



**Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats**

HT 2006

Kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare — En skandinaviskt komparativ studie

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Kristoffer Sjöström

Sammanfattning

Det huvudsakliga syftet med denna framställning är att försöka belysa eventuella skillnader och likheter gällande kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare i de skandinaviska länderna

Det torde vara en allmänt vedertagen sanning att det sett ur ett arbetsrättsligt perspektiv existerar en så kallad *skandinavisk modell*. Detta beror på att de arbetsrättsliga systemen i Norge, Sverige och Danmark är så pass lika, både vad gäller den kollektiva och den individuella arbetsrätten.

Skandinaviska kollektivavtal äger i normalfallet endast tillämplighet på avtalsparterna och deras medlemmar. Det är emellertid i dagsläget att betrakta som en allmänt vedertagen rättsprincip att kollektivavtal, i dessa länder, har en viss fjärrverkan även för utomstående arbetstagare. Detta innebär att de anställningsvillkor som fastslås i kollektivavtal i viss utsträckning även gäller för utomstående arbetstagare.

Det som skiljer länderna åt är emellertid hur denna princip har utvecklats och hur den upprätthålls.

I Finland finns i kollektivavtalslagen och i arbetsavtalslagen ett direkt lagstöd för principen om kollektivavtalets fjärrverkan. Bestämmelserna i arbetsavtalslagen gör det möjligt att förklara kollektivavtal som allmänt bindande. Detta kan kortfattat sägas innebära att kollektivavtal upphöjs till lag. Kollektivavtalet ifråga äger då tillämplighet på samtliga arbetstagare som utför sådant arbete som omfattas av avtalet.

I Danmark och i Sverige har kollektivavtal en praxisgrundad fjärrverkan. Detta innebär att principen saknar lagstöd och upprätthålls således uteslutande genom domstolspraxis.

I Norge har kollektivavtal precis som i Sverige och i Danmark en praxisgrundad fjärrverkan. Dessutom finns här, precis som i Finland, en lagstadgad möjlighet att förklara kollektivavtal som allmänt bindande. Denna lag äger dock endast tillämplighet i de fall då utländska arbetstagare tar anställning hos norska arbetsgivare till avtalsstridiga villkor.

Nyckelord: kollektivavtal, utomstående arbetstagare, Skandinavien.

Abstract

The main purpose with this essay is to illuminate similarities and differences between four Scandinavian countries Norway, Sweden, Denmark and Finland when it comes to collective agreements and their effect on outside employees.

The systems concerning Labor- and employment law are in these four countries very much alike. So much alike that one can speak of a unified Scandinavian system when it comes Labor- and Employment law. This is the main reason as to why I have chosen to investigate the remote effect of collective agreements on outside employees from a Scandinavian point of view.

Collective Agreements in Scandinavia are normally only applicable upon unionized employees. It is, however, known to be a well known fact that collective agreements in Scandinavia have a *remote effect* on outside employees. This means that terms of employment outlined in collective agreements are valid even when it comes to outside employees.

In Sweden and in Denmark collective agreement have a remote effect on outside employees due to numerous legal decisions. In short the remote effects of collective agreements are here based on judicial decisions.

In Finland, on the other hand, collective agreements have a remote effect on outside employees according to the two following statutes: *Kollektivavtalslagen Act of Collective Agreement* and *arbetsavtalslagen, Employment Contracts Act*. According to the Employment Contracts Act collective agreements in Finland could be declared as generally binding (*allmänt bindande*). These types of agreements are applicable on all employees performing work covered by the agreement.

When it comes to Norway, the remote effect of collective agreements is primary based on judicial decisions, similar to those in Sweden and in Denmark. In 1993 the Norwegian legislators passed a law similar to finish Employment Contracts Act concerning the possibility to proclaim a collective agreement as generally binding. This statute is, however, only valid when Norwegian employers employ foreign employees on terms of employment that are in violation of those outlined in collective agreements.

Keywords: Collective agreement, outside employees, Scandinavia

Innehållsförteckning

Förkortningar.....	5
1 Inledning.....	6
1.1 Syfte.....	6
1.2 Metod.....	7
1.3 Disposition och Avgränsningar.....	7
2 Den skandinaviska modellen.....	9
2.1 Hög organisationsgrad.....	9
2.2 Fackföreningsrörelsen som maktfaktor.....	9
2.3 Kollektivavtalets centrala betydelse.....	10
3 Sverige.....	11
3.1 Vad säger lagen.....	11
3.1.1 Reglering av den kollektiva arbetsrätten.....	11
3.1.2 Övrig lagstiftning.....	12
3.2 Rättspraxis.....	12
3.2.1 Avtalsbunden arbetstagarorganisation mot avtalsbunden arbetsgivare.....	13
3.2.2 Utomstående arbetstagare mot avtalsbunden arbetsgivare.....	14
3.2.3 Arbetstagare mot icke avtalsbunden arbetsgivare.....	15
3.3 Rättsläget.....	16
4 Finland.....	18
4.1 Vad säger lagen.....	18
4.1.1 Kollektivavtalslagen.....	18
4.1.2 Kollektivavtalets allmänt bindande verkan.....	19
4.1.2.1 Rekvisit.....	19
4.1.2.2 Rättsföljd.....	21
4.2 Rättsläget.....	22
5 Norge.....	23
5.1 Vad säger lagen.....	23
5.1.1 Reglering av den kollektiva arbetsrätten.....	23
5.1.2 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal.....	23
5.2 Rättspraxis.....	25
5.2.1 Avtalsbunden arbetsgivare.....	25
5.2.2 Icke avtalsbunden arbetsgivare.....	26
5.3 Rättsläget.....	27
6 Danmark.....	28
6.1 Vad säger lagen.....	28
6.1.1 Kategorisering av arbetstagare.....	28

6.2	Rättspraxis	29
6.2.1	Kollektivavtalets formella tillämpningsområde	29
6.2.2	Utomstående arbetstagare mot avtalsbunden arbetsgivare.....	30
6.2.3	Utomstående arbetstagare mot icke avtalsbunden arbetsgivare.....	30
6.3	Rättsläget.....	32
7.	Slutsats.....	33
7.1	Jämförelse.....	33
7.2	Möjliga förklaringar	34
7.3	Avslutande kommentarer	35
	Referenser.....	36

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen (Finland och Sverige)
ARD	Dommer og kjennesler av Arbeidsretten (Norge)
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
EES	Europeiskt Ekonomiskt samarbetsområde
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europeiska Gemenskaperna
FFC	Finlands Fackförbunds Centralorganisation
HD	Högsta Domstolen (Finland och Sverige)
J	Juristen (domssamling Danmark)
LAS	Lag (SFS 1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen (Danmark, Norge och Sverige)
LRA	Lag (SFS 1974:371) om rättegång i arbetstvister
MBL	Lag (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd 1
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar
U	Ugeskrift for Retsvæsen (Danmark)
ØL	Østre Landsret (Danmark)

1 Inledning

Ett kollektivavtal är en tämligen unik företeelse sett ur avtalsrättsligt perspektiv, unikt på grund av sin kollektiva prägel. Denna ger kollektivavtalet rättsverkan inte bara för avtalsparterna, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, utan även för de avtalande organisationernas medlemmar, enskilda arbetstagare och arbetsgivare.¹ Detta kan, för att ytterligare påvisa originaliteten, ställas i relation till ett vanligt köpeavtal vilket endast äger rättsverkan för avtalsparterna, köparen och säljaren.

I Norge, Finland, Danmark och Sverige är det att betrakta som en vedertagen sanning att kollektivavtalets kollektiva prägel utsträcks till att gälla även de som formellt sett inte omfattas av avtalet. Kollektivavtal i Skandinavien har på detta sätt verkan även för utomstående arbetstagare och icke avtalsbundna arbetsgivare.² Denna företeelse får den effekten att utomstående arbetstagare i Norden i stor utsträckning ges likvärdiga villkor som sina organiserade kollegor, vad gäller lön och övriga anställningsvillkor.

Detta kan i mina ögon te sig aningen motsägelsefullt då själva syftet att som arbetstagare ansluta sig till den avtalsbundna fackföreningen går förlorat, om anställningsvillkor fastslagna i kollektivavtal tillämpas även på utomstående arbetstagare. Kort sagt, varför gå med i facket om man kan njuta frukterna av den fackliga verksamheten utan att behöva betala medlemsavgift? Detta torde vara den huvudsakliga anledningen till mitt ämnesval.

Vidare har jag valt att genomföra en komparativ studie av de skandinaviska länderna. Anledning till detta är att dessa länder rent arbetsrättsligt står varandra väldigt nära.³ Genom att klargöra likheter och skillnader mellan fyra så likvärdiga system hoppas jag verkligen kunna gå på djupet i ämnet och på så sätt bringa reda i vilken verkan kollektivavtal har för utomstående arbetstagare.

1.1 Syfte

Syfte med denna framställning är tvådelat, dels har jag för avsikt att kartlägga rättsläget i de skandinaviska länderna vad gäller kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare, dels

¹ Adlercreutz, Axel *Kollektivavtalet som Avtalsform och Avtalstyp, Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck* 2005, s. 20ff. Vidare bör det här tilläggas att arbetsgivare kan stå som ensam avtalspart i ett kollektivavtal. Mer om detta längre fram.

² För en mer exakt definition av begreppet utomstående arbetstagare och icke avtalsbundna arbetsgivare se avsnitt 1.3 Disposition och avgränsningar.

³ Det talas i dessa sammanhang om en enhetlig skandinavisk arbetsrättsmodell, se vidare härom avsnitt 2. Den skandinaviska modellen.

har jag som mål att jämföra detta rättsläge länderna emellan för att på så sätt kunna peka på eventuella skillnader och likheter.

1.2 Metod

För att uppnå uppsatsens syfte har jag anammat principerna om klassisk juridisk metod. Jag har följaktligen granskat rättskällorna kronologiskt och systematiskt för att på så vis kunna klargöra vad som är gällande rätt i respektive land.⁴

Det bör dock påpekas att jag i stor utsträckning har fått lita till doktrinen gällande beskrivningen av rättsläget i samtliga länder utom i Sverige. Anledningen till detta är helt enkelt att jag inte haft lika stor tillgång till förarbeten, rättspraxis etcetera vad gäller de övriga nordiska länderna.

Då detta är en komparativ studie har jag även tagit principerna om komparativ metod i beaktande. Komparativa studier genomförs i tre steg. Först görs en sammanställning och analys av rättskällorna för att på så sätt klargöra gällande rättsläge i respektive land. Därefter ställs rättsläget i de olika länderna mot varandra och eventuella likheter och skillnader påvisas. Avslutningsvis görs ett försök att hitta förklaringar till dessa eventuella skillnader och likheter. Detta är något som jag följaktligen också har tagit hänsyn till.⁵

Vidare utgör denna framställning vad som i rättskomparativa sammanhang kallas för en multilateral studie då jag har valt att undersöka och jämföra fler rättsordningar än två. I de fall då endast två länder jämförs, heter det att en bilateral studie genomförs. Komparativa studier kan även genomföras på så kallad mikronivå vilket innebär att enstaka rättsregler behandlas och jämförs. I motsats till detta gäller studier på makronivå, då det istället handlar om att ta upp hela rättsordningar till behandling. Denna framställning är genomförd på mikronivå.⁶

1.3 Disposition och Avgränsningar

Inledningsvis kommer en kortare beskrivning av den så kallade skandinaviska modellen att göras, därefter presenteras vart och ett av de fyra länderna. Jag väljer här att använda mig av ett liknande upplägg vad gäller samtliga länder, för att på så vis göra uppsatsen så enhetlig och överskådlig som möjligt. Tilläggas bör dock att uppläggen varierar något beroende på vad som är att anse som mest avgörande för kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare i respektive land. I uppsatsens avslutande delar görs, i enlighet med vad som har diskuterats under metodavsnittet, en jämförelse länderna emellan samt ett försök att förklara vad dessa eventuella skillnader och likheter kan tänkas bero på.

Vad gäller avgränsningar har jag valt att begränsa mig till att beskriva kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare. Jag har således inte som primärt syfte att försöka klarlägga vad

⁴ Lehrberg, Bert *Praktisk Juridiks Metod* 1996, s. 38 ff.

⁵ Bogdan, Michael *Komparativ Rättskunskap* 2003, s. 56 ff.

⁶ Bogdan, Michael *Komparativ Rättskunskap* 2003, s. 56 ff.

som i denna situation gäller för icke avtalsbundna arbetsgivare. Kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare har dock i vissa fall och i vissa länder en indirekt påverkan på icke avtalsbundna arbetsgivare, det ena utesluter alltså inte det andra. Mer om detta längre fram.

I samband med att avgränsningar diskuteras finner jag det väsentligt att klarlägga en del begrepp, då dessa i viss utsträckning bidrar till att avgränsa uppsatsen.

Vad gäller begreppet utomstående arbetstagare väljer jag här att använda mig av samma definition som Fahlbeck:

I fråga om arbetstagare, som ej är medlem i kollektivavtalsslutande organisation (utanförstående arbetstagare), avses såväl arbetstagare som är oorganiserade som arbetstagare som tillhör annan än avtalsslutande arbetstagarorganisation.⁷

En liknande definition kan även sägas gälla för utomstående arbetsgivare. Arbetsgivare kan dock till skillnad från arbetstagare stå som enskild part i ett kollektivavtal.⁸ Den mest korrekta benämningen på en utomstående arbetsgivare torde därför vara, med Fahlbecks definition som utgångspunkt, *icke avtalsbunden arbetsgivare*.

Något bör också sägas om begreppet *kollektivavtalets normerande verkan* jämfört med vad som benämns som *kollektivavtalets verkan för utomstående*. Dessa båda begrepp är i sin betydelse relativt snarlika och förväxlas allt som oftast. Att ett kollektivavtal har normerande verkan innebär att det påverkar (normerar) innehållet i det enskilda anställningsavtalet. Ett kollektivavtal kan vara normerande för såväl utomstående som för icke utomstående arbetstagare. Detta torde helt bero på vad som gäller beträffande kollektivavtalets verkan för utomstående.⁹

Avslutningsvis vill jag nämna något om det geografiska området som behandlas i denna framställning. Det troligen mest korrekta samlingsnamnet på Norge, Sverige, Finland och Danmark är Skandinavien. För att undvika allt för många upprepningar och på så sätt göra uppsatsen mer språkligt uthärdlig, kommer jag att använda begreppet Norden som synonym till Skandinavien. Detta trots att Island formellt sätt också räknas till Norden.¹⁰ Kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare på Island faller således utanför denna framställning.

⁷ Fahlbeck, Reinhold *Kollektivavtalets verkan för utomstående, kollektivavtalets roll i en ny miljö, Arbetsrätten i utveckling* 1977, s. 130.

⁸ Att en arbetsgivare kan stå som ensam avtalspart är ett faktum i samtliga länder som behandlas i denna framställning. Mer om detta längre fram.

⁹ Lunning, Lars Bergqvist, Olof, Toijer Gudmund *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer* 1997, s. 311 ff.

¹⁰ 2006-10-06, Nationalencyklopedin http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=307103.

2 Den skandinaviska modellen

Att det existerar en skandinavisk modell är i arbetsrättsliga sammanhang ett välkänt faktum, detta gäller såväl den individuella som den kollektiva arbetsrätten. Mest relevant för denna framställnings syfte torde vara den kollektiva arbetsrätten. Jag kommer därför att nedan helt kortfattat att beskriva de karaktärsdrag som utmärker den kollektiva arbetsrätten i Skandinavien.

2.1 Hög organisationsgrad

Andelen organiserade arbetstagare är i Skandinavien väldigt hög sett ur ett internationellt perspektiv. I Sverige, Danmark och Finland ligger denna nivå på över åttio procent av den totala arbetskraften. I Norge är denna siffra aningen lägre, organisationsgraden ligger här på cirka femtiofem procent.¹¹

Nästan samtliga av de organiserade arbetstagarna i Norden är att betrakta som icke utomstående. De nordiska arbetstagarna är följaktligen i huvudsak organiserade i avtalslutande arbetstagarorganisationer. Avtalsbundna fackföreningar intar därför i Norden något av en monopolställning, vad gäller att företräda och tillvarata arbetstagarnas intressen. Detta kan ställas i relation till vad som torde gälla i exempelvis Italien och Frankrike. I dessa länder är ”konkurrensen” om arbetstagarna betydligt mer påtaglig. Återigen kan dock Norge här framhållas som lite av ett undantag. I Norge kan viss facklig konkurrens skönjas främst inom oljeindustrin.¹²

2.2 Fackföreningsrörelsen som maktfaktor

I samtliga nordiska länder har den fackliga utvecklingen gått hand i hand med den socialdemokratiska arbetarrörelsen.¹³ Detta har medfört att den skandinaviska fackföreningsrörelsen, sett ur ett internationellt perspektiv, har haft ett stort inflytande över den politiska dagordningen. Detta politiska inflytande har i sin tur inneburit att den nordiska fackföreningsrörelsens verksamhet har fått en mer samarbetsinriktad prägel än vad som är fallet i många övriga delar av världen. Arbetsmarknadskonflikterna har således varit få.¹⁴ De

¹¹ Malmberg, Jonas *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment conditions* s. 191.

¹² Flodgren, Boel et al. *Den nordiska modellen fackföreningar och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden* 1990, s. 17.

¹³ I Norge, Sverige och Danmark utgörs detta samarbete av en nära relation mellan LO och det Socialdemokratiska arbetarpartiet, den finska motsvarigheten till LO har beteckningen FFC.

¹⁴ Detta torde dock gälla endast för tiden efter andra världskrigets slut. Dödsskjutningarna i Ådalen 1931 utgör exempelvis inget lysande exempel på samarbete mellan fackförening och arbetsgivare.

skandinaviska facken har helt enkelt kunnat använda sig av enklare och effektivare metoder än stridsåtgärder för att driva igenom sina krav.¹⁵

2.3 Kollektivavtalets centrala betydelse

Som en direkt följd av det höga antalet fackligt anslutna arbetstagare och fackföreningarnas politiska inflytande har kollektivavtal i Sverige, Norge, Danmark och Finland en avgörande betydelse. De skandinaviska fackföreningarna är starkt centralstyrda vilket medför att kollektivavtal ingångna på förbunds nivå torde vara de mest betydelsefulla. Vidare är dessa avtal till sin struktur tämligen omfattande. I avtalen regleras en mängd frågor som i flertalet utomskandinaviska länder har överlåtits åt lagstiftning. Som exempel kan här, förutom löner, nämnas arbetstidens förläggning, semester, anställningsskydd etcetera.¹⁶ Detta fenomen torde vara mest påtagligt i Danmark där den arbetsrättsliga lagstiftningen är minst sagt begränsad.¹⁷

Nordiska kollektivavtal har även en avgörande betydelse för utomstående arbetstagare. Mer om detta i de kommande avsnitten.

¹⁵ Flodgren, Boel et al. *Den nordiska modellen fackföreningar och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden* 1990, s. 18.

¹⁶ Typexemplet på den skandinaviska modellens motpol torde här vara USA. Genom den federala och således riksomfattande författningen *The Fair Labor Standards Act* regleras allt det som normalt sett i Skandinavien regleras genom kollektivavtal. Se vidare gällande *The Fair Labor Standards Act* Robert N Covington and Kurt H Decker *Employment Law in a nutshell* 2002, s. 395.

¹⁷ Istället regleras huvuddelen av de arbetsrättsliga frågorna i det så viktiga Hovodaftalet mellan danska LO och DA. Se härom vidare Hasselbalch, Ole, Jacobsen, Per *Labour Law Denmark* 1999, s. 242 ff.

3 Sverige

På den svenska arbetsmarknaden är det idag att betrakta som en allmän rättsgrundsats att: *”Kollektivavtalet påverkar som bruk och sedvänja bedömningen av anställningsavtalen för utomstående.”*¹⁸ Konkret innebär detta att utomstående arbetstagare ges likvärdiga villkor som icke utomstående arbetstagare, i fråga om lön och övriga anställningsvillkor. Detta fenomen benämns som att svenska kollektivavtal har ”fjärrverkan” utanför det enligt lag fastställda tillämpningsområdet. Mer om detta nedan.¹⁹

Denna företeelse medför att kollektivavtal i Sverige har vad Fahlbeck kallar för en: *”lagstiftande karaktär”*.²⁰ Detta innebär att kollektivavtalet rent juridiskt påminner mer om en rättsregel än om ett avtal. Hur det kan förhålla sig på det här viset har jag för avsikt att reda ut nedan.

3.1 Vad säger lagen

I skrivandets stund existerar i Sverige inte någon skriven författning som uttryckligen ger kollektivavtal rättsverkan även för utomstående arbetstagare. Principen om kollektivavtalets fjärrverkan har nästan uteslutande sin grund i rättspraxis.

3.1.1 Reglering av den kollektiva arbetsrätten

I medbestämmandelagen fastslås, som huvudregel, att kollektivavtalet endast har rättsverkan för de avtalande organisationerna (avtalsparterna) och deras medlemmar, vilket innebär att de rättigheter och skyldigheter som utstakas i ett kollektivavtal endast kan åberopas av just dessa.²¹

Tilläggas bör att en arbetsgivare kan stå som ensam avtalspart i ett kollektivavtal. En arbetsgivare kan således, till skillnad från den enskilda arbetstagaren, bli bunden av ett kollektivavtal både som enskild avtalspart och som medlem i en arbetsgivarorganisation.²²

Utöver detta gäller så som undantag att kollektivavtal har rättsverkan även i fall av verksamhetsövergång. Det vill säga då en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en

¹⁸ Schmidt, Folke *Löntagarrätt* 1994, s. 115.

¹⁹ Se exempelvis Fahlbeck, Reinhold *Kollektivavtalets verkan för utomstående kollektivavtalets roll i en ny miljö, Arbetsrätten i utveckling*, 1977, s. 136. samt Schmidt, Folke *Löntagarrätt* 1994, s. 113 ff.

²⁰ Fahlbeck, Reinhold *Kollektivavtalets verkan för utomstående kollektivavtalets roll i en ny miljö, Arbetsrätten i utveckling* 1977, s. 136.

²¹ Lag (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 26 §.

²² Lag (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 23 §.

annan. Den nye arbetsgivaren blir då bunden av det för verksamheten gällande kollektivavtalet under hela dess löptid.²³

Utomstående arbetstagares ställning i förhållande till gällande kollektivavtal tas dock inte upp i medbestämmandelagen. Frågan diskuteras inte heller i någon vidare utsträckning i förarbetena till den denna lag.²⁴

Värt att poängtera är att kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare emellertid togs upp till behandling i förarbetena till medbestämmandelagens föregångare Kollektivavtalslagen. I dessa förarbeten framkommer att de villkor som fastslås i ett visst kollektivavtal även skall gälla mellan en utomstående arbetstagare och en avtalsbunden arbetsgivare, förutsatt att dessa inte har kommit överens om annat i det enskilda anställningsavtalet.²⁵

3.1.2 Övrig lagstiftning

Enligt anställningsskyddslagen får en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal tillämpa detta även på utomstående arbetstagare som sysselsätts inom dess tillämpningsområde.²⁶ Detta gäller dock endast under förutsättning att kollektivavtalet ifråga gäller som alternativ till tvingande lag.²⁷ Viktigt att poängtera är att det i detta sammanhang inte föreligger någon skyldighet för en arbetsgivare att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser även på utomstående arbetstagare.²⁸ Liknande bestämmelse återfinns även i bland annat semesterlagen och arbetstidslagen.²⁹

Det bör också tagas i beaktande att arbetstagare som innehar någon typ av statlig anställning omfattas av bestämmelserna i förordningen om statliga kollektivavtal. Enligt denna förordning gäller att en myndighet som är bunden av kollektivavtal är skyldig att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser även på utomstående arbetstagare, förutsatt att dessa sysselsätts inom avtalets tillämpningsområde.³⁰

3.2 Rättspraxis

Av de talrika rättsfall som behandlar kollektivavtalets eventuella fjärrverkan kan tre olika kategorier skönjas, *avtalsbunden arbetstagarorganisation mot avtalsbunden arbetsgivare*, *utomstående arbetstagare mot avtalsbunden arbetsgivare*, samt *arbetstagare mot icke*

²³ Lag (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 28 §.

²⁴ Se härom exempelvis Prop. 1975/76:105 och SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

²⁵ Prop. 1928:39 s. 82.

²⁶ Lag (SFS 1982:80) om anställningsskydd 2 §. st. 6.

²⁷ Lag (SFS 1982:80) om anställningsskydd 2 §. st. 3 och st. 4.

²⁸ I lagtexten används uttryckligen frasen ”**får** tillämpa avtalet på arbetstagare som inte är medlemmar [...]” Se härom exempelvis Lag om anställningsskydd (1982:80) 2 §. st. 6.

²⁹ Arbetstidslag (SFS 1982:673) 3 § st. 3. samt Semesterlag (1977:480) 2 § st. 2.

³⁰ Förordning (SFS 1976:1021) om statliga kollektivavtal 7 §.

avtalsbunden arbetsgivare. Dessa tre typer av rättsfallskategorier har på olika sätt påverkat rättsutvecklingen.

3.2.1 Avtalsbunden arbetstagarorganisation mot avtalsbunden arbetsgivare

Det var genom denna typ av ärenden som Arbetsdomstolen för första gången uttalade att kollektivavtal har fjärrverkan utanför det enligt lag fastställda tillämpningsområdet.³¹

Rättsfallet AD 1977 nr 49 har emellertid haft störst inverkan på principen om kollektivavtalets fjärrverkan. Domstolen fastslog i detta ärende vad man kallade för ett: ”*nutida synsätt rörande ett kollektivavtals tillämplighet på utanförstående arbetstagare [...]*”.³² I målet hade tvist uppkommit mellan Elektrikerförbundet och Elektriska Arbetsgivareföreningen. Sakfrågan gällde huruvida ett antal utomstående elektriker skulle anses omfattade av fredsplikten, samt om anställningsvillkoren fastställda i det mellan parterna gällande kollektivavtalet, installationsavtalet, skulle anses tillämpliga även på de utomstående elektrikererna.³³ Talan hade väckts av Elektrikerförbundet som gjorde gällande att så inte borde vara fallet. Arbetsdomstolen avslag emellertid Elektrikerförbundets talan och yttrade bland annat följande:

I praktiken gäller emellertid på arbetsmarknaden att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på samma sätt för arbetstagare som står utanför den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen som för organisationens medlemmar [...] Det synsätt som ligger bakom denna avtalstillämpning torde åtminstone numera vara så fast grundat att det finns anledning att anta att kollektivavtalet i allmänhet också innebär att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare.³⁴

Arbetsdomstolen har sedan avgörandet i AD 1977 nr 49 befast principen om kollektivavtalets fjärrverkan för avtalsbundna arbetsgivare ytterligare i ett antal andra domar.³⁵ I AD 1978 nr 163 kom Arbetsdomstolen fram till följande:

Avsikten med de flesta kollektivavtal som nu sluts på arbetsmarknaden är emellertid att bestämmelserna i avtalet skall tillämpas även på arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen.³⁶

Värt att återigen poängtera är att det här endast är frågan om fall där den avtalsbundna fackföreningen riktar skadeståndsanspråk mot sin avtalsmotpart.

Tydligast kommer detta till uttryck i AD 1991 nr 49. Den avtalsslutande fackföreningen, Svenska Träindustriarbetarförbundet, tilldömdes här ett allmänt skadestånd på 50 000 kr. Detta med anledning av att avtalsmotparten Join Wood AB, medlem i arbetsgivarföreningen Träindustriförbundet, under en långre tid hade underlåtit att tillämpa

³¹ Se härom exempelvis AD 1932 nr 95, AD 1944 nr 37, AD 1974 nr 46, AD 1976 nr 91.

³² Se domskälen i AD 1977 nr 49.

³³ AD 1977 nr 49.

³⁴ Se domskälen i AD 1977 nr 49.

³⁵ Se domskälen i exempelvis AD 1978 nr 163, AD 1978 nr 165, AD nr 1984 nr 79 och AD 1991 nr 49.

³⁶ Se domskälen AD 1978 nr 163.

kollektivavtalsbestämmelser gällande lön, semesterförmåner samt övertidsersättning på tre utomstående arbetstagare och därmed brutit mot kollektivavtalet.³⁷

3.2.2 Utomstående arbetstagare mot avtalsbunden arbetsgivare

Det torde vara något svårare för en utomstående arbetstagare, jämfört med en avtalsbunden fackförening, att gentemot en avtalsbunden arbetsgivare hävda sin rätt. Detta beror främst på att en utomstående arbetstagare saknar möjligheten att mot en avtalsbunden arbetsgivare rikta anspråk direkt på grund av innehållet i dennes kollektivavtal. Kort sagt, en utomstående arbetstagare kan inte i förevarande fall påtala brott mot kollektivavtalet.

Detta fastslogs i och med avgörandet i AD 1983 nr 184. I målet hade domstolen att ta ställning till huruvida ett antal busschaufförer tillhörande en icke avtalsbunden minoritetsorganisation som ansåg sig förfördelad i löneutveckling kunde rikta direkt anspråk mot sin arbetsgivare på grund av innehållet i dennes kollektivavtal. Yrkandet avslogs av Arbetsdomstolen:

Domstolen avvisar alltså tanken att kollektivavtalet numera skulle vara att uppfatta som normerande för utanförstående i den mening att den utanförstående skulle kunna rikta anspråk mot arbetsgivaren direkt på grund av kollektivavtalet.³⁸

I det ovan beskrivna rättsfallet fördes talan av en icke avtalsbunden arbetstagarorganisation, så var även fallet i AD 2001 nr 9.³⁹ Arbetstagarorganisationen valde här att angripa sakfrågan utifrån en annan infallsvinkel. I målet hade arbetstagarorganisationen bland annat yrkat att den kollektivavtalsbundne arbetsgivaren ej kunde tillåtas att betala ut en högre lön till ett antal icke utomstående arbetstagare, då detta enligt de utomstående arbetstagarna kränkte deras föreningsrätt.⁴⁰ Att de icke utomstående arbetstagarna erhöll högre lön var ett resultat av att avtalsparterna i ett lokalt avtal kommit överens om att utöver timlönen ge medlemmarna i den avtalsslutande fackföreningen ett visst lönetillägg. Arbetsdomstolen fastslog följande beträffande föreningsrättskränkningen:

[...]att föreningsrätten inte hindrar de fackliga organisationerna från att konkurrera med varandra och att det därmed inte i och för sig utgör en föreningsrättskränkning om en avtalsbunden arbetsgivare utger högre lön till medlemmar i den avtalsslutande organisationen än han är beredd att göra till medlemmar i en annan organisation.⁴¹

AD 2001 nr 9 är intressant även ur ett annat perspektiv. Arbetsdomstolen förtydligar här huruvida ett kollektivavtal skall anses ha fjärrverkan även då det uttryckligen står inskrivet i avtalet att det bara skall äga tillämplighet på avtalsparterna och deras medlemmar. Denna fråga har länge varit en stötesten i dessa sammanhang. Frågan kom på tal första gången på

³⁷ AD 1991 nr 49.

³⁸ Se domskälen i AD 1983 nr 184.

³⁹ Det saknar betydelse om en utomstående arbetstagare ensam riktar anspråk mot en avtalsbunden arbetsgivare eller om detta görs av en icke kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation.

⁴⁰ Arbetstagarorganisationen ifråga ansåg att föreningsrättskränkning förelåg enligt 8 § MBL. Se härom vidare: AD nr 2001 nr 9.

⁴¹ Se domskälen AD 2001 nr 9.

1930-talet. Då ansåg domstolen att så inte borde vara fallet.⁴² I det viktiga målet AD 1977 nr 49 valde Arbetsdomstolen att inte ta ställning i frågan. I AD 2001 nr 9 kom domstolen fram till följande:

Arbetsdomstolen har [...] intagit den ståndpunkten att kollektivavtalets utfyllande verkan begränsas till de normer som kan härledas ur kollektivavtalet som tillämpliga för hela den grupp arbetstagare som den utanförstående tillhör [...] Det aktuella lönetillägget är emellertid, som domstolen redan funnit, avsett att utgå som ett personligt tillägg enbart till de arbetstagare som var medlemmar i Livsmedelsarbetareförbundet när det lokala avtalet träffades och så länge som de kvarstod som medlemmar.⁴³

Det lokala avtalet gällande lönetillägget skulle följaktligen bara anses äga tillämplighet på de i icke utomstående arbetstagarna. Av detta kan man således dra slutsatsen att Arbetsdomstolens ställningstagande från 1930-talet står fast, även om domstolen i det ovan diskuterade rättsfallet, i mina ögon, inte är helt tydlig på den punkten.

3.2.3 Arbetstagare mot icke avtalsbunden arbetsgivare

En arbetstagare som innehar anställning hos en icke avtalsbunden arbetsgivare och anser sig uppbära betydligt sämre anställningsvillkor än vad som är brukligt inom den bransch han eller hon är verksam i, har möjligheten att inför domstol påtala dessa villkor som oskäligen enligt avtalslagen.⁴⁴ I förarbetena till denna lag fastslås att bestämmelserna gällande jämkning av oskäligen avtalsvillkor äger tillämplighet även på anställningsförhållanden.⁴⁵

I målet AD 1982 nr 142 hade Arbetsdomstolen att ta ställning till huruvida de lönevillkor som en städerska uppbar hos en icke avtalsbunden arbetsgivare, med hänsyn till sitt innehåll, var att anse som oskäligen. För att fastställa detta använde sig domstolen av det för branschen gällande riksavtalet. Arbetsdomstolen kom då fram till att lönevillkoren i städerskans enskilda anställningsavtal var avsevärt lägre än vad som hade fastslagits i riksavtalet. Domstolen fann således de enskilda avtalsvillkoren som oskäligen. Anställningsavtalet skulle därmed lämnas utan avseende och lönevillkoren för städerskan skulle jämkas till en nivå i enlighet med riksavtalet.⁴⁶ I sin bedömning tog emellertid domstolen inte bara hänsyn till själva avtalsinnehållet som sådant. Stor vikt fästes även vid det faktum att städerskan i förhållande till arbetsgivaren bedömdes inta en underlägsen ställning.⁴⁷

Arbetsdomstolen gjorde en nästintill identisk bedömning några år senare i målet AD 1986 nr 78. Även i detta ärende tog domstolen stark hänsyn till att arbetstagaren ifråga i förhållande till arbetsgivaren intog en underlägsen ställning.⁴⁸ Vad gäller kollektivavtalets betydelse vid fastställandet av vad som är att betrakta som skäligen villkor, yttrade domstolen följande:

⁴² Se exempelvis AD nr 1935 nr 44, 1938 nr 58 1939 nr 72.

⁴³ Se domskälen AD 2001 nr 9.

⁴⁴ Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område 36 §.

⁴⁵ Prop. 1975/76:81 sid. 114.

⁴⁶ Se domskälen AD 1982 nr 142.

⁴⁷ Att extra hänsyn skall tas till dem som kan tänkas befinna sig i underlägsen ställning följer även det av Avtalslagen. Se Lag (SFS 1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område 36 § st. 2.

⁴⁸ Se domskälen AD 1986 nr 78.

Vid jämkning bör ledning sökas i kollektivavtalet och i ett fall som detta får riksavtalet för jordbruket (lantarbetaravtalet) anses ge uttryck för vad som är skälig lön.⁴⁹

Frågan om oskäliga avtalsvillkor togs även upp till behandling i det tidigare beskrivna rättsfallet AD 2001 nr 9. I detta ärende fann dock Arbetsdomstolen att jämkning av avtalsvillkoren inte var för handen. Några uttryckliga skäl till varför avtalsvillkoren inte borde jämkas presenteras dock inte av domstolen.⁵⁰

Orsaken till att oskäliga avtalsvillkor ej ansågs föreligga kan man följaktligen bara spekulera kring. Gissningsvis berodde detta på att det omtvistade lönetillägget var en del i ett lokalt kollektivavtal. Enligt rättsfallen presenterade ovan använder domstolen uteslutande riksavtal som bedömningsgrund för vad som är att beteckna som skäliga avtalsvillkor inom en viss bransch.

De ovan beskrivna rättsfallen behandlar uteslutande lönevillkor. Högsta domstolen⁵¹ fastslog i och med avgörandet i målet NJA 1968 s. 570 att kollektivavtal även bör ge vägledning vid fastställandet av vad som i en viss bransch är att betrakta som skäliga sidoförmåner.⁵² Tvisten gällde huruvida en arbetstagare anställd som kontorist hos en icke avtalsbunden arbetsgivare verksam inom pälsnäringen skulle anses berättigad att erhålla avtalsenliga sjuklöneförmåner. Högsta domstolen ansåg att så skulle ske och yttrade härom följande:

Utredningen ger vid handen, att även många företag som ej är bundna av kollektivavtal, däribland flertalet industriföretag inom pälsvarubranschen, tillämpar sådana bestämmelser. Bestämmelserna får anses ge uttryck för vad som skäligen bör gälla i fråga om sjuklön för tjänstemän i sådan ställning som Helga Slotthammar innehaft.⁵³

Som rubriken till detta avsnitt antyder lämnar jag frågan om arbetstagares eventuella organisationstillhörighet öppen. Något bör därför avslutningsvis sägas om förhållandet avtalsbunden fackförening (icke utomstående arbetstagare) och icke avtalsbundna arbetsgivare. Rättsfall av denna karaktär är i det närmaste obefintliga, beroende på att det här rör sig om en intressetvist, vilket ej kan prövas av domstol. Poängteras bör också att det i detta läge står arbetstagarorganisationen fritt att vidta stridsåtgärder, vilket torde vara ett betydligt effektivare och mindre kostsamt sätt att genomdriva sina krav på.

3.3 Rättsläget

Jag väljer här att beskriva rättsläget utifrån en utomstående arbetstagares perspektiv, då det ligger inom ramen för denna framställnings huvudsakliga syfte.

⁴⁹ Se domskälen AD 1986 nr 78.

⁵⁰ Se domskälen AD 2001 nr 9.

⁵¹ Anledningen till att ärendet togs upp av HD och inte av AD var att tvisten uppkom innan införandet av LRA 1974. Tvister av detta slag prövades då uteslutande av de allmänna domstolarna. Se vidare härom Schmidt, Folke *Löntagarrätt* 1994, s. 117.

⁵² Med sidoförmåner avses allt från semester, arbetstid, sjuklön etcetera. Kort sagt, sidoförmåner innefattar alla anställningsvillkor som inte kan kopplas direkt till lön.

⁵³ NJA 1968 s. 570.

Som huvudregel och utgångspunkt gäller, att det mellan en utomstående arbetstagare och dennes arbetsgivare råder full avtalsfrihet. Det står således parterna fritt att i det enskilda anställningsavtalet avtala om andra villkor än vad som fastslås i kollektivavtal.

Som undantag från denna huvudregel gäller principen om kollektivavtalets fjärrverkan. Principen har fastslagits och upprätthålls av Arbetsdomstolen:

- ✓ *Direkt*, genom att utomstående arbetstagare riktar anspråk mot en avtalsbunden- alternativt en icke avtalsbunden arbetsgivare. Detta sker främst på grundval av bestämmelserna om oskäligen avtalsvillkor i avtalslagen. Med anledning av att en utomstående arbetstagare i dessa fall saknar möjligheten att påtala brott mot kollektivavtalet samt att hävda att kränkning av föreningsrätten föreligger.
- ✓ *Indirekt* på så sätt att en avtalsbunden fackförening riktar anspråk mot sin avtalsmotpart. Fackföreningens huvudsakliga syfte är här att värna om de egna medlemmarnas intressen. Man vill förhindra att dessa konkurreras ut på arbetsmarknaden av utomstående kollegor som erbjuder sig att ta anställning till avsevärt sämre villkor än vad som fastslås i kollektivavtal. Kollektivavtalets fjärrverkan uppkommer här *indirekt* som en biprodukt av fackföreningarnas strävan att till varje pris tillvarata medlemmarnas intressen. Tydligast kommer detta till uttryck i AD 1991 nr 49.

Av det ovan framställda kan slutsatsen dras, att en utomstående arbetstagare verksam i Sverige kan vara nästintill övertygad om att han eller hon, bortsett från ett fåtal undantag, i samband med anställning kommer att erbjudas likvärdiga anställningsvillkor som en icke utomstående arbetstagare.

I praktiken får detta den effekten att kollektivavtalsvillkor tillämpas som norm över i stort sett hela arbetsmarknaden. Svenska kollektivavtal har idag karaktären av en minimilagstiftning liknande den som återfinns i bland annat USA.⁵⁴ Det är just detta som gör att kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden har en ”lagstiftande karaktär”.

⁵⁴ Den federala författningen Fair Labor Standards Act fastslår vilka minimivillkor som gäller för anställning. Se vidare gällande The Fair Labor Standards Act, Robert N Covington and Kurt H Decker *Employment Law in a nutshell* 2002, s. 395.

4 Finland

Kollektivavtal kan i Finland allmängiltigförklaras eller, som det heter i den finska lagstiftningen, ges en allmänt bindande verkan (*yleissitova työehtosopimus*). Detta är något som skiljer Finland från Sverige och som har stor inverkan på kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare. Denna företeelse innebär att de villkor som stakas ut i ett allmänt bindande kollektivavtal gäller som minimivillkor för samtliga arbetstagare som sysselsätts inom kollektivavtalets tillämpningsområde.⁵⁵ Vad som gäller vid allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Finland och hur det påverkar utomstående arbetstagares ställning i förhållande till gällande kollektivavtal, har jag för avsikt att reda ut nedan.

4.1 Vad säger lagen

Finland brukar i juridiska sammanhang kallas för lagstiftningens förlovade land, en tämligen träffande beskrivning även när det gäller arbetsrätt. Följande författningar är relevanta för denna framställning: Kollektivavtalslagen (*työehtosopimuslaki*), arbetsavtalslagen (*työsopimuslaki*) samt lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan (*laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta*).

4.1.1 Kollektivavtalslagen

Enligt den finska motsvarigheten till medbestämmandelagen, kollektivavtalslagen, gäller att kollektivavtal, liksom i Sverige, endast äger rättsverkan för avtalsparterna och deras medlemmar.⁵⁶ Liknande bestämmelser, som de i medbestämmandelagen, om verksamhetsövergång och arbetsgivares ställning som enskild part i ett kollektivavtal återfinns också i kollektivavtalslagen.⁵⁷

Vidare innehåller kollektivavtalslagen följande bestämmelse:

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, må inom dess tillämpningsområde icke heller med arbetstagare, som står utanför avtalet men utför i kollektivavtalet avsett arbete, sluta arbetsavtal på villkor, som står i strid med kollektivavtalet.⁵⁸

⁵⁵ Suviranta, Antti Johannes *Labour law in Finland* 2000, s. 53.

⁵⁶ Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 4 § st. 1 pt. 1-3.

⁵⁷ Se gällande verksamhetsövergång Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 5 §. För arbetsgivares ställning som enskild avtalspart Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 1 § st. 1.

⁵⁸ Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 4 § st. 2.

Detta torde innebära att en avtalsbunden arbetsgivare i Finland, till skillnad från i Sverige, enligt lag är skyldig att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser även vad gäller utomstående arbetstagare.

4.1.2 Kollektivavtalets allmänt bindande verkan

Arbetsavtalslagen utökar emellertid kollektivavtalets rättsverkan jämfört med vad som stadgas i kollektivavtalslagen.⁵⁹ Enligt denna författning gäller bland annat följande:

Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (allmänt bindande kollektivavtal) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.⁶⁰

Härigenom fastslås principen om kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Det huvudsakliga syftet bakom denna princip är att säkerställa att en utomstående arbetstagare som innehar anställning hos en icke avtalsbunden arbetsgivare kommer att erhålla anställningsvillkor i nivå med vad som fastslås i kollektivavtal.⁶¹ Kort sagt, allmänt bindande kollektivavtal skall på detta sätt säkerställa en viss miniminivå vad gäller anställningsvillkor.⁶²

4.1.2.1 Rekvisit

Av lagtexten presenterad ovan kan tre rekvisit utläsas.

a) *Kollektivavtalet måste vara riksomfattande.* Ett kollektivavtal är att anse som riksomfattande i de fall då avtal ingås mellan en nationell arbetstagarorganisation och en tillika nationell arbetsgivarorganisation. Möjligen kan avtalet ifråga klassas som riksomfattande även då avtal sluts mellan en nationell arbetstagarorganisation och den ledande arbetsgivaren, alternativt en grupp av de ledande arbetsgivarna, inom en viss bransch.⁶³ Ett lokalt kollektivavtal kan följaktligen aldrig anses ha allmänt bindande verkan.

b) *Kollektivavtalet skall omfatta det arbete arbetstagaren ifråga utför och därmed närmast jämförbart arbete.* När det gäller att fastställa vilka arbetstagare som skall anses omfattade av avtalet ifråga, används två huvudprinciper vilka har sin grund i det finska kollektivavtalssystemets struktur.⁶⁴

- *Industriförbundsprincipen* innebär att allt arbete som utförs inom den finska industrisektorn anses falla under det för arbetsplatsen gällande riksavtalet. Detta

⁵⁹ Arbetsavtalslagen är tämligen omfattande, här behandlas allt från anställningsskydd till kollektivavtalets verkan för utomstående.

⁶⁰ Arbetsavtalslag 26.1.2001/55 2:7 st. 1.

⁶¹ Vad gäller avtalsbundna arbetsgivare omfattas inte dessa av principen om kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Skyldighet föreligger för dessa att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser på samtliga arbetstagare. Se härom Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 4 § st. 2.

⁶² Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 162.

⁶³ Suviranta, Antti Johannes *Labour law in Finland* 2003, s. 53.

⁶⁴ Suviranta, Antti Johannes *Labour law in Finland*, 2000, s. 53. Se även Kairinen, Marti *European Employment and Industrial Relations Glossary: Finland*, 2003, s. 301 ff.

medför exempelvis att det riksomfattande kollektivavtalet för byggindustrin gäller för alla de arbetstagare som sysselsätts på en byggarbetsplats oavsett om de jobbar som snickare, städare eller kökspersonal.

- *Yrkesgruppsprincipen* anammats främst inom servicesektorn. Kollektivavtal ingås här beroende på yrkestillhörighet och även i vissa fall beroende på utbildning. Detta innebär att exempelvis läkare omfattas det för läkarna gällande riksavtalet.

Vid första anblicken kan det tyckas vara en relativt enkel sak att fastställa vilket kollektivavtal som skall gälla för en viss arbetstagare. Detta har dock i vissa fall varit så svårbedömt att frågan har varit föremål för domstolsprövning. I HD 1992:187 hade domstolen att ta ställning till vilket riksomfattande kollektivavtal som skulle anses ha allmänt bindande verkan för ett antal arbetstagare anställda på ett arbetsplatskafé. Kaféet kunde enligt domstolen inte liknas vid ett kafé i sådana företag där kaféverksamhet utgör kärnverksamheten, riksavtalet för hotell- och restaurangbranschen var därmed inte tillämpligt. Domstolen fann istället industriförbundsprincipen som tillämplig. Arbetstagarna ifråga ansågs därmed falla under kollektivavtalet för bilbranschens serviceverkstäder, då kaféerörelsen ifråga bedrevs i en bilverkstad.⁶⁵

c) *Representativt för branschen ifråga*. Ett riksomfattande kollektivavtal är att betrakta som representativt för branschen under förutsättning att minst hälften av de arbetstagare som sysselsätts inom den aktuella branschen omfattas av avtalet ifråga.⁶⁶ Huruvida en arbetstagare omfattas av kollektivavtalet se ovan. Värt att poängtera är dock att eventuell organisationstillhörighet saknar betydelse, häri ingår således såväl utomstående som icke utomstående arbetstagare. 50-procentsregeln är dock inte att betrakta som en absolut sanning. Som undantag gäller att ett riksomfattande kollektivavtal, som inte uppfyller kravet om en femtio procentig omfattningsgrad, men som anses ha en stabil historia och som utgör det klart största avtalet inom just den sektorn, även det kan anses vara representativt för branschen.⁶⁷ Vidare görs även undantag från 50-procentsregeln i branscher där organisationsgraden på båda sidor är erkänt låg.⁶⁸

Även om rekvisiten presenterade ovan ger en utförlig beskrivning av vad som gäller i samband med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, skapar detta givetvis utrymme för tolkning. Då enighet mellan två parter ej kan uppnås huruvida ett visst kollektivavtal skall anses som allmänt bindande eller ej, kan dessa vända sig till en särskilt statligt instiftat organ för att få klarhet i saken. Detta organ går under namnet: *Nämnd för fastställande av*

⁶⁵ Se HD 1992:187. Kollektivavtalets allmänt bindande verkan prövas av finska Högsta Domstolen och följaktligen inte av finska Arbetsdomstolen. Anledning till detta är att finska Arbetsdomstolen endast äger rätten att pröva tvister gällande kollektivavtalstolkning. Se härom vidare Kairinen, Marti *European Employment and Industrial Relations Glossary: Finland*, 2003, s. 254 ff.

⁶⁶ Malmberg, Jonas *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment conditions* s. 207.

⁶⁷ Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 162.

⁶⁸ En låg organisationsgrad på bägge sidor torde medföra att antalet arbetstagare omfattade av kollektivavtalet svårigen kan komma upp i 50 procent, då detta kräver att i all fall huvuddelen av arbetsgivarna är organiserade. Se härom vidare: Malmberg, Jonas *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment conditions* s. 207. Samt Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 162 ff.

*kollektivavtals allmänt bindande verkan.*⁶⁹ Nämnden skall i sitt arbete sträva efter att inta en så neutral hållning som möjligt och är därför sammansatt av ledamöter som alla saknar koppling till arbetsmarknadens parter.⁷⁰

I de fall då någondera part finner nämndens beslut som felaktigt finns möjligheten att överklaga ärendet till Arbetsdomstolen.⁷¹

I målet AD 2002:55 fann Arbetsdomstolen nämndens beslut som felaktigt. Ärendet gällde huruvida kollektivavtalet gällande arbetstagare sysselsatta vid ett skidcentrum kunde betraktas som allmänt bindande. Nämnden var av den uppfattningen att så inte var fallet då man ansåg att avtalet inte var representativt för branschen. Arbetsdomstolen ansåg att nämnden hade gjort en felaktig bedömning då man vid fastställandet av representativiteten endast hade räknat med de arbetstagare som innehade en fast åretruntanställning. Utöver dessa cirka 200 arbetstagare tillkom ungefär 2000 säsongsanställda, 50-procentkravet uppfylldes därmed och kollektivavtalet skulle enligt domstolen betraktas som allmänt bindande.⁷²

4.1.2.2 Rättsföljd

I arbetsavtalslagen går det även att läsa följande:

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och istället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.⁷³

Här fastslås vad som i doktrinen kallas för det allmänt bindande kollektivavtalets *automatiska* och *tvingande verkan*.⁷⁴ Tvingande på så vis att alla avtalsbestämmelser som står i strid med det allmängiltiga kollektivavtalet är ogiltiga och automatiskt genom att arbetsgivare binds av avtalet i samma stund som det träder i kraft. Tilläggas bör att ett allmänt bindande kollektivavtal har absolut företräde vid kollision även då det gäller lagstiftning.⁷⁵

Vidare medför ett allmänt bindande kollektivavtal skyldigheter för arbetsgivaren och rättigheter för arbetstagaren. I den meningen att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa det allmänt bindande kollektivavtalet medan arbetstagaren äger rätten att av arbetsgivaren kräva just detta. Detta gäller under förutsättning att bestämmelserna i avtalet är förmånligare än vad som fastslagits i det enskilda anställningsavtalet. Skyldigheten för arbetsgivaren att tillämpa

⁶⁹ Nämndens befogenheter och uppgifter fastslås i Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 26.1.2001/56. Se härom speciellt 1 § där rätten för nämnden att fastställa huruvida ett kollektivavtal är att anse som allmänt bindande fastslås.

⁷⁰ Kairinen, Marti *European Employment and Industrial Relations Glossary: Finland*, 2003, s. 301 ff.

⁷¹ Att Arbetsdomstolen här är behörig domstol gäller som undantag från huvudregeln att ärenden gällande kollektivavtalets allmänt bindande verkan skall prövas av de allmänna domstolarna. Se härom exempelvis Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 166 ff. samt Kairinen, Marti *European Employment and Industrial Relations Glossary: Finland*, 2003, s. 254 ff.

⁷² Se AD 2002:55.

⁷³ Arbetsavtalslag 26.1.2001/55 2:7 st. 2

⁷⁴ Tilläggas bör att samtliga finska kollektivavtal anses ha en automatisk och tvingande verkan. Men ifråga om kollektivavtal som ej anses ha allmänt bindande verkan gäller detta endast för avtalsparterna och deras medlemmar. Detta följer av Kollektivavtalslagen Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436 6 §.

⁷⁵ Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 163 ff.

avtalet gäller för samtliga arbetstagare såväl utomstående som icke utomstående.⁷⁶ Avtalet ifråga ställer på detta sätt upp en miniminivå för anställningsvillkor inom en viss bransch.

Vad gäller fredsplikten är ett allmänt bindande kollektivavtal ej förenligt med fredsplikt. Detta gäller både för arbetsgivare och arbetstagare. Denna företeelse samt att ett allmängiltigt kollektivavtal endast medför skyldigheter för arbetsgivaren och rättigheter för arbetstagaren torde vara det som i huvudsak skiljer ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan från ett icke allmängiltigt kollektivavtal.⁷⁷

Avslutningsvis bör något sägas om de tämligen ovanliga fall där ingendera typen av kollektivavtal äger tillämplighet. Detta förutsätter dock att det rör sig om en icke avtalsbunden arbetsgivare som är verksam inom en bransch där inget kollektivavtal, enligt rekvisiten presenterade ovan, kan anses som allmänt bindande. Utgångspunkten är då, liksom i Sverige, att det råder full avtalsfrihet. Även i denna situation kan dock finska arbetstagare känna sig relativt trygga om att de kommer att erhålla anställningsvillkor i nivå med vad som fastställs i kollektivavtal, åtminstone vad gäller lönevillkor.⁷⁸ Enligt arbetsavtalslagen skall en arbetstagare i dessa fall erhålla en sedvanlig och skälig lön.⁷⁹

4.2 Rättsläget

Rättsläget i Finland vad gäller kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare torde inte var lika svåröverskådligt som det är i Sverige. Detta beror främst på att man i Finland har valt att lagstifta i frågan. Jag väljer här även att belysa rättsläget ur en utomstående arbetstagares perspektiv. Sammantaget gäller att:

- ✓ En utomstående arbetstagare som innehar anställning hos en avtalsbunden arbetsgivare kan med lagstöd hävda att han eller hon skall arbeta under de villkor som fastslås i det för arbetsgivaren gällande kollektivavtalet.
- ✓ Principen om kollektivavtalets allmänt bindande verkan medför att en utomstående arbetstagare även gentemot en icke avtalsbunden arbetsgivare kan rikta anspråk direkt på grund av innehållet i ett kollektivavtal, förutsatt att avtalet ifråga uppfyller de i lag fastställda kraven gällande allmängiltigförklaring.

Finska kollektivavtal har således inte bara en lagstiftande karaktär, de kan även i vissa fall likställas helt med skriven författning.

⁷⁶ Suviranta, Antti Johannes *Labour law in Finland*, 2000, s. 53.

⁷⁷ Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 165 ff.

⁷⁸ Bruun Niklas, Von Koskull Anders, *Allmän arbetsrätt*, 2003, s. 167.

⁷⁹ Arbetsavtalslag 26.1.2001/55 2:10. Vad som här är att betrakta som skälig och sedvanlig lön anses följa av kollektivavtal.

5 Norge

I Norge finns det liksom i Finland en möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal. Detta fenomen har dock inte lika stark inverkan på kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare i Norge som det har i Finland. Istället gäller att norska kollektivavtal har en praxisgrundad fjärrverkan. Samspelet mellan denna rättspraxis och den lagstadgade principen om kollektivavtalets allmängiltigförklaring och vad detta sammantaget har för effekter på kollektivavtalets verkan för utomstående har jag för avsikt att klargöra nedan.

5.1 Vad säger lagen

Följande norska författningar är i detta sammanhang relevanta: arbetstvistlagen (*Lov om arbeidstvister*), tjänstetvistlagen (*Lov om offentlige tjenstetvister*) samt lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal (*Lov om allmenngjøring av tariffavtaler*).

5.1.1 Reglering av den kollektiva arbetsrätten

I Norge regleras den kollektiva arbetsrätten i två separata författningar, arbetstvistlagen och tjänstetvistlagen. Tjänstetvistlagen är tillämplig i de fall då arbetstagare innehar någon typ av statlig anställning medan arbetstvistlagen äger tillämplighet i övriga fall.⁸⁰

Som huvudregel gäller precis som i de övriga skandinaviska länderna att kollektivavtal endast äger rättsverkan för de avtalande organisationerna och deras medlemmar, *Tariffpartene*. Detta fastslås genom arbetstvistlagen och tjänstetvistlagen.⁸¹

Däremot saknas bestämmelser gällande kollektivavtalets ställning vid verksamhetsövergång i den norska lagstiftningen. En verksamhetsövertagande arbetsgivare blir således inte bunden av det för verksamheten gällande kollektivavtalet.⁸²

5.1.2 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Vad som i Norge gäller vid allmängiltigförklaring regleras, precis som i Finland, genom lagstiftning. Enligt lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal gäller följande:

⁸⁰ Se härom LOV 1927-05-05 nr 01: Lov om arbeidstvister 1 § 1 pt. samt LOV 1958-07-18 nr 02: Lov om offentlige tjenstetvister. 1 §.

⁸¹ LOV 1927-05-05 nr 01: Lov om arbeidstvister 3 § 3 pt. samt LOV 1958-07-18 nr 02: Lov om offentlige tjenstetvister. 11 samt 13 §§.

⁸² Dege, Jan Tormod *Arbeidsrett: Rettigheter og plikter i arbeidsforhold* 2003, s. 392.

Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje [...]⁸³

Författningstexten ställer upp ett antal rekvisit som måste vara uppfyllda för att en eventuell allmängiltigförklaring skall kunna möjliggöras. Kollektivavtalet skall vara landsomfattande, det skall omfatta huvuddelen av arbetstagarna sysselsatta inom en viss bransch etcetera. Jag kommer dock inte att ägna lika stort utrymme åt att förklara rekvisiten som i det föregående avsnittet gällande Finland. Anledningen till detta är att huruvida rekvisiten är uppfyllda eller ej, inte torde vara den mest avgörande faktorn om ett kollektivavtal i Norge skall anses som allmängiltigt. Mer om detta nedan.

Av lagtexten kan även utläsas att det i Norge liksom i Finland finns en särskild nämnd, *Tariffnemnda*, vars enda uppgift är att fastställa huruvida ett kollektivavtal kan allmängiltigförklaras. Vad nämnden har för befogenheter och hur denna skall vara sammansatt framgår också av ovan nämnda lag. Intressant att notera är att Tariffnemnda till skillnad från sin finska motsvarighet till viss del skall vara sammansatt av representanter från arbetsmarknadens parter.⁸⁴

Syftet med allmängiltigförklaring torde vara av annan karaktär i Norge än vad som är fallet i Finland. Detta framgår av den inledande paragrafen i lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal:

Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler¹ for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.⁸⁵

Lagens tillämpningsområde torde således vara avsevärt mer begränsat än vad som gäller för den finska motsvarigheten. Ett kollektivavtal som uppfyller rekvisiten presenterade ovan kan endast förklaras som allmängiltigt i de fall då utländsk arbetskraft tar anställning i Norge och då till sämre villkor än vad som följer av norska kollektivavtal. Av detta framgår att den huvudsakliga målsättningen bakom denna författning är att skydda norska arbetstagare mot så kallad social dumping.

Att lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal trädde i kraft i samband med att Norge gick med i EES visar än tydligare att lagens huvudsakliga syfte är att fungera som skyddslagstiftning vad avser lönedumping.⁸⁶ Det fruktades från norsk sida att medlemskapet i

⁸³ LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler 3 §.

⁸⁴ LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler 2 §.

⁸⁵ LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler 1-1 §.

⁸⁶ EES står för avtalet om det europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Genom att detta avtal, som ingicks mellan de dåvarande EFTA-länderna (Sverige, Norge, Finland, Island, Liechtenstein, och Schweiz) och EG, kom parterna överens om att den i EG fastställda principen om fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital även skulle äga tillämplighet i EFTA-området. Se härom vidare Bernitz, Ulf, Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder* 2002, s. 19.

EES skulle medföra en ökad tillströmning av utländsk arbetskraft på grund av Norges internationellt sett gynnsamma löneläge.⁸⁷

I de fall då ett kollektivavtal, i enlighet med lagstiftningen, har allmängiltigförklarats äger avtalet, på samma sätt som i Finland, tillämplighet över hela arbetsmarknaden. Detta innebär följaktligen att såväl norska som utländska arbetstagare och arbetsgivare är skyldiga att följa avtalsbestämmelserna. I lagtexten uttrycks detta på följande sätt:

Loven gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge.⁸⁸

5.2 Rättspraxis

Även om det i Norge finns möjlighet att förklara kollektivavtal som allmängiltiga torde detta ha relativt liten inverkan på kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare, då principen tillämpas endast i undantagsfall.

Ett kollektivavtal har dock i Norge liksom i Sverige en praxisgrundad fjärrverkan utöver det enligt lag fastställda tillämpningsområdet. I den norska doktrinen benämns detta som att kollektivavtal har en ”*avsmittende virkning*”. Denna ”avsmittande verkan” ter sig dock olika beroende på huruvida den arbetsgivare som har utomstående arbetstagare i sin tjänst är avtalsbunden eller ej.⁸⁹

5.2.1 Avtalsbunden arbetsgivare

En avtalsbunden arbetsgivare är i Norge enligt lag skyldig att gentemot sin avtalsmotpart icke ingå avtal som strider mot bestämmelserna i det mellan parterna gällande kollektivavtalet.⁹⁰ Denna skyldighet torde även gälla i förhållande till utomstående arbetstagare. Skillnad är att principen i dessa fall saknar stöd i skriven författning. Detta följer istället uteslutande av rättspraxis.

Att så skulle vara fallet fastslogs genom ett tidigt avgörande av Arbeidsretten.⁹¹ I målet ARD-1922-50 hade tvist uppkommit mellan den avtalsbundna fackföreningen och dennes avtalsmotpart, en enskild arbetsgivare verksam inom rederinäringen. Tvisten gällde bland annat huruvida arbetsgivaren i efterhand kunde tilldömas att till samtliga anställda utge kollektivavtalsenlig lön då han under en längre tid hade underlåtit att göra så. Arbeidsretten

⁸⁷ Stokke, Torgeir Aarvaag. Evju, Stein. Fröland, Otto Hans. *Det kollektive arbeidslivet* 2003, s. 125.

⁸⁸ LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler 1-2 §.

⁸⁹ Stokke, Torgeir Aarvaag. Evju, Stein. Fröland, Otto Hans. *Det kollektive arbeidslivet* 2003, s. 125.

⁹⁰ LOV 1927-05-05 nr 01: Lov om arbeidstvister 1 § 1 pt. samt LOV 1958-07-18 nr 02: Lov om offentlige tjenestetvister 11 samt 13 §§.

⁹¹ Arbeidsretten kan på många sätt likställas med den svenska Arbetsdomstolen. Skillnaden är dock att Arbeidsretten endast är behörig domstol i ärenden som rör kollektivavtal, vad beträffar tolkning, fastställande av giltighet etcetera. Se härom 2006-10-15, http://www.dep.no/aid/norsk/dep/org/tilknyttede_virksomheter/arbeidsretten/bn.html.

fastslog att så skulle ske. Domstolen motiverade detta ställningstagande bland annat genom att yttra följande:

Tariffavtalen må hvile på den naturlige for utsetning at selskapet ikke gennem forhyring av uorganiserte skulde kunne skaffe sig billigere arbeidshjelp enn i tariffavtalen bestemt. Tariffavtalens lønnsatser vilde ellers bli av ringe værdi for de organiserte arbeidsre. Unionens rett til å kreve tariffavtalen respektert kan ikke på nogen måte berøres av de avtaler som selskapet måtte ha truffet med sine folk. Selskapet kan ikke gjennom sådanne avtaler bryte de forpliktelser det har påtatt sig overfor Unionen.⁹²

Sammantaget kan sägas att Arbeidsretten genom detta ärende gav kollektivavtal avsmittande verkan i syfte att trygga en stabil lönenivå på den norska arbetsmarknaden. Tankar kring att förebygga social dumping fanns följaktligen redan på 1920-talet.

Målet ARD-1983-301 påminner på många sätt om ARD-1922-50. Arbeidsretten hade i målet att ta ställning till om de individuella anställningsavtalen gällande ett antal, såväl organiserade som utomstående, styrmän anställda hos en avtalsbunden redare skulle anses som ogiltiga. Styrmännen erhöll genom sina individuella avtal betydligt bättre villkor än vad som fastslogs i det för arbetsgivaren gällande kollektivavtalet. Arbeidsretten fastslog att de individuella avtalen ej kunde ogiltigförklaras, däremot ålades arbetsgivaren att i fortsättningen tillämpa avtalsenliga villkor gällande samtliga arbetstagare.⁹³

Tydligast kommer principen om kollektivavtalets avsmittande verkan gällande avtalsbundna arbetsgivare emellertid till uttryck i målet ARD-1950-113. En arbetsgivare verksam inom hotell- och restaurangbranschen hade under en längre tid tillämpat avtalsstridiga villkor gällande lön samt rätten till en dags ledighet per vecka på fyra utomstående arbetstagare. Arbeidsretten fastslog att detta inte kunde tillåtas och yttrade härom följande:

Forbundet har krav på at en arbeidsgiver som ikke betaler sine arbeidere tariffmessig lønn, plikter å etterbetale den, så vel overfor organiserte som overfor uorganiserte arbeidere. Det er ved en rekke Arbeidsrettsdommer slått fast at arbeidsgiveren har disse plikter.⁹⁴

Vidare gäller att en utomstående arbetstagare saknar möjligheten att rikta ett direkt anspråk mot en avtalsbunden arbetsgivare på grund av innehållet i dennes kollektivavtal.⁹⁵ Av rättsfallen presenterade ovan framgår det att principen, precis som i Sverige, upprätthålls genom att avtalsslutande fackförening riktar skadeståndsanspråk gentemot sin avtalsmotpart för brott mot kollektivavtalet.⁹⁶

5.2.2 Icke avtalsbunden arbetsgivare

Då en icke avtalsbunden arbetsgivare sedvanligt tillämpar anställningsvillkor i enlighet med vad som är brukligt inom den bransch han är verksam i är han skyldig att även i fortsättningen göra så. Vad som är att betrakta som brukliga villkor inom en viss bransch fastställs genom

⁹² ARD-1922-50.

⁹³ ARD-1983-301.

⁹⁴ ARD-1950-113.

⁹⁵ Stokke, Torgeir Aarvaag. Evju, Stein. Fröland, Otto Hans. *Det kollektive arbeidslivet* 2003, s. 127.

⁹⁶ Se härom även ARD-1995-228.

kollektivavtal. Konkret torde detta innebära att kollektivavtal endast har avsmittande verkan för utomstående arbetstagare anställda hos icke avtalsbundna arbetsgivare då arbetsgivaren ifråga vanligtvis tillämpar avtalsenliga villkor. I de fall då arbetsgivaren icke gör detta föreligger således ingen sådan skyldighet.⁹⁷

5.3 Rättsläget

Rättsläget kan liknas vid vad som gäller i Sverige. Sammantaget gäller i Norge följande beträffande kollektivavtalets verkan för utomstående, sett ur ett arbetstagarperspektiv:

- ✓ En utomstående arbetstagare anställd hos en avtalsbunden arbetsgivare kommer med största sannolikhet att uppbära avtalsenliga anställningsförmåner. Arbetstagaren ifråga saknar dock möjligheten att på egen hand rikta anspråk mot arbetsgivaren med dennes kollektivavtal som grund. Detta säkerställs, precis som i Sverige, genom att den avtalsbundna fackföreningen riktar anspråk mot arbetsgivaren i syfte att värna de egna medlemmarnas intressen.
- ✓ En icke avtalsbunden arbetsgivare är förpliktigad att gentemot en utomstående arbetstagare utge avtalsenliga förmåner, förutsatt att arbetsgivaren ifråga normalt sett gör så.
- ✓ I vissa extrema undantagsfall då kollektivavtal allmängiltigförklaras kan en utomstående arbetstagare kräva att arbetsgivaren ifråga tillämpar villkoren fastslagna i avtalet. Kort sagt, arbetstagaren kan i förvarande fall rikta ett direkt anspråk mot arbetsgivaren på grund av innehållet i det allmängiltigförklarade kollektivavtalet.

Kollektivavtal i Norge har således primärt en lagstiftande karaktär. I vissa extrema undantagsfall kan dessa dock likställas med skriven författning.

⁹⁷ Stokke, Torgeir Aarvaag. Evju, Stein. Fröland, Otto Hans. *Det kollektive arbeidslivet* 2003, s. 125.

6 Danmark

I Danmark är, som tidigare nämnts, stora delar av arbetsrätten oreglerad. Den kollektiva arbetsrätten är inget undantag. Kollektivavtalens betydelse är därför, sett ur ett skandinaviskt perspektiv, kanske som allra störst i Danmark. Huruvida danska kollektivavtal har någon typ av fjärrverkan torde således var en tämligen väsentlig fråga att ställa sig. Svaret på denna fråga återges nedan.

6.1 Vad säger lagen

Någon skriven författning som uttryckligen ger kollektivavtal rättsverkan även för utomstående arbetstagare existerar inte i dansk rätt. Trots detta finns ett antal lagar som i viss mån påverkar kollektivavtalets verkan för utomstående. Mer om dessa lagar i det följande.

6.1.1 Kategorisering av arbetstagare

Danmark är unikt, sett ur ett skandinaviskt perspektiv, på så sätt att den danska lagstiftningen delar in arbetstagare i olika kategorier beroende på vilken typ av arbetsuppgifter de utför. Här kan bland annat nämnas tjänstemän (*funktionærer*), lantbruksarbetare, (*medhjælper*) och lärlingar (*elever*).⁹⁸

I den för lärlingar gällande lagen, *erhvervsuddannelsesloven*, fastslås att en arbetsgivare som har en arbetstagare av denna kategori anställd hos sig är skyldig att till denne utge kollektivavtalsenlig lön. Detta gäller således även icke avtalsbundna arbetsgivare.⁹⁹

Vad gäller tjänstemän fastslår *funktionærloven* bland annat att dagsarbetstiden ej får vara längre än åtta timmar.¹⁰⁰ Funktionærloven innehåller även bestämmelser gällande sjuklön och varsel vid uppsägning.¹⁰¹

Enligt *Medhjælperloven*, gällande lantbruksarbetare, får dessas dagliga arbetstid ej överstiga vad som torde vara brukligt i jordbruksbranschen. Kollektivavtal har här en starkt normgivande funktion.¹⁰²

⁹⁸ Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 128 ff.

⁹⁹ Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 133 ff.

¹⁰⁰ Något bör ytterligare sägas funktionærer (tjänstemän). Detta begrepp torde ha en tämligen vidsträckt innebörd. Här ingår allt arbete som inte är av fabriksmässig eller hantverkarmässig karaktär exempelvis kontorsarbete, handelsarbete, arbete som utförs i arbetsledande ställning etcetera. Vad gäller de övriga speciallagarna torde det vara relativt klart vilka arbetstagare som omfattas av dessa. Se härom vidare Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 128 ff.

¹⁰¹ Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 128 ff.

Liknande lagregler finns även vad gäller sjömän (*sømænd*) och offentligt anställda tjänstemän (*tjenestemænd*).¹⁰³

Denna typ av lagstiftning kan på många sätt liknas vid den minimilagstiftning som återfinns i en rad utomskandinaviska länder. Skillnaden är dock att den danska lagstiftningen inte omfattar hela arbetsmarknaden, huvuddelen av de danska arbetstagarna, arbetarna, omfattas inte av någon lagstiftning. Dessutom är dessa speciallagar långt ifrån heltäckande vad gäller anställningsvillkor.¹⁰⁴

Dessa lagar är relevanta för denna framställning på så sätt att de påverkar förhållandet mellan en icke avtalsbunden arbetsgivare och dennes anställda. Mer om detta längre fram.

6.2 Rättspraxis

Då den kollektiva arbetsrätten i Danmark icke regleras i lag saknas följaktligen bestämmelser, liknande de återfinns i den svenska medbestämmandelagen och i den finska kollektivavtalslagen, gällande kollektivavtalets tillämpningsområde, kollektivavtalets ställning vid verksamhetsövergång etcetera. Dessa regler har i Danmark istället uteslutande utvecklats genom rättspraxis.

6.2.1 Kollektivavtalets formella tillämpningsområde

Det torde dock vara en allmänt vedertagen princip att kollektivavtal liksom i de övriga skandinaviska länderna formellt äger rättsverkan endast för organisationerna och deras medlemmar. Detta fastslogs genom ett tidigt domstolsavgörande. I målet U 1921/349 ØL¹⁰⁵ yttrade domstolen följande:

[...] da arbejdsgiveren måtte forstå at lønmodtageren til enhver tid måtte forlange den af hans organisation fastsatte minimalløn.¹⁰⁶

Mer exakt fastslår domstolen genom detta ställningstagande att kollektivavtal har en tvingande verkan. Kort sagt, de av avtalet bundna parterna är skyldiga att följa det.

¹⁰² Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 135.

¹⁰³ Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 135 ff.

¹⁰⁴ Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 128 ff.

¹⁰⁵ Vad gäller det danska domstolsväsendet avgörs huvuddelen av de arbetsrättsliga tvisterna av de allmänna domstolarna. Den danska *Arbejdsretten* prövar enbart ärenden gällande tolkning av kollektivavtal. Se härom vidare Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 87 ff.

¹⁰⁶ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 52 (U 1921/349 ØL).

6.2.2 Utomstående arbetstagare mot avtalsbunden arbetsgivare

Principen fastslagen i U 1921/349 ØL torde vara tillämplig även när det gäller förhållandet mellan avtalsbunden arbetsgivare och utomstående arbetstagare. Detta innebär att en avtalsbunden arbetsgivare är skyldig att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser även när det gäller utomstående arbetstagare.¹⁰⁷ Denna företeelse kan jämföras med vad som enligt lag fastslås i Finland och vad som torde gälla enligt praxis i Norge och i Sverige. I Danmark benämns detta som att kollektivavtalet har en ”utfyllande” (*udfyldende*) verkan.¹⁰⁸

Frågan behandlades av domstol i avgörandet U 1985/426. I målet hade en arbetstagare tillhörande en annan organisation än den avtalsslutande fackföreningen blivit uppsagd och fått lämna tjänsten med omedelbar verkan. Detta var emellertid inte förenligt med bestämmelserna gällande uppsägningstid i det för arbetsgivaren gällande kollektivavtalet.¹⁰⁹ Domstolen fann att arbetstagaren ifråga var berättigad till den i kollektivavtalet fastslagna uppsägningstiden. Det för arbetsgivaren gällande kollektivavtalet tilldömdes på sätt en utfyllande verkan.¹¹⁰

Det bör emellertid poängteras att denna företeelse liksom i Sverige främst upprätthålls genom att den avtalsslutande fackföreningen riktar anspråk mot sin avtalsmotpart för brott mot kollektivavtalet. Utomstående arbetstagare saknar följaktligen möjligheten att rikta anspråk mot en avtalsbunden arbetsgivare direkt på grund av innehållet i dennes kollektivavtal.¹¹¹

En tämligen unik företeelse för Danmark i dessa sammanhang är att en utomstående arbetstagare anställd hos en avtalsbunden arbetsgivare, genom principen om kollektivavtalets utfyllande verkan, inte enbart åtnjuter de i avtalet för arbetstagare uppställda rättigheterna. Arbetstagaren ifråga anses även vara bunden av de skyldigheter avtalet medför. Som exempel kan här nämnas att utomstående arbetstagare är skyldiga att acceptera kollektivavtalsbestämmelser gällande uppsägningstid.¹¹²

6.2.3 Utomstående arbetstagare mot icke avtalsbunden arbetsgivare

En icke avtalsbunden arbetsgivare skall, vad gäller anställningsvillkor, i första hand ta hänsyn till bestämmelserna i speciallagarna listade ovan.¹¹³

¹⁰⁷ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 52.

¹⁰⁸ Detta begrepp kan i princip likställas med vad som i Sverige benämns som kollektivavtalets fjärrverkan. Se vidare härom Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 125.

¹⁰⁹ I Danmark är anställningsskydd för arbetare inte reglerat i lagstiftningen. Någon dansk motsvarighet till LAS finns alltså inte. Detta har istället överlåtits till arbetsmarknadens parter. Icke utomstående arbetare erhåller anställningsskydd genom Hovodaftalet mellan danska LO och DA. Se härom *Hovodaftalet mellem LO og DA* 4 § st. 3. Arbetstagare som däremot omfattas av speciallagarna listade ovan åtnjuter genom dessa en lagstadgad anställningstrygghet. Se härom Hasselbalch, Ole *Arbejdsret* 2005, s. 128 ff.

¹¹⁰ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 53 U (1985/426).

¹¹¹ Hasselbalch, Ole *Labour Law Denmark* 1999, s. 251.

¹¹² Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 53 ff.

¹¹³ Detta innebär bland annat att icke avtalsbundna arbetsgivare som önskar anställa arbetstagare i lärlingstjänst enligt lag är skyldiga att till dessa arbetstagare utbetala kollektivavtalsenlig lön. Se vidare härom Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 57 ff.

Är ingen av dessa speciallagar tillämpliga torde utgångspunkten vara att full avtalsfrihet råder. Detta fastslogs av domstol genom ärendet J 1945/45. I målet ansåg domstolen att en icke avtalsbunden arbetsgivare ej kunde åläggas att till en av sina anställda utge kollektivavtalsenlig övertidsersättning. Domstolen motiverade sitt ställningstagande genom att hänvisa till att övertidsersättning hade lämnats oreglerat i det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gällande anställningsavtalet.¹¹⁴

Undantagsvis gäller dock att kollektivavtalet kan ha utfyllande verkan även för arbetstagare anställda hos icke avtalsbundna arbetsgivare. Detta gäller under förutsättning att regeln i kollektivavtalet är ”allmänt utbredd” (*almindeligt udbredt*) eller om bestämmelsen ifråga utgör vad som kan betraktas som ”fast sedvanerätt” (*fast sædvane*).¹¹⁵

Vad gäller allmän utbreddhet kan detta ställas i relation till vad som torde gälla i Finland beträffande kravet på riksomfattande avtal vid fastställandet av kollektivavtals allmänt bindande verkan.¹¹⁶ Frågan prövades av domstol i målet J 1939/179. I detta ärende fastslog domstolen att en kollektivavtalsbestämmelse gällande uppsägningstid inte kunde anses äga tillämplighet på en arbetstagare anställd hos en icke avtalsbunden arbetsgivare, då bestämmelsen ifråga inte ansågs som allmänt utbredd. Domstolen motiverade denna ståndpunkt genom att hänvisa till att huvuddelen av arbetsgivarna, verksamma i den för målet aktuella branschen, var utomstående. Kort sagt, avtalsbestämmelsen saknade en riksomfattande karaktär.¹¹⁷

En viss kollektivavtalsbestämmelse anses utgöra fast sedvanerätt under förutsättning att båda parter kan anses ha en naturlig förväntning om vad som gäller i ett visst läge. Mer konkret innebär detta att alla kollektivavtalsbestämmelser som arbetsmarknadens parter bör känna till anses utgöra fast sedvanerätt.¹¹⁸

I ärendet U 1951/633 ØL avslog domstolen en begäran om att en kollektivavtalsbestämmelse gällande särskilda regler vid uppsägning på grund av sjukdom skulle anses ha utfyllande verkan. Domstolen ansåg att bestämmelsen ifråga var av sådan specifik karaktär att det i det här fallet inte kunde ställas några krav på förkunskap. Bestämmelsen kunde därför inte betraktas som fast sedvanerätt.¹¹⁹

I målet U 1924/885 ØL var domstolen emellertid av en annan uppfattning. Ärendet gällde huruvida en arbetstagare anställd hos en icke avtalsbunden arbetsgivare skulles anses vara berättigad att uppbara en kollektivavtalsenlig lön. Domstolen fastställde att så skulle vara fallet eftersom bestämmelser gällande lönevillkor enligt domstolen är något som

¹¹⁴ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 58 (J 1945/45).

¹¹⁵ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 59.

¹¹⁶ Vidare kan detta begrepp även jämföras med vad som gäller i Sverige beträffande kravet på riksavtal som normkälla vid bedömningen av oskäligen anställningsvillkor enligt avtalslagen. Se härom exempelvis AD 1982 nr 142 och AD 1986 nr 78.

¹¹⁷ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 59 (J 1939/179).

¹¹⁸ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 59.

¹¹⁹ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 59 (U 1951/633 ØL).

arbetsmarknadens parter bör känna till. Lönevillkor kan således klassificeras som fast sedvanerätt.¹²⁰

Rätten till viss uppsägningstid är, med undantag från vad som fastslogs i J 1939/179, också något som i flertalet domstolsavgöranden har framhållits som fast sedvanerätt. Tilläggas bör dock att ärendet i målet J 1939/179 föll på grund av att bestämmelsen inte ansågs vara av allmänt utbredd karaktär. Huruvida den kunde utgöra fast sedvanerätt togs aldrig upp till behandling.¹²¹

6.3 Rättsläget

Det danska rättsläget beträffande kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare har nästan uteslutande sin grund i rättspraxis. I Danmark gäller sammantaget följande:

- ✓ Avtalsbundna arbetsgivare är, liksom i Norge och i Sverige, skyldiga att tillämpa kollektivavtalsenliga villkor på utomstående arbetstagare.
- ✓ En utomstående arbetstagare anställd hos en icke avtalsbunden arbetsgivare äger rätten att i sin anställning uppbära avtalsenliga villkor. Detta gäller dock under förutsättning att bestämmelserna i kollektivavtalet är att betrakta som allmänt utbredda alternativt utgör vad som kan klassificeras som fast sedvanerätt.
- ✓ Utomstående arbetstagare som i enlighet med lagstiftningen kan sägas tillhöra en viss arbetstagarkategori är i sin anställning garanterade vissa minimivillkor.

Danska kollektivavtal har i något större utsträckning än svenska och norska en lagstiftande karaktär. Detta beroende på att stora delar av den danska arbetsrätten är och förblir oreglerad i lag.

¹²⁰ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 60 (U 1924/885 ØL).

¹²¹ Hasselbalch, Ole *Ansættelseretten* 1997, s. 60 (J 1958/145 samt U 1992/759 ØL). Det bör återigen poängteras att anställningsskydd i Danmark inte är reglerat i lag.

7. Slutsats

7.1 Jämförelse

I denna framställnings andra kapitel, som behandlar den skandinaviska modellen, presenterar jag tre särdrag som jag anser typiska för den kollektiva arbetsrätten i Norden. Jag vill nu komplettera dessa med ytterligare ett, *principen om kollektivavtalets fjärrverkan*. Att nordiska kollektivavtal anses ha fjärrverkan utöver sitt formella tillämpningsområde sammanfattar på ett bra sätt de likheter som kan skönjas länderna emellan vad gäller *kollektivavtalets verkan för utomstående arbetstagare*.

Gemensamt för samtliga nordiska länder är vidare att det finns vissa mer eller mindre uttalade krav på att dessa avtal skall täcka huvuddelen av arbetsmarknaden. I Finland måste kollektivavtal ha en riksomfattande karaktär för att de skall kunna anses som allmänt bindande. Den svenska Arbetsdomstolen har framhållit liknande krav i samband med bedömningen av oskäligen anställningsvillkor enligt avtalslagen. Arbetsdomstolen fastslog här att endast riksavtal kunde tjäna som normerande källa vid fastställandet av vad som inom en viss sektor är att betrakta som skäligen villkor. I Danmark måste kollektivavtal vara allmänt utbredda, alternativt ha karaktären av fast sedvanerätt, något som bland annat innebär att avtalet skall vara riksomfattande. Den norska lagen gällande allmängiltigförklaring ställer, liksom den finska motsvarigheten, upp krav på riksomfattande avtal.

Det som skiljer de skandinaviska länderna åt vad avser principen om kollektivavtalets fjärrverkan är hur denna rättsprincip har utvecklats och hur den upprätthålls.

I Finland regleras detta uteslutande genom skriven författning. Finska kollektivavtal har fjärrverkan, dels genom kollektivavtalslagen som förpliktar avtalsbundna arbetsgivare att tillämpa avtalsenliga villkor på samtliga anställda, dels genom avtalslagens bestämmelser om kollektivavtalets allmänt bindande verkan.

I Sverige och i Danmark är principen om kollektivavtalets fjärrverkan helt och hållet praxisgrundad. Denna upprätthålls i huvudsak genom att den avtalsbundna arbetstagarorganisationen riktar anspråk mot sin avtalsmotpart för brott mot kollektivavtalet då denne tillämpar avtalsstridiga villkor på utomstående arbetstagare. Danmark är emellertid i dessa sammanhang unikt på så sätt att vissa typer av arbetstagare, tjänstemän, lantbruksarbetare, sjömän etcetera i sin anställning genom lagstiftning är garanterade vissa minimivillkor. En dansk arbetsgivare som ej är bunden av kollektivavtal är i första hand skyldig att tillämpa bestämmelserna i dessa lagar.

Norska kollektivavtal har i första hand en praxisgrundad fjärrverkan liknande vad som gäller i Sverige och i Danmark. Genom bestämmelserna i lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal finns det dock i Norge, precis som i Finland, möjlighet att förklara kollektivavtal som allmänt bindande. Norge är således unikt, sett ur ett nordiskt perspektiv, på så sätt att utomstående arbetstagare kan luta sig mot ett dubbelt skyddsnät vad gäller rätten att uppbära avtalsenliga anställningsvillkor. Det tillhör inte vanligheterna att norska kollektivavtal allmängiltigförklaras. Chanserna att en utomstående arbetstagare i Norge skulle omfattas av detta dubbla skyddsnät torde således vara tämligen små.

7.2 Möjliga förklaringar

Det faktum att fackföreningsrörelsen i samtliga nordiska länder utgör en betydande maktfaktor samt att kollektivavtal i dessa länder har en central betydelse torde vara de huvudsakliga anledningarna till att principen om kollektivavtalets fjärrverkan i Norge, Sverige, Finland och Danmark är en realitet.

Att kollektivavtal i Sverige och i Danmark har en praxisgrundad fjärrverkan kan förklaras med att man i båda dessa länder har starka fackliga traditioner. Detta kommer till uttryck genom att utomstående arbetstagare i dessa länder har de avtalsbundna fackföreningarna att tacka för att de i sin anställning erhåller avtalsenliga villkor. Denna företeelse torde emellertid vara något mer påtaglig i Sverige. De svenska fackföreningarna har en större benägenhet att stämna sin avtalsmotpart för brott mot kollektivavtalet då motparten, enligt vad som har sagts ovan, inte tillämpar avtalsenliga villkor på samtliga anställda.

Vad gäller Norges ”dubbla system” är detta enbart en följd av Norges strävan att förhindra den lönedumpning som befarades uppkomma i samband med att normmännen 1994 gick med i EES. Den primära orsaken till denna ”fruktan” ser jag som det faktum att en stor del av de norska arbetstagarna formellt inte omfattas av något kollektivavtal, då organisationsgraden i Norge är avsevärt mycket lägre än vad som är fallet i de övriga nordiska länderna. Det kan därför ses som fullt tänkbart att lagstiftarna hade detta i åtanke då lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal stiftades. Tanken var att denna författning skulle förhindra utländska arbetstagare att slå sig in i branscher där kollektivavtalen var få, genom att ta anställning till icke avtalsenliga villkor. I förlängningen skulle en sådan utveckling leda till att den norska arbetskraften konkurrerades ut.

En liknande förklaring kan dock inte sägas gälla för det finska systemet beträffande kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Detta beror på att organisationsgraden i Finland ligger i nivå med den danska och den svenska. Förklaringen torde istället vara att man i Finland har en stark lagstiftningstradition. Kollektivavtalslagen och arbetsavtalslagen är till sin karaktär tämligen omfattande. Det är inte för inte som Finland kallas lagstiftningens förlovade land.

7.3 Avslutande kommentarer

Att utomstående arbetstagare i Norden, tack vare principen om kollektivavtalets fjärrverkan, arbetar under samma villkor som sina fackanslutna kollegor bidrar, som jag ser det, till att den nordiska fackföreningsrörelsens ursprungliga syfte på lång sikt urvattnas. Det kan därför te sig tämligen ironiskt, för att inte säga en smula lustigt, att vi nordbor har våra fackförbund att tacka för att principen existerar. Finland kan dock på grund av sin starka lagstiftningstradition här framhållas som lite av ett undantag.

Frågan från denna framställnings inledande kapitel tål därför här att upprepas: *Varför gå med i facket om man kan njuta frukterna av den fackliga verksamheten utan att behöva betala medlemsavgift?* Principen om kollektivavtalets fjärrverkan gör denna fråga tämligen svår att svara på.

Om de nordiska fackföreningarna önskar bibehålla dagens höga medlemstal står de således inför utmaningen att finna nya vägar att locka medlemmar på. Detta kan exempelvis ske genom att man från fackens sida verkar hårdare för fackligt medbestämmande i olika former. Medbestämmande är något som inte omfattas av principen om kollektivavtalets fjärrverkan. Att som arbetstagare genom medlemskap i facket erhålla ett ökat inflytande över den arbetsplats man arbetar på, ser i alla fall jag som ett fullgott skäl till att ansöka om fackligt medlemskap.

Växjö den 17 oktober 2006

Kristoffer Sjöström

Referenser

Offentligt tryck

- Prop. 1928:39, Förslag till lag om kollektivavtal.
Prop. 1975/76:105, Förslag till arbetsrättsreform.
Prop. 1975/76:81. Förslag till ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område.
SOU 1975:1, Demokrati på arbetsplatsen.

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, 2005. *Kollektivavtalet som Avtalsform och Avtalsstyp, Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Lund.
- Bernitz Ulf, Kjellgren Anders, 2002. *Europarättens grunder*. Andra upplagan. Stockholm
- Bogdan, Michael, 2003. *Komparativ Rättskunskap*. Andra upplagan. Lund.
- Bruun Niklas, Flodgren Boel, Halvorsen Marit, Hydén Håkan, Nielsen Ruth, 1990. *Den nordiska modellen fackföreningar och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*. Lund.
- Bruun Niklas, Von Koskull Anders, 2003. *Allmän arbetsrätt*. Helsingfors.
- Covington, Robert N. and Decker Kurt H, 2002. *Employment Law in a Nutshell*.
- Dege, Jan Tormod, 2003. *Arbeidsrett: Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo.
- Fahlbeck, Reinhold, 1977. *Kollektivavtalets verkan för utomstående, kollektivavtalets roll i en ny miljö, Arbetsrätten i utveckling*. Stockholm.
- Hasselbalch, Ole, 2005. *Arbejdsret*. Nionde upplagan. Köpenhamn.
- Hasselbalch, Ole, 1997. *Ansættelsesretten*. Köpenhamn.
- Hasselbalch, Ole, Jacobsen, Per, 1999. *Labour Law Denmark*. Köpenhamn.
- Kairinen, Marti, 2003. *European Employment and Industrial Relations Glossary: Finland*. Luxemburg.
- Lehrberg, Bert, 1996. *Praktisk Juridiks Metod*. Tredje upplagan. Uppsala.
- Lunning, Lars Bergqvist, Olof, Toijer Gudmund, 1997. *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*. Stockholm
- Malmberg, Jonas *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment conditions* i studiematerial HAR108 Internationell och komparativ arbetsrätt, 2006, institutionen för handelsrätt. Lund.
- Schmidt, Folket, 1994. *Löntagarrett*. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman. Stockholm.
- Stokke, Torgeir Aarvaag. Evju, Stein. Frøland, Otto Hans, 2003. *Det kollektive arbeidslivet*. Oslo.
- Suviranta, Antti Johannes, 2000. *Labour law in Finland*. tredje upplagan. Helsingfors.

Rättspraxis

Sverige

NJA 1968 s. 570
AD 1932 nr 95
AD 1935 nr 44
AD 1938 nr 58
AD 1939 nr 72
AD 1944 nr 37
AD 1974 nr 46
AD 1976 nr 91
AD 1977 nr 49
AD 1978 nr 163
AD 1978 nr 165
AD 1982 nr 142
AD 1983 nr 184
AD 1986 nr 78
AD 1991 nr 49
AD 2001 nr 9

Finland

HD 1992:187
AD 2002:55

Norge

ARD-1922-50
ARD-1950-113
ARD-1983-301
ARD-1995-228

Övriga källor

Hovedaftale mellem LO og DA. Aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993.

Internet

www.ne.se
www.lovdato.no
www.dep.no