.ex. om varslat leder till att stridsåtgärden blir utan verkan eller om ett varsel är meningslöst. Skepp som under varseltiden kommer att lämna hamn i Sverige brukar nämnas som skolexempel.

Varsel ska innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärden.

Tillåtna sympatiåtgärder enligt Huvudavtalet SAF/LO: Skydd för tredje man

I huvudavtalet har parterna reglerat tredje mans (dvs. andra än de tvistande parterna) rätt att vara skyddad mot stridsåtgärder. Huvudregeln är att stridsåtgärd inte får riktas mot tredje man, även om stridsåtgärd mot part är tillåten. Det innebär således att sympatiåtgärder mot tredje man är otillåtna medan sympatiåtgärder mot part i primärkonflikten är tillåtna. Arbetstagar- eller arbetsgiversidan får alltså förena sig mot motparten i förhandlingarna medan den som inte har del i primärtvisten inte ska behöva dras in i den under förutsättning att vederbörande förhåller sig neutral.

Förbudet mot angrepp på tredje man gäller i tvist om ingående av kollektivavtal (dvs. avtalsförhandlingar), i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal (obs att det sistnämnda numera är en rättstvist), i konkurrenstvist rörande arbetstillfälle samt för att förmå part att inträda i eller hindra honom att

uttråda ur facklig organisation. Med nuvarande arbetsrättslig lagstiftning är det i huvudsak vid avtalsförhandlingar som bestämmelserna kommer i tillämpning.

Neutralitet

Skyddet för tredje man gäller endast om tredje man är neutral i tvisten. Neutraliteten är negativt reglerad på det sättet att det i Huvudavtalet anges när man inte anses vara neutral.

De viktigaste punkterna är att den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin verksamhet försökt hjälpa parten samt att ägandeförhållandena kan medföra att ägare anses vara oneutral.

När det gäller att bryta neutraliteten genom att hjälpa part med verksamheten undantas utförande av skyddsarbete. Till skyddsarbete räknas sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott krävs för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt. Begreppet omfattar också arbete, som fordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada på varulager. Lika med skyddsarbete räknas arbete, som någon är skyldig att utföra på grund av lag eller författning. Förbundsparterna ska genom överenskommelse fastställa den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom sina respektive områden. Det förutsätts också att de ordinarie arbetarna vid behov utför skyddsarbeten, om företaget under konflikten inte bedriver produktion.

Slutligen har skyddet för neutral tredje man en viktig begränsning. Det är nämligen tillåtet att vidta stridsåtgärd mot en neutral tredje man, om åtgärden syftar till att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal "bispringa" part i primärtvisten. Rätten är emellertid inte obegränsad, vilket tydligt anges i parternas kommentarer till huvudavtalet. För det första förutsätter rätten till sympatiåtgärder att tvisten gäller upprättande av kollektivavtal. Motivet är att upprättande av kollektivavtal har ansetts vara en så väsentlig fråga att den under särskilda förutsättningar bör kunna bryta tredje mans rätt att stå utanför striden.

Primärkonflikter

Sympatiåtgärder fordrar enligt SAF:s och LO:s kommentarer till huvudavtalet att stridsåtgärder redan har vidtagits av part i primärkonflikten. Det innebär att stridsåtgärderna i primärkonflikten brutit ut och att de varat under sådan tid att det går att bedöma vilken verkan dessa har i tvisten. Parternas utgångspunkt i huvudavtalet är att parterna i primärkonflikten i första hand måste försöka lösa tvisten genom strid sinsemellan och utan att dra in en neutral tredje man. En annan utgångspunkt gör att skyddet för tredje man skulle vara helt illusoriskt. Part som överväger att angripa neutral tredje man måste invänta effekterna av primäråtgärden. Annars går det inte att bedöma om det kan vara motiverat att bryta skyddet för neutral tredje man genom att vidta sympatiåtgärder för understöd av den part som inte genom strid mellan primärparterna kan uppnå avsett resultat i kollektivavtalsförhandlingarna.

Stridsåtgärden i primärkonflikten måste också vara avsedd och utformad så att den kan få verklig effekt som påtryckningsmedel i tvisten. Huvudavtalet har på det sättet en helt annan utgångspunkt än medbestämmandelagen i nu angivet

hänseende eftersom medbestämmandelagen tillåter sympatiåtgärder även efter helt meningslösa primäråtgärder. Vad som nu angetts följer av att det i kravet att syftet ska vara att understödja parti primärkonflikten ligger att sympatiåtgärden inte får ha något självständigt syfte. Den begränsningen framgår av avtalstexten och av SAF:s och LO:s kommentarer att sympatiåtgärder i andra syften än det nu nämnda över huvud taget inte godtas av parterna i huvudavtalet. Säkerställandet av att sympatiåtgärden inte används i otillåtna syften sker genom att åtgärden måste vara tydlig och klar och att den måste "drabba" den part mot vilken den riktas.

Tillåtna åtgärder

Sympatiåtgärder mot neutral tredje man får inte vara vilka åtgärder som helst. Parterna har begränsat de tillåtna sympatiåtgärderna så att enbart arbetsnedläggelse (strejk) och arbetsblockad (lockout) är tillåtna. Dessutom får strejken respektive lockouten inte vara partiell. Därmed avses att stridsåtgärden måste utformas så att den särskilde arbetstagaren lägger ned respektive blockeras från allt arbete hos vederbörande arbetsgivare. Vid sympatiåtgärder finns utrymme för partiell arbetsnedläggelse enbart vad gäller hantering av s.k. smittat gods. Den begränsning för utformningen av tillåtna sympatistrejker och sympati- åtgärder som ligger i att de måste avse allt arbete hos vederbörande arbetsgivare framgår klart av de kommentarer som SAF och LO utarbetat angående innehållet och tillämpningen av huvudavtalet. Även förbudet mot partiella sympatiåtgärder syftar till att säkerställa att sympatiåtgärder inte utformas så att de används med andra syften än att genom en utvidgning av den pågående primärkonflikten "bispringa" ena parten i tvisten om upprättande av kollektivavtal. Genom huvudavtalets begränsning har avtalsparterna också undvikit att komplicerade frågeställningar uppkommer om förhållandet mellan den enskilde arbetstagarens arbetsskyldighet, huruvida denne står till förfogande för arbete och den varslade sympatiåtgärden (jfr AD 2005 nr 116). Om partiella strejker respektive lockouter vore tillåtna skulle dessa kunna utformas så att åtgärderna i själva verket riktas mot andra parter än som dras in i den primära tvisten genom sympatikonflikten.