



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Marie Assarsson

# Kollektivavtalsregleringar i Öresundsregionen

- en komparativ studie av  
företagsdemokrati i Sverige och  
Danmark

Examensarbete  
20 poäng

Per Norberg

Arbetsrätt

HT 2006

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Allmänt om uppsatsämnet	4
1.2 Syfte	4
1.3 Avgränsningar	4
1.4 Metod och material	5
1.5 Disposition	6
<b>2 SVENSK KOLLEKTIV ARBETS RÄTT</b>	<b>7</b>
2.1 Bakgrund	7
2.1.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling	7
2.1.2 Arbetsmarknadsorganisationerna	9
2.2 Medbestämmande	10
2.2.1 Arbetsgivarprerogativet	10
2.2.2 Förhandlingsrättens grundlag	11
2.2.3 Den allmänna förhandlingsrätten	14
2.2.4 Den primära förhandlingsskyldigheten	15
2.2.5 Den sekundära förhandlingsskyldigheten	16
2.2.6 Förhandling med icke-kollektivavtalsbunden organisation	17
2.2.7 Den fackliga vetorätten	18
2.2.8 Förtroendemannalagen	18
2.2.9 Stridsåtgärder och fredsplikt	19
2.2.10 Tvisteförhandling och tolkningsföreträde	20
2.3 Kollektivavtal och lokal lönebildning	22
2.3.1 Allmänt	22
2.3.2 Kollektivavtalssystemets olika nivåer	24
<b>3 DANSK KOLLEKTIV ARBETS RÄTT</b>	<b>27</b>
3.1 Bakgrund	27
3.1.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling	27
3.1.2 Arbetsmarknadsorganisationerna	29
3.2 Arbetstagarinflytande	30
3.2.1 Arbetsledningsrätten	30

3.2.2	Ramar för förhandling och medbestämmande	33
3.2.3	Tillidsrepräsentant	34
3.2.4	Samarbejdsudvalg	35
3.2.5	Stridsåtgärder och fredsplikt	36
3.2.6	Tvisteförhandling och tolkningsföreträde	36
<b>3.3</b>	<b>Kollektivavtal och lokal lönebildning</b>	<b>38</b>
3.3.1	Allmänt	38
3.3.2	Kollektivitetssystemets olika nivåer	40
<b>4</b>	<b>SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>43</b>
4.1	Bakgrund	43
4.2	Företagsdemokrati	44
4.2.1	Medbestämmande och information	44
4.2.2	Avtalsförhandlingar och tvistelösningsmetoder	46
4.3	Kollektivavtal och lönebildning	47
<b>5</b>	<b>SLUTORD</b>	<b>49</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>51</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>54</b>

# Sammanfattning

Den kollektiva arbetsrätten i Sverige kan för den oinvidde te sig tämligen olikartad i jämförelse med Danmark, men bjuder vid en närmare granskning både på likheter och skillnader.

Den gemensamma nämnaren är en lång tradition av inflytande för arbetstagersidan genom förhandlingar och kollektivavtalsslutande. Lagstiftaren har inte varit en framträdande aktör. Medbestämmandelagen i Sverige är förvisso grunden för arbetstagarinflytandet, men mycket har överlåtits åt arbetsmarknadens parter att själva komma överens om. Skillnader påvisas dock bl.a. i det lokala medbestämmandet, vilket i Danmark inte är lika starkt kopplat till de fackliga organisationerna. Medbestämmande på små arbetsplatser existerar inte, såvida det inte är avtalat härom i kollektivavtal. I Sverige omfattas däremot alla av MBL, även om denna i mångt och mycket är dispositiv.

Danmarks något splittrade reglering har förmodligen sin bakgrund i den branschanpassning den möjliggör. Förvisso existerar det danska arbetstagarinflytandet i kollektivavtal, och även lokalt genom samarbetsutskott, men dess omfattning är något obestämd och flytande. Dessutom omfattas långtifrån alla av kollektivavtal i Danmark. Många faller utanför. Jämfört med Danmark är inskränkningarna i den svenska arbetsledningsrätten en reell förstärkning av arbetstagersidans inflytande. Proportionalitetsprövningen i dansk rätt av stridsåtgärder är också ett tecken på arbetsgivarsidans större spelrum vid avtalsförhandlingar. Något motsvarande återfinns inte i svensk kollektiv arbetsrätt.

Sammantaget kan orsakerna till den danske arbetsgivarens större ekonomiska rådrum spåras till skillnader i företagsstrukturer. Medbestämmandet är av mindre styrka i jämförelse med Sverige och arbetstagersidan har överlag svagare möjligheter att göra sig hörd. Framväxten av främst små och medelstora företag i Danmark är förmodligen orsaken till de större möjligheter till flexibilitet som givits, då sådan varit nödvändig för företagens överlevnad på marknaden. Utvecklingen på senare år visar på ytterligare decentralisering av kollektivavtalsregleringen med större möjligheter för lokala anpassningar och en större hänsyn till företagsekonomiska intressen, både i Sverige och i Danmark.

# Förord

Mina år i Lund har gett mig många upplevelser och erfarenheter. Förutom studierna, är den största behållningen alla de människor jag lärt känna under min utbildning, både här och under min utbytestermin i Tyskland. Ett stort tack till er och även till min familj, som alltid ställer upp när det behövs.

I skrivandet av mitt examensarbete har min handledare Per Norberg gett mig många bra idéer och kommit med nya infallsvinklar, vilket verkligen har uppskattats.

Ett särskilt tack vill jag också rikta till Edin.

Lund, mars 2007

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AT	Arbejdsrettens domar
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DsF	De Samvirkende Fagforbund
EESK	Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HK	Handels- og Kontorsmedhjælpernes Forbund
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Danmark
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MI	Medlingsinstitutet
Normen	Norm for regler for behandling af faglig strid, 1908
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen (fr.o.m. hösten 2001 sammanslaget med Industriförbundet till Svenskt Näringsliv)
SALA	Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere
SCB	Statistiska Centralbyrån
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# 1 Inledning

## 1.1 Allmänt om uppsatsämnet

Genom Öresundsbron växer regionerna i Malmö och Köpenhamn allt närmare varandra. Dock står många hinder i vägen för att dessa ska kunna fungera som en enhet i stort. Enbart förbättrad infrastruktur är inte nog utan även de frågor som uppstår rörande skatt, arbete och familj måste besvaras. På det arbetsrättsliga området är det framför allt stora olikheter i regleringen som orsakar frågetecken. I Sverige förekommer både tvingande lagstiftning och kollektivavtal, medan lagstiftaren i Danmark i stort sett har överlåtit till arbetsmarknadens parter att själva reglera sina mellanhavanden genom kollektivavtal. Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen anses av många mer statisk, medan Danmark står för det flexibla med större rådrum för arbetsgivaren. Detta anses i sin tur leda till mer rörlighet på arbetsmarknaden och låg arbetslöshet.

## 1.2 Syfte

Med två regioner som ligger så pass nära varandra är det onekligen intressant att belysa skillnaderna i den arbetsrättsliga regleringen. Idén kommer sig delvis av en utredning i ämnet som gjordes av Birgitta Nyström 1999, men frågorna får anses ha fått ännu mer aktualitet sedan dess med tanke på utvecklingen och rörligheten över sundet efter det att bron stod färdig.<sup>1</sup>

I uppsatsen kommer den kollektiva arbetsrättens betydelse och utformning inom svensk och dansk arbetsrätt att undersökas. Avsikten är att beskriva främst medbestämmandets omfattning i de båda länderna och redogöra för bland annat arbetsmarknadsorganisationernas uppbyggnad, förhandlingsstrukturer och kollektivavtalsregleringen samt olika nivåer av den senare med fokus på lönebildningen. Därmed ska läsaren ges en tydligare bild av de reella likheter och skillnader som existerar, förutom det uppenbara faktum att den kollektiva arbetsrätten till stor del består av lagreglering i Sverige.

## 1.3 Avgränsningar

I samband med diskussionerna inför valet i höstas framställdes det svenska lagstadgade anställningsskyddet av många som ett av de stora hindren för nyanställningar. Det danska begreppet ”flexicurity”, d.v.s. flexibilitet och trygghet i ett, är benämningen för den danska arbetsmarknadsmodellen med

---

<sup>1</sup> Nyström, Arbetsrätt och kollektivavtal, 1999.

minskat anställningsskydd, kombinerat med höga ersättningsnivåer och satsningar på aktiva arbetsmarknadsåtgärder.<sup>2</sup>

Självklart är regler som rör anställningsskyddet av stor betydelse för arbetstagarnas vilja till rörlighet över sundet. Kärnan i uppsatsen är dock inte avsedd att vara den svenska arbetsrättsliga skyddslagstiftningen. Som av Nyström uttryckt, är det den kollektiva arbetsrätten, d.v.s. regler om bl.a. förhandlingar, konflikter och inflytande som ”utgör det fundament som arbetsrätten vilar på och den kollektiva arbetsrätten ger därmed ramar och skapar förutsättningar för möjligheter till utveckling och förändring”. Därför är det intressant att belysa hur den kollektiva arbetsrätten ser ut i två länder som ligger så pass nära varandra, vilka båda anses representera den nordiska modellen, men ändå uppvisar avsevärda skillnader.<sup>3</sup>

Vad som är intressant att undersöka är därför förhandlingssystemet, bl.a. olikheter gällande förhandlingsskyldighet, medbestämmande, möjlighet till lokal lönesättning och dylikt. För detta krävs en beskrivning av arbetsmarknadsorganisationernas uppbyggnad, förhandlingsskyldighetens innebörd, kollektivavtalens utformning i de båda länderna och andra relevanta frågor. Främst inriktas uppsatsen på olika former av medbestämmande, men även konfliktlösningsmekanismer och stridsåtgärder beskrivs. Jag har dock valt att endast behandla den privata sektorn, dels p.g.a. utrymmesskäl, men även då det främst är denna som berörs av arbetskraftens rörlighet och är mest aktuell för min framställning. Offentliga sektorn kommer endast att beröras där framställningen kräver det.

Till följd av medlemskapet i EU har flera EG-direktiv infogats i både den svenska och den danska arbetsrätten. EG-arbetsrätten behandlas inte i någon större utsträckning utan endast i den mån det anses nödvändigt i anknytning till de andra frågeställningarna. Av utrymmesskäl behandlas inte heller sanktionssystemet.

Texten vänder sig till personer med mer än grundläggande kunskaper i arbetsrätt. Dock krävs ingen förkunskap om det aktuella ämnesvalet.

## 1.4 Metod och material

Arbetet med uppsatsen har skett ur ett de lege lata perspektiv med användning av den klassiska rättsdogmatiska metoden för att undersöka gällande rätt. Materialet består av lagar, förarbeten, praxis och doktrin. Svensk rätt beskrivs med hjälp av en blandning av de olika rättskällorna, med mycket hänvisningar till förarbeten. Med tanke på att den danska arbetsrätten till största del är reglerad i kollektivavtal, har stor vikt lagts åt doktrin i den delen och den litteratur som används är skriven av tongivande författare på området. Då en stor del av litteraturen varit på danska, har jag

---

<sup>2</sup> Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet?, 2006, s. 6., Ludvigsson, Mer dansk design, 2006, s. 8.

<sup>3</sup> Nyström, Arbetsrätt och kollektivavtal, 1999, s. 8.



där nödvändigt översatt de danska begreppen för att förtydliga och underlätta för läsaren. Det bör även poängteras att det danska kollektivavtalssystemet i stort beskrivs med utgångspunkt från huvudorganisationerna på området, d.v.s. DA och LO, då dessa får anses ha haft normerande verkan på övriga kollektivavtalsområden. Något särskilt de lege ferenda- perspektiv har inte lagts utan målsättningen är istället att ge en god bild av likheterna och skillnader och även i viss mån söka en förklaring till dessa.

## **1.5 Disposition**

Först behandlas svensk rätt, följt av dansk. Uppsatsen tar sin utgångspunkt i den kollektiva arbetsrättens framväxt från industrialismen till vår tids dagar. Betoningen ligger på bildandet av fackföreningsrörelser och kollektivavtalssystemet, för att visa hur utvecklingen varit i de båda länderna och vad detta kan säga om skillnaderna idag. Att veta hur systemet har vuxit fram är av stor betydelse för att förstå den nuvarande regleringen av arbetsvillkoren. Dock kan detta endast göras i ringa utsträckning i denna framställning. Därefter görs en djupare utredning av kollektivavtalssystemet i de båda länderna och av förhandlingsstrukturerna för att visa hur de olika systemen är uppbyggda och medbestämmandets omfattning. Härfter belyses konfliktlösningsmekanismer som är knutna till avtalsförhandlingarna och slutligen behandlas kollektivavtal och lokal lönebildning. Analysen görs på temat likt och olik med kommentarer angående skillnader och likheter och deras orsak och verkan. Slutordet avrundar med stor fokus på det danska medbestämmandets utformning och vad detta innebär för företagsstrukturerna, med återkoppling till Sverige.

# 2 Svensk kollektiv arbetsrätt

## 2.1 Bakgrund

### 2.1.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling

I samband med arbetsmarknadsorganisationernas tillkomst, tog kollektivavtalssystemet form i 1900-talets Sverige. De första fackföreningarna bildades på 1870-talet. Därefter träffades kollektivavtal för allt större delar av arbetsmarknaden, först lokalt, men senare även på riksnivå i takt med arbetsgivarsidans organisering. Den s.k. Decemberkompromissen år 1906 mellan Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF, numera Svenskt Näringsliv, SN), och Landsorganisationen i Sverige (LO), erkände föreningsrätten i gengäld mot att arbetsgivarens rätt att "fritt leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare" slogs fast. Kollektivavtalen utvecklades från enkla lönelistor till mer fullständiga avtalshandlingar, vilka reglerade förhållandet såväl mellan arbetsgivare och arbetstagarare som mellan kollektivavtalsparterna.<sup>4</sup>

Sverige har ofta betraktats som ett land dominerat av stora företag, åtminstone enligt svenska mått mätt. Det är också riktigt om man ser till produktionsvärdet och antalet anställda. Om man däremot tar fasta på antalet företag har Sverige också varit ett småföretagarland. Svensk industri har dock alltsedan industrialismens genombrott i slutet av 1800-talet karaktäriserats av en tämligen stabil storföretagsstruktur.<sup>5</sup>

Under de följande decennierna efter Decemberkompromissen började kollektivavtalssystemets rättsverkningar slås fast alltmer. Detta skedde dels genom att 1928 års lag om kollektivavtal tillkom, samtidigt som Arbetsdomstolen (AD), inrättades som sista instans för att slita tvister under pågående avtalsperiod. Reglerna som AD tillskapade om t.ex. fredsplikt, medlemsbundenhet, kollektivavtalets tvingande verkan och regler om påföljder för kollektivavtalsbrott är i allt väsentligt desamma vi idag återfinner i 1976 års lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL).<sup>6</sup>

En stor del av 1900-talet utmärktes av lugn på arbetsmarknaden. Genom Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO 1938 åtog sig parterna att inte missbruka stridsåtgärder utan gemensamt ta ansvar för arbetsfreden. Detta förväntades motverka de motsättningar som fanns på arbetsmarknaden genom att parterna samarbetade avtalsmässigt och därigenom undvek ingripanden från staten. Under trettio år framåt präglades arbetsmarknaden

---

<sup>4</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 17 f. Decemberkompromissen var det första avtalet på central nivå mellan SAF och LO. Arbetsgivarprerogativet hade införts i SAF:s stagar redan 1902 efter dansk förebild, så att SAF-förbunden skulle inta detta förbehåll i alla sina kollektivavtal, se Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 26.

<sup>5</sup> Magnusson, Sveriges ekonomiska historia, 2002, s. 354 – 357 och 433 – 438.

<sup>6</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 70.

av stabilitet och den svenska modellen fungerade väl i samhällsekonomiskt perspektiv. Den privata sektorns kollektiva regleringssystem utsträcktes till den offentliga sektorn 1965, dock med vissa begränsningar. Beträffande arbetsgivarens arbetsledningsrätt kvarstod rättsläget länge så som det hade fastslagits i Decemberkompromissen, med undantag av den med skadestånd sanktionerade avtalsregleringen av anställningsskyddet som infördes av SAF och LO år 1964. Under 1970-talet utbröt dock en bokstavig lagstiftningsexplosion då arbetstagsidan krävde begränsningar av § 32-befogenheterna.<sup>7</sup>

De starka reaktionerna mot arbetsgivarens auktoritära ställning (vilka kan sättas i samband med den vilda strejken vid Malmfälten i Norrbotten för snart 40 år sedan) ledde till flera företagsdemokratiska reformer och en rad nya lagar infördes under socialdemokratisk regim. Den mest praktiskt viktiga är 1974 års lag om anställningsskydd (LAS, som ersattes av en ny år 1982), vars främsta syfte var att modifiera rätten att avskeda eller snarare rätten att fritt säga upp arbetstagare. Arbetsgivarens handlingsfrihet inskränktes även vid utövande av företags- och arbetsledning år 1976, främst genom MBL. Denna innebar även en översyn av den tidigare arbetsfredslagstiftningen och genomfördes med giltighet också på den offentliga sektorn. Samtidigt antogs Lag (1976:600) om offentlig anställning (ersatt år 1994) med vissa särskilda regler. Avvikelserna från den privata sektorn har dock minskat betydligt till vår tids dagar.<sup>8</sup>

En annan nyhet var 1974 års lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Denna innebär bl.a. att den tid som den facklige förtroendemannen använder för fackligt arbete med anknytning till arbetsgivarens verksamhet ska bekostas av den senare. Sedan 1991 gäller enligt FML att regionala fackliga förtroendemän har rätt att vara verksamma på arbetsplatser där de inte är anställda.<sup>9</sup>

Tiden därefter kännetecknades av utvecklande av rättspraxis, varpå arbetsmarknadsparterna efter ett lugnt åttiotal mötte nya problem under nittioalets ekonomiska lågkonjunktur. Genom 1974 års lag om rättegången i arbetstvister (LRA), tillkom nya arbetsprocessrättsliga regler. Arbetsdomstolen blev nu slutinstans i alla arbetsrättsliga tvister. Måltillströmningen till AD tilltog av förstaeliga skäl kraftigt efter lagstiftningsreformerna kring sjuttioalets mitt och ett antal centrala domar, bl.a. Bastubadarmålet (vilket främst begränsade arbetsledningsrätten genom att införa en möjlighet till rättslig prövning av skälen bakom omplaceringar som är hänförliga till arbetstagaren personligen, med särskilt ingripande verkningar för den anställde), påvisade dess rättsbildande funktion. Efter ett

---

<sup>7</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 24 – 26.

<sup>8</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 20 – 22. I samband med förarbetena till MBL framhöll SAF behovet av undantagsreglering för småföretag och talade istället starkt för införande av någon form av förtroenderåd eller samrådsgrupp, vari ett visst antal anställda skulle ingå, för att undvika de praktiska problem kan uppstå i ett små- eller medelstort företag där personalen saknar utbildning och erfarenhet av den typ av överläggningar som ryms inom den utvidgade förhandlingsrätten, se Prop. 1975/76:105, s. 56.

<sup>9</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 65.

förhållandevis stabilt åttiotal, genomlevde Sverige en av sina svåraste ekonomiska kriser under nittioalets början och arbetsmarknaden präglades av hög arbetslöshet. Genom olika åtgärder försökte lagstiftaren komma tillrätta med problemen. I mars 1997 träffades Industriavtalet mellan parterna inom industrin, ett samarbetsavtal med syfte att ”främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft”. Detta var en följd av förändringen av den ekonomiska politikens förutsättningar de senaste åren i form av avreglering av de finansiella marknaderna och internationalisering. Enligt 1 § i Industriavtalet förbinder sig parterna (vid kollektivavtal på förbunds nivå) att ta ”ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden” och se till så att denna är förenlig med god konkurrenskraft.<sup>10</sup>

För att i största möjliga mån motverka förekomsten av stridsåtgärder, infördes år 2001 ett Medlingsinstitut (MI). Medlingsinstitutionen har gamla anor på svensk arbetsmarknad. Redan 1906 stiftades en lag om medling i arbetstvister. Införandet av MI ökade möjligheterna till medverkan vid stridsåtgärder och i MBL finns regler om såväl frivillig- som tvångsmedling.<sup>11</sup>

EG-rätten har lämnat bestående avtryck i svensk lagstiftning. Arbetsrätten var länge tämligen outvecklad inom EG-rätten, men på senare tid har antalet direktiv på arbetsrättens område ökat, och svensk lagstiftning har alltmer anpassats till dessa i och med EU-inträdet 1995. Ett problem är frågan om kollektivavtal kan räcka för implementering av direktiven. Den svenska modellen innebär att många frågor regleras via centrala avtal. Till stor del är arbetslagstiftningen semidispositiv, vilket möjliggör avvikelser genom kollektivavtal. EG-rättsligt räcker detta i princip inte, i vart fall inte så länge kollektivavtalen inte har allmängiltig verkan och omfattar alla.<sup>12</sup>

## 2.1.2 Arbetsmarknadsorganisationerna

Motsättningarna på arbetsmarknaden under slutet av 1800-talet ledde till bildande av organisationer. LO grundades 1898 som huvudorganisation för de trettiotal fackförbund som bildats i kölvattnet efter den industriella revolutionen. Bindningen till det socialdemokratiska partiet var mycket stark. Som ett svar på arbetstagar sidans fackliga sammanslutning bildades år 1902 SAF som motsvarighet på arbetsgivarsidan.<sup>13</sup>

Organisationsstrukturen på båda sidor är uppbyggd som en pyramid. Arbetstagar sidans fackliga organisationsgrad är hög. Siffrorna varierar något, men runt åtta av tio arbetstagare är med i facket. LO:s förbund är indelade i de lokala fackföreningarna. Inom en sådan lokalavdelning kan finnas särskilda klubbar för olika arbetsplatser. Förbunden är till

---

<sup>10</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 32 – 35. Om Bastubadarmålet, se AD 1978 nr 89. Se även Industriavtalet, <http://www.industriavtalet.com/files/avtalet.pdf>, s. 2.

<sup>11</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 135 f.

<sup>12</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 23.

<sup>13</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 19.

övervägande del indelade efter industriförbundsprincipen, d.v.s. samtliga medlemmar inom en viss industri tillhör samma förbund, oavsett yrkesutbildning och sysselsättning. Vid avtalsförhandlingar på förbundsplan har därför arbetsgivaren i princip endast en organisation som motpart istället för, som tidigare enligt yrkesförbundsprincipen, ett flertal yrkesförbund. Utvecklingen har gått mot större enheter genom sammanslagningar på såväl förbundsplanet som det lokala planet. De egentliga parterna vid avtalslutande är förbunden, men även lokalavdelning eller klubb kan sluta lokala kollektivavtal, ofta till komplettering av riksavtalet. Härför krävs, liksom för stridsåtgärd, förbundsstyrelsens godkännande. Förbundsstyrelsen ska enligt LO:s stadgar obligatoriskt ha beslutanderätten i fråga om kollektivavtal och stridsåtgärder. LO kan inte förbjuda ett förbund att vidta stridsåtgärd, men kan vägra att understödja stridsåtgärd som den inte godkänt. Medlemsomröstning företas dock endast i rådgivande syfte. SAF i sin tur var länge en starkt centraliserad organisation och hade i nära 100 år rollen som motpart till LO, men under senare delen av 1900-talet blev decentralisering ett alltmer återkommande inslag. Efter sammanslagning med Industriförbundet 2001 har SAF nu uppgått i föreningen Svenskt Näringsliv (SN). SAF var, liksom LO, uppbyggd på förbund, Rättsligt sett är SN samma organisation som SAF med nytt namn och nya stadgar, men föreningen har ett mer vidsträckt verksamhetsområde än SAF hade. Svenskt Näringsliv företräder drygt 55 000 små, medelstora och stora företag, vilka är organiserade i 51 bransch- och arbetsgivarförbund. Förutom att vara motpart i avtal med LO, arbetar Svenskt Näringsliv med opinionsbildning och kunskapsspridning, utvecklar nya idéer och tar fram konkreta förslag för att skapa ett bättre klimat för företagsamheten.<sup>14</sup>

## 2.2 Medbestämmande

### 2.2.1 Arbetsgivarprerogativet

Arbetsledningsrätten har inga givna gränser, men har dock kommit att successivt inskränkas på en rad punkter. När det gäller den dagliga ledningen av verksamheten och andra frågor relaterade till företagsledningsrätten är huvudregeln ändå fortfarande att arbetsgivaren bestämmer. Medbestämmandets funktion i sammanhanget är att arbetsgivaren många gånger är förhandlingsskyldig innan beslut tas och tvungen att presentera de skäl som läggs till grund. Även om dessa skäl i regel inte kan bli föremål för rättslig prövning är syftet att motverka osakliga beslut då grunderna för beslutet måste uppges för att inte bryta mot förhandlingsskyldigheten.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 39 – 42. Om organisationsgrad, se Kjellberg, Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv, 2003, s. 4 och SCB, Arbetskraftundersökningarna, 1:a kvartalet 2004, s. 3. Se även om SN på [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se).

<sup>15</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 442.

Till arbetsledningsrätten är knuten en betydande informationsskyldighet gentemot arbetstagersidan, självmant eller på begäran. Denna gäller i första hand mot lokal, kollektivavtalsbärande organisation. Arbetsgivaren ska fortlöpande hålla motparten ”underättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken” (se 19 och 20 §§ MBL). Arbetstagersidan har rätt att begära att få ta del av relevant information, t.ex. genom att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar. Avgörande för denna rätt är att det ska röra arbetsgivarens verksamhet och behövas för att organisationen ska kunna tillvarata sina medlemmars intressen i samband med medbestämmandeförhandlingarna. Taktiska överväganden och andra arbetsgivarens planer och funderingar omfattas normalt inte av informationsskyldighet. Informationsskyldigheten tar alltså inte sikte på konkreta beslut i verksamheten utan härvid sker förhandlingar (se vidare 2.2.2 och framåt). Enligt praxis ska förhandling enligt 11 § sålunda ske innan arbetsgivaren fattar beslut medan information enligt 19 § ska lämnas fortlöpande, d.v.s. så snart det kan ske efterhand som den blir tillgänglig. Det krävs inte uttryckligen att information ska lämnas innan ett beslut fattas. Då en arbetsgivare ska ta initiativ till förhandlingar på ett tidigt stadium, konsumeras ofta informationsskyldigheten av förhandlingsskyldigheten. I 21 § MBL har regler om tystnadsplikt införts för att tillgodose intresset av att information inte läcker ut i onödan och även av hänsyn till den personliga integriteten om uppgifterna är av sådan art. Dessa regler gäller dock inte företagets ekonomiska förhållanden eller framtidsutsikter.<sup>16</sup>

Direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare antogs i mars 2002 och skulle vara implementerat eller genomfört i medlemsländerna senast den 23 mars 2005. I svensk rätt kompletterades regeln om arbetsgivarens informationsskyldighet med en ny regel som återfinns i 19a § MBL, vilken stadgar att arbetsgivare som saknar kollektivavtal hädanefter är skyldig att lämna information till facket.<sup>17</sup>

## 2.2.2 Förhandlingsrättens grundlag

MBL är grundvalen för den kollektiva arbetsrätten och syftar till att bana väg för arbetstagarinflytande på området för arbetsgivarens ledningsrätt. Arbetsmarknadens parter förutsätts svara för kompletterande och modifierande rättsbildning på företagsdemokratins område genom att träffa kollektivavtal med fylligare eller mer preciserade regler än dem lagen innehåller. Förutom bestämmelser om samverkansförhandlingar, information, fackligt tolkningsföreträde och nya möjligheter att sluta medbestämmandeavtal, består MBL dessutom av regler från den äldre arbetsfredslagstiftningen, d.v.s. om förenings- och förhandlingsrätt, kollektivavtal, medling i arbetstvister och fredsplikt.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Prop. 1975/76:105, s. 235 – 239. Om tidpunkt för fullgörande av informationsskyldighet, se AD 1978 nr 166 och AD 1990 nr 117.

<sup>17</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 27.

<sup>18</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 24 f.

En stor del av den svenska arbetsrättslagstiftningen är tvingande, men avvikelser är i vissa fall möjliga. De två ytterligare viktiga formerna för reglering av arbetsvillkoren, förutom kollektivavtal, är stiftad lag och personligt avtal. Parterna kan för större delen av arbetslagstiftningen inte träffa personliga avtal som innebär mindre fördelaktiga villkor för arbetstagaren än dem lagen stadgar. Dock kan i vissa fall avvikelser ske genom kollektivavtal (s.k. semidispositiva regler), t.ex. reglerna i LAS om turordning och företrädesrätt vid återanställning (se 2, 22 och 25 §§ LAS). Detta ger stora befogenheter åt organisationerna och banar väg för branschanpassade föreskrifter. Praxis har dock slagit fast att kollektivavtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter är ogiltiga. Lagstiftning som tillkommit i syfte att genomföra EU-direktiv, får normalt inte innebära att mindre förmånliga regler tillämpas för arbetstagarna än de som följer av de relevanta direktiven; en s.k. semidispositivitet med EU-spärr. Avvikelser får även i hög grad göras från MBL och i kollektivavtal får även längre gående fredsplikt än lagens bestämmelser avtalas (se 4 § MBL).<sup>19</sup>

Eftersom området för MBL är vidsträckt, omfattar övergripande frågor och speciallagstiftning går före (se 3 § MBL), uppkommer en del problem rörande förhållandet till andra lagar. I stort sett samtliga frågor som kan uppstå inom ramen för en arbetsgivares verksamhet ska kunna bli föremål för arbetstagarinflytande. Utanför begreppet faller, med denna vida bestämning, i stort sett endast frågor som rör arbetsgivarens personliga ekonomi och personliga förhållanden i övrigt. När ett företag drivs i form av s.k. enskild firma uppkommer här gränsdragningsfrågor såsom ”beslut av mera omfattande eller långsiktig betydelse”. Sådana kan i och för sig förekomma i en privatpersons ekonomi. De kan dock även för arbetsgivares del ha återverkningar av sådan natur för företagets verksamhet att de faller in under lagens tillämpningsområde. Som ett exempel nämns i förarbetena storleken av arbetsgivarens egen inkomst av verksamheten. På den punkten har det varit problem framför allt i förhållande till aktiebolagslagen. I rättspraxis finns exempel på tvister rörande förhandlingsskyldigheten inför tillsättandet av höga chefer som har denna bakgrund.<sup>20</sup>

MBL innehåller regler för tre olika slags förhandlingar. Meningen med förhandlingsrätten i MBL är att parterna ska infinna sig och ingå i sakligt meningsutbyte i förhandlingsfrågan. I kollektivavtal kan parter genom förhandlingsordningar åta sig mera vittgående förhandlingsskyldigheter och ytterligare precisera formerna för dessa. Avtalsförhandlingar enligt 10 § MBL syftar till att parterna ska lösa intressetvister genom att reglera sina inbördes förhållanden och ingå avtal, t.ex. angående löner och anställningsvillkor. Tvisteförhandlingar förs enligt 10 § MBL när det uppkommer s.k. rättstvister om hur lag eller avtal ska tolkas. Dessutom förs även förhandlingar i syfte att de anställda ska få inflytande över

<sup>19</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 177 f.

<sup>20</sup> Prop. 1975/76:105, s. 326 f., Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 36. Om aktiebolagsproblematiken, se ssk. Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 25.

arbetsgivarens beslut om produktionens inriktning och den dagliga arbetsledningen (se 11 – 13 §§ MBL). I anslutning till detta kan nämnas 32 § MBL, vilken anger att kollektivavtalslutande parter även – på begäran av arbetstagarparten – bör träffa avtal om medbestämmanderätt i ”frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt”. Denna formulering är vidsträckt och innefattar avtal om alla former av inflytande. Även om parterna har frihet att välja formerna för samarbete har arbetstagarparten givits ett särskilt stöd för sina krav på medbestämmande genom regeln i 44 § om kvarlevande stridsrätt. Har den ena parten begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal ska regleras fråga som avses i 32 §, men detta inte sker, omfattas denna fråga inte av fredsplikt vid senare förhandling om frågans reglering (se även 2.2.9). Förhandlingar enligt 11-13 §§ MBL inleds först lokalt och därefter centralt om enighet inte uppnås (till skillnad från avtalsförhandlingar enligt 10 § MBL, vilka normalt inleds på central nivå), se 14 § MBL. Beslut får då normalt inte fattas förrän den centrala förhandlingen avslutats. Det är dock arbetsgivaren som har den slutliga beslutsrätten, varför ordet förhandling kan vara lite missvisande. Något annat förfarande kräver kollektivavtal enligt 32 § MBL. Rätten, skyldigheten och bördan att fatta beslut tillkommer alltid arbetsgivaren. Försummelse att förhandla medför endast skadeståndsskyldighet och inte att beslutet blir ogiltigt.<sup>21</sup>

Den svenska modellen utgör en s.k. *single-channel model*, med stort inslag av kollektivavtalsförhandlingar och medbestämmande genom arbetstagarinflytande via facket. Denna svenska modell kan jämföras med *the dual-channel model*, vilken gäller i tysk arbetsrätt. Den senare utmärks av att arbetstagarintressen tillvaratas dels av fackföreningar och dels av företagsråd, s.k. *Betriebsräte*. Arbets- och maktdelningen mellan dessa båda organ är både tydlig och lagreglerad. Fackföreningarnas huvudsakliga uppgift är att förhandla om och ingå kollektivavtal rörande lön och andra anställningsvillkor. Företagsråden å sin sida är lokala arbetstagarorgan vars huvudsakliga uppgift är utöva arbetstagarinflytande och tillvarata arbetstagarintressen på företaget i arbets- och företagsledningsfrågor. Företagsrådet och fackföreningen ska i princip verka självständigt och oberoende av varandra, men är i praktiken nära sammanbundna. I alla privata företag med fler än fem (röstberättigade) anställda så har arbetstagarparten rätt att välja och etablera ett företagsråd (se 1 och 9 §§ BetrVG). Antalet medlemmar varierar beroende på företagets storlek och väljs bland företagets anställda. I många små- och medelstora företag saknas företagsråd. En viktig anledning är bristande facklig organisering och närvaro på företaget (organisationsgraden i Tyskland ligger på endast 30 procent). Även företagets storlek och ålder, könssammansättning liksom eventuell sedvänja i branschen har betydelse. Frågor som kan beröras i företagsrådet är sociala frågor om arbetstid, semester etc. (87 §§ BetrVG), personliga frågor om t.ex. omplacering (92 §§ BetrVG), och ekonomiska frågor angående företagets inriktning, produktionsmetoder, ekonomiska

---

<sup>21</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 48 – 50, 170 och 179 f.



situation etc. men även konkreta företagsnedläggningar (106 §§ BetrVG). Inflytandet är störst i de sociala frågorna. Rådet har rätt att (beroende på fråga) få information, höras, ge råd, lägga veto, godkänna och ta initiativ till förhandlingar och beslut. Åtskillnad görs mellan medverkans- och medbestämmanderättigheter. Arbetsgivaren och företagsrådet har möjlighet att omsätta resultatet av sina förhandlingar och mellanhavanden i avtal, en s.k. företagsrådsöverenskommelse, *Betriebsvereinbarung* (se 77 § BetrVG). En sådan utgör ett slags kollektivavtal med normativa verkningar, och blir direkt och omedelbart tillämpligt på alla arbetstagare på arbetsplatsen. Tyska influenser märks i flera EG-rättsliga direktiv, exempelvis om kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelse där betoningen ligger på information, samråd och förhandlingar med (också i princip från fackföreningen fristående) arbetstagarorgan. I tysk rätt regleras företagsrådets rättigheter i ett omfattande och detaljerat regelverk. Även svensk rätt rymmer genom MBL (och FML) ett lagstadgat regelverk rörande fackföreningens rätt till information, förhandlingar och medbestämmande. Den svenska traditionen av partsautonomi, statlig non-interventionism och kollektivavtalsreglering har emellertid medfört att regelverket är mindre detaljerat. Regelverkets semidispositiva karaktär medger också i stor utsträckning bransch- och företagsanpassning.<sup>22</sup>

### 2.2.3 Den allmänna förhandlingsrätten

Genom den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL har arbetsgivarsidan och arbetstagarorganisationen en ömsesidig rätt och skyldighet att förhandla om ett nytt kollektivavtal eller om förändring i ett redan tidigare träffat kollektivavtal. Kollektivavtalet ska angå fråga rörande förhållande mellan arbetsgivare och medlem i organisationen. Förhandlingsskyldigheten gäller således även gentemot icke kollektivavtalsbärande fackföreningar. Parterna måste inte komma överens och sluta avtal; det viktiga är att förhandling sker. Normalt sker avtalsförhandlingarna om exempelvis löner och övriga arbetsvillkor först på central nivå mellan fackförbund och branschförbund och därefter på lokal nivå, där flera lokala nivåer kan förekomma i stora organisationer. I andra frågor, t.ex. rättsvister, sker förhandling lokalt och senare centralt. De närmare kraven på hur en förhandling ska inledas och genomföras finns i MBL (se 15 och 16 §§ MBL), och har utvecklats i rättspraxis.<sup>23</sup>

Mot bakgrund av förhandlingsrättens centrala position på den svenska arbetsmarknaden, betraktas förhandlingsvägran som ett allvarligt brott i skadeståndshänseende. Genom att hänvända sig till Medlingsinstitutet via medlare finns också möjligheten att tvinga trilskande part till

---

<sup>22</sup> Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, 2004, s. 53, 110 – 116 och 139 f. Endast i 15 procent av alla företag med fler än fem anställda. Uppskattningsvis en tredjedel av de tyska arbetstagarerna på den privata sektorn därför arbetar i företag som saknar företagsråd.

<sup>23</sup> Andersson, Edström & Zanderin, *Arbetsrätt*, 2006, s. 20, 26 och 31.

förhandlingsbordet med hjälp av vitesförläggande, se 52 § MBL (se vidare 2.2.9).<sup>24</sup>

Förhandlingsfrågorna i en avtalsförhandling kan inte avgöras av domstol. Under vissa förutsättningar kan stridsåtgärder t.ex. strejk eller lockout bli aktuella för att påverka motparten till överenskommelse.<sup>25</sup>

## 2.2.4 Den primära förhandlingsskyldigheten

Innan arbetsgivare fattar beslut i företagsledningsfrågor som rör viktigare förändringar av verksamheten (verksamhetsfallet), ska denne på eget initiativ förhandla med den kollektivavtalsbärande organisationen (se 11 § MBL). I förarbetena nämns bl.a. beslut vilka rör formerna för verksamheten och dennas omfattning i stort, såsom t.ex. utvidgning, omläggning, nedläggning eller inskränkning av driften eller överlåtelse och upplåtelse av rörelsen. Förhandlingsskyldigheten enligt MBL gäller således även vid arbetsbristuppsägningar (se 29 § LAS). Beslut som också kan komma ifråga för förhandling är sådana av mer strategisk eller principiell innebörd eller av mer långsiktig karaktär, t.ex. nyanläggningar, större investeringsbeslut i övrigt, frågor om lokalisering av företaget eller av delar av rörelsen. Frågor som ligger på arbetsledningsområdet kan ibland ha den omfattningen och betydelsen att de anses omfattas av 11 § MBL. Detta kan vara mera långsiktiga beslut om arbetsorganisationen, val av arbetsuppgifter och arbetsmetoder, planering och inrättande av arbetslokaler, arbetstidsförläggning, personalpolitiska frågor såsom rekryteringsprinciper, utbildningsfrågor, bostadsfrågor och sociala frågor i övrigt. Arbetsgivaren ska ta upp förhandling i så god tid att förhandlingen ”blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren”. Arbetstagar sidan ska ha reella möjligheter att ingå på ett meningsfullt sätt i beslutsunderlaget. Hur pass tidigt förhandlingar ska tas upp beror på hur pass omfattande och ingripande ett beslut är, men det räcker inte enbart med att förhandlingen föregår beslutet. Arbetsgivaren behöver dock inte avvakta med beslut då synnerliga skäl föreligger för att beslut måste fattas omedelbart, t.ex. då det föreligger risk för säkerheten på arbetsplatsen eller viktigare samhällsfunktioner riskerar att bli störda och liknande. Detta innebär dock inte att arbetsgivaren befrias från sin förhandlingsskyldighet. Arbetsgivaren är också skyldig att förhandla innan han fattar beslut om viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena som berör enskild arbetstagar (arbetstagarfallet). Typiska exempel på sådana individuella frågor är omplacering eller andra ingripande förändringar av arbetsuppgifterna för arbetstagaren. Förhandlingsskyldigheten gäller i förhållande till den organisation i vilken berörda arbetstagar är medlemmar, vare sig organisationen är kollektivavtalsbärande eller ej.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 130 f.

<sup>25</sup> Eberstein, Humlin & Milton, Förhandlarboken, 2006, s. 51.

<sup>26</sup> Prop. 1975/76:105, s. 222 f. och 353 – 357. Se AD 1980 nr 163 om tillsättning av förmän, AD 1985 nr 8 angående omplacering av arbetstagar och AD 1985 nr 88 rörande utfärdande av skriftlig varning.

Avgöranden i praxis har inte varit just förändringskriteriet, utan om det avsedda beslutet varit av sådant intresse och av sådan vikt för arbetstagersidan att man typiskt sett får räkna med att denna vill förhandla. Angående t.ex. beslut om tillsättande av högre chefsjänst i ett företag har AD uttalat att sådana har ”stor betydelse för ett företags fortsatta verksamhet och att det ofta till och med är ett livsvillkor för företaget och därmed för de anställda att dugliga personer tillsätts på chefsbefattningar samt att i konsekvens härmed beslut om chefstillsättningar bedöms såsom mycket viktiga och intressanta både av de anställda och av deras fackliga organisationer”. Även en risk för väsentlig förändring medför förhandlingsskyldighet. Ett större investeringsbeslut kan omfattas av förhandlingsskyldighet även om det inte inneburit större förändring av verksamheten då det ändå måste ”antagas ha varit av avsevärt omedelbart intresse från arbetstagersynpunkt” med tanke på investeringarnas storlek och betydelse i relation till verksamheten och beslutets påverkan på andra tilltänkta investeringar av betydelse för arbetstagarerna.<sup>27</sup>

EG-rätten påverkar även de svenska reglerna om information och överläggning. Direktiv 2001/23/EG om företagsöverlåtelse ersatte i april 2001 direktiv 77/187/EEG och ändringsdirektiv 98/50/EG i samma ämne. I samband med införandet av direktivet i svensk rätt uttalade lagstiftaren att reglerna om information och överläggning i stort sett redan var täckta av förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL och inga ändringar skedde därför av denna. Däremot gjordes en ändring i 4 § 2 st. MBL som innebar en begränsning i rätten att sluta kollektivavtal till arbetstagersidans nackdel. Dessutom gjordes ett tillägg i 13 § MBL med avseende på arbetsgivare utan kollektivavtal; 11 § MBL omfattar ju bara kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Direktiv 98/59/EEG om kollektiva uppsägningar (som ersätter direktiv 75/129/EEG och ändringsdirektiv 92/56/EEG i samma ämne), innehåller likaledes regler om information och överläggning. Lagstiftaren har här intagit en liknande inställning som angående direktiv 2001/23/EG. Således har 11 § (och 13 §) ansetts täcka direktivets bestämmelser om information och överläggning i samband med kollektiva uppsägningar, dock med ovanstående ändringar i 4 § och 13 § MBL. Direktivet om kollektiva uppsägningar har dessutom föranlett ändringar i 15 § MBL om förhandlingsframställan. De båda EG-direktiven har också föranlett ändringar i 28 § MBL om övergång av verksamhet.<sup>28</sup>

## 2.2.5 Den sekundära förhandlingsskyldigheten

I andra fall än de som hittills angetts har kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation i vart fall en rätt att enligt 12 § MBL påkalla förhandling innan arbetsgivare fattar eller verkställer beslut som rör medlem

---

<sup>27</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 172. Se AD 1979 nr 118 om tillsättande av högre chefsjänst, AD 1979 nr 88 om risk för väsentlig förändring och AD 1980 nr 39 om förhandlingsskyldighet vid större investeringsbeslut.

<sup>28</sup> Prop. 1994/95:102 s. 58 – 61 och 71 – 73., Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 251 f. och 255. Med kollektiva uppsägningar menas i princip uppsägningar p.g.a. arbetsbrist som omfattar ett visst minsta antal anställda.

i organisationen. Det är t.ex. tänkbart att det i arbetsgivarens verksamhet har utvecklats en rutinartad praxis på ett visst område och att arbetstagarorganisationen finner denna praxis från en eller annan synpunkt olämplig. En generell begäran att få förhandla, t.ex. i frågor av visst slag eller på visst område, ges det dock inte utrymme till. Föreligger ”särskilda skäl” behöver arbetsgivare inte avvakta med beslut.<sup>29</sup>

Fall rörande påkallandeförhandling är sällsynta i AD:s praxis. Orsaken därtill kan vara att ingen egentlig gräns för förhandlingsskyldigheten anges utom den som framgår av MBL:s tillämpningsområde. Paragrafen har främst betydelse som komplettering till 11 § MBL i det att frågor som inte ryms inom 11 § fångas upp av 12 § MBL. AD har bl.a. uttalat att ”det förhållandet att viss fråga av lagstiftaren har uteslutits från tillämpningsområdet för 11 § är inte uttryck för att lagstiftaren velat hålla sådan fråga utanför det vidgade fackliga inflytandet genom förhandling utan beror på att frågan typiskt sett inte har sådant intresse från arbetstagersynpunkt att förhandling är befogad i varje enskilt fall”. Det handlar alltså om att från förhandlingsförfarandet avskilja sådana frågor där intresset av att förhandla i varje enskilt fall inte kan antas vara så starkt att förhandling regelmässigt bör ske.<sup>30</sup>

## 2.2.6 Förhandling med icke-kollektivavtalsbunden organisation

Icke-kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation har under vissa förutsättningar förhandlingsrätt (se 13 § MBL). Har organisationen någon medlem på arbetsplatsen och angår ett beslut särskilt arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare, kan en arbetsgivare vara skyldig att primär- respektive sekundärförhandla även med en organisation utan kollektivavtal. Vad man främst tyckts ha haft i åtanke är omplaceringar av enskild arbetstagare och därmed liknande situationer. Är beslutet av mer allmän karaktär rörande arbetets organisation eller upplägg, företaget i stort, eller det rör sig om planeringsfrågor av betydelse för flera än en eller några individuella arbetstagare eller när beslutet annars har större omfattning eller betydelse, bör förhandlingsrätten vara förbehållen de kollektivavtalsbärande organisationerna. Frågor på företagsledningsområdet är genomgående av denna karaktär. I de fall där AD kommit fram till att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL förelegat, har det undantagslöst rört sig om situationer då endast en arbetstagare varit föremål för beslut.<sup>31</sup>

En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal måste även förhandla med alla arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning p.g.a. arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del

---

<sup>29</sup> Prop. 1975/76:105, s. 360. ”Särskilda skäl” innebär något större undantagsmöjligheter än ”synnerliga skäl” i 11 § 2 st. MBL, se Eberstein, Humlin & Milton, Förhandlarboken, 2006, s. 84.

<sup>30</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 176. Se AD 1980 nr 72.

<sup>31</sup> Prop. 1975/76:105, s. 361., Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 508 f. Se AD 1977 nr 216 angående omplacering.

av en verksamhet som omfattas av 6 b § LAS. Denna reglering har införts med hänsyn till EG-direktivet om kollektiva uppsägningar. Tidigare behövde förhandling endast ske med de kollektivavtalsbärande organisationerna.<sup>32</sup>

## 2.2.7 Den fackliga vetorätten

Innan en arbetsgivare beslutar att anlita en entreprenör eller en konsult för ett speciellt arbete, ska förhandling ske med fackklubben om kollektivavtal finns för den här typen av arbete på arbetsplatsen, (se 38 § MBL). Undantag är om arbetet är av kortvarig eller tillfällig natur, särskild sakkunskap krävs, och det inte är fråga om att anlita utlyrd arbetskraft enligt Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Undantaget gäller även om berört fack vid tidigare tillfällen godkänt motsvarande åtgärd. Den centrala fackliga organisationen kan i mycket begränsade fall enligt 39 § MBL inlägga sitt veto mot anlitan av viss entreprenör om den fackliga organisationen kan bevisa att det kan antas att entreprenören är ”oseriös”, t.ex. att denne inte följer arbetstidsregler eller inte betalar sina skatter. Det har hittills inte förekommit att en medlem i en arbetsgivarorganisation kunnat betraktas som ”oseriös”.<sup>33</sup>

## 2.2.8 Förtroendemannalagen

Den facklige förtroendemannen ska genom facklig verksamhet tillvarata de anställdas intressen gentemot den enskilde arbetsgivaren (se 1 § FML). När facklig förtroendeman utses, sker detta genom den arbetstagarorganisation vilken är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. Uppdraget gäller som nämnt facklig verksamhet eller därmed sammanhängande frågor, vilket kan innebära deltagande i fackliga förhandlingar med arbetsgivaren, medverkan i olika samverkansorgan och liknande. Vidare informerar den fackliga förtroendemannen de anställda om förändringar på arbetsplatsen, förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen eller av avtalen med arbetsgivaren. En förtroendemannas fackliga arbete på central nivå omfattas under förutsättning att det åtminstone har indirekt betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Hit hör t.ex. medverkan i central förhandling som är en följd av att parterna inte kunnat enas i den lokala förhandlingsomgången. Intern facklig verksamhet eller facklig aktivitet i samhällsfrågor omfattas däremot inte. För övrigt ska facket underrätta arbetsgivaren om vem som är facklig förtroendeman. Ledighet eller andra förmåner enligt FML gäller inte innan sådan information har lämnats. FML är en ramlag och parterna kan i stor utsträckning sluta kollektivavtal om den närmare tillämpningen. Sådana avtal får dock inte inskränka eller upphäva de rättigheter som den fackliga förtroendemannen har enligt lagen.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Eberstein, Humlin & Milton, Förhandlarboken, 2006, s. 84.

<sup>33</sup> Prop. 1975/76:105 s. 496 – 498., Eberstein, Humlin & Milton, Förhandlarboken, 2006, s. 85 f. Se AD 1980 nr 39 där entreprenadarbetet var nödvändigt p.g.a. särskild sakkunskap och därför ingen förhandlingsrätt fanns och även AD 1982 nr 165 där inget framkommit som visade att entreprenören var oseriös.

<sup>34</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 65 f.

Demokratiseringssträvandena på arbetsmarknaden och den allt mer omfattande arbetslagstiftningen har medfört att arbetsbördan för fackliga funktionärer ökat betydligt. Inte minst har de lokala fackliga förtroendemännen fått nya uppgifter. FML bygger delvis på bruk som utvecklats på arbetsmarknaden. En väsentlig del av den fackliga verksamheten består av förhandlingsarbete i traditionell mening, i första hand förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor, men även förhandlingar för att lösa problem som kan uppkomma vid tillämpning av gällande normer på arbetsplatsen. Lagen, som även gäller den offentliga sektorn, kan som nämnts i vissa delar avtalas bort. Fackliga förtroendemän tillförsäkras dock ett särskilt skydd som grundval för den fackliga verksamheten, såsom skydd för möjligheterna till facklig aktivitet, betald ledighet för att kunna delta i facklig verksamhet och förstärkt anställningsskydd. Lagen gäller både lokala och regionala förtroendemän. De senare ska därmed ha tillträdesrätt för facklig verksamhet på annan arbetsplats än den egna med syftet att underlätta facklig verksamhet och aktivera medbestämmandet på små arbetsplatsen (se 1-8 § FML).<sup>35</sup>

## 2.2.9 Stridsåtgärder och fredsplikt

Stridsåtgärder, (arbetsinställelse i form av lockout och strejk, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd), är det viktigaste påtryckningsmedlet mellan parterna på arbetsmarknaden. Till ett kollektivavtal är knutet en fredsplikt (se 41 § MBL) och stridsåtgärder får inte vidtas under ett avtals löptid i reglerade intressefrågor. Dessutom krävs att den fackliga organisationen i behörig ordning har beslutat om stridsåtgärd. När förhandlingar pågår får part inte tillgripa stridsåtgärder förrän förhandlingarna slutförts och stridsåtgärder är överhuvudtaget förbjudna så vitt angår rättstvister. Består tvisten mellan kollektivavtalsbundna parter i en olöst intressefråga är part efter slutförda förhandlingar i princip fri att tillgripa stridsåtgärder, dock senast inom tre månader. Mer vittgående fredsplikt kan åtas av part i kollektivavtal. Sedan gammalt har båda sidor även använt sympatiåtgärder för att pressa motparten. Sympatiåtgärder drabbar ofta sådana som inte har något omedelbart intresse av stridens utgång och det ska endast röra sig om ett stöd som inte får vara förenat med särskilda fackliga krav. Sammanfattningsvis kan sägas att stridsåtgärd under avtalstid är tillåten när den avser en oreglerad intressefråga (området är dock snävt!), sympatiåtgärd i anslutning till lovlig primärkonflikt, indrivningsblockad (rätt att blockera arbete hos en arbetsgivare som inte betalar ut lön) samt kvarlevande stridsrätt enligt 44 § MBL. Den senare innebär att om part vid förhandling om kollektivavtal begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal ska regleras fråga som avses i 32 § MBL, men så inte sker, omfattas frågan inte av fredsplikt vid därpå följande förhandling. Angående stridsåtgärder är det utomlands inte ovanligt med regler om proportionalitet. Sådana innebär att målet för en stridsåtgärd ska stå i rimlig proportion till syftet eller den skada den

---

<sup>35</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 184 – 186.

angripne utsätts för och att stridsåtgärden kan försvaras från samhällssynpunkt. Någon motsvarande regel finns inte i svensk rätt. I Kellerman-målet fastslogs att någon allmän rättsgrundsats om proportionalitet vid fackliga konflikter inte anses gälla i Sverige.<sup>36</sup>

I 42 § MBL återfinns den omstridda regeln om att förbudet mot olovliga stridsåtgärder endast gäller arbetsförhållanden som MBL är tillämplig på. Det var med stöd av detta undantag som facket kunde vidta stridsåtgärder mot ett lettiskt företag i Vaxholm år 2004. Frågan om huruvida regeln är förenlig med EG-rätten och den fria rörligheten för tjänster skickades vidare till EG-domstolen för förhandsavgörande när AD året därpå prövade lagligheten av stridsåtgärderna.<sup>37</sup>

Medlingsinstitutet, som inrättades 2000, är numera den centrala myndigheten för den statliga medlingsverksamheten. Reglerna om MI återfinns i 46 – 52 §§ MBL. Uppdraget består i att ansvara för medlingsverksamheten i arbetstvister, verka för en väl fungerande lönebildning och att ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden vid förhandlingar och kollektivavtalslutande. MI kan alltid utse medlare efter samtycke från berörda parter. Utan sådant samtycke får institutet utse medlare om det ”bedöms att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats”. Parter som träffat förhandlingsavtal, d.v.s. avtal om förhandlingsordning, är undantagna från reglerna om tvångsmedling om detta avtal är registrerat hos MI. Skälet till detta är att parterna inte ska behöva bli bundna av dubbla system. Medlarens uppgift är att få till stånd en överenskommelse mellan parterna och förhindra stridsåtgärder genom att kalla parterna till förhandling eller vidta annan åtgärd. Trilskande part kan t.ex. föreläggas att vid vite inställa sig till förhandling. Dock har MI inte rätt att avbryta en pågående stridsåtgärd.<sup>38</sup>

## 2.2.10 Tvisteförhandling och tolkningsföreträde

Rätts- och intressetvister kan lösas på olika sätt inom arbetsrätten. Rättstvister karaktäriseras av att parterna är oense om den rättsliga innebörden av en avtals- eller lagregel, t.ex. en kollektivavtalstvist där parterna tolkar ett redan träffat kollektivavtal på olika sätt eller uppsägningstvister. Naturligtvis kan en förhandlingsuppgörelse träffas, men ytterst löses rättstvister av domstol eller skiljenämnd. Intressetvister däremot gäller inte tolkningen av en befintlig rättsregel utan oenigheten om hur en framtida reglering ska se ut. En intressetvist kan lösas på olika sätt. Oftast kommer parterna helt enkelt överens och tvisten löses genom ett avtal. Är det fråga om en avtalsförhandling får tvisten i stället ytterst lösas genom

---

<sup>36</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 88 – 98. En sympatiåtgärd är t.ex. när ett strejkande fackförbund anhåller hos transportarbetareförbundet att detta ska beordra sina medlemmar att vägra transportera gods till och från blockerade arbetsplatserna, att som det heter vägra ta befattning med ”smittade” varorna. Om Kellermanmålet, se AD 1998 nr 17.

<sup>37</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, 2006, s. 50. Om Vaxholms-målet, se AD 2005 nr 49.

<sup>38</sup> MI, De svenska reglerna om förhandling och medling, 2006, s. 7 f.

ekonomiska påtryckningar i form av stridsåtgärder för det fall att fredsplikt inte råder. En särställning intar tvister inom ramen för en förhandling enligt 11 § MBL, d.v.s. där kollektivavtal finns. Vid oenighet i sådana tvister bestämmer arbetsgivaren hur frågan ska lösas; stridsåtgärder får således inte tillgripas. LRA gäller endast rättstvister (se § 1 LRA).<sup>39</sup>

Huvudprincipen är att man genom förhandlingar ska undvika rättsligt förfarande vid domstol eller eventuell stridsåtgärd. Därför kan enligt LRA mål inte upptas till prövning innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord (se och jämför 63 § MBL och vidare LRA 4:7). Procedurregler för tvisteförhandlingar, bl.a. fristerna, kan regleras i kollektivavtal, vilket regelmässigt sker genom förhandlingsordningar. Förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SAF och LO har t.ex. varit mönsterbildande för övriga avtalade förhandlingsordningar och även för MBL:s förhandlingsregler.<sup>40</sup>

AD sliter arbetsrättsliga tvister. Under vissa förutsättningar väcks talan i tingsrätt som första instans. Direkt till AD går tvister då käranden är en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation eller arbetsgivarorganisation/arbetsgivare och tvisten rör kollektivavtal eller annan arbetstvist rörande t.ex. föreningsrätt, förhandlingsrätt, fredsplikt eller annan arbetstvist som berör enskild arbetstagarare som sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av (se 2:1 LRA). AD är slutinstans i samtliga arbetsrättsliga tvister.<sup>41</sup>

Reglerna om tolkningsföretråde i MBL fastslår vilken av de kollektivavtalsbärande parterna som ska ha bestämmanderätten tills dess att tvisten avgjorts genom förhandlingsuppgörelse, skiljedom eller vid AD. Tolkningsföretråde tillkommer i första hand lokal arbetstagarorganisation, därefter centralt arbetstagarförbund och alltså inte den enskilde arbetstagararen. Utnyttjar arbetstagarförbundet inte sitt tolkningsföretråde, tillkommer detta arbetsgivaren. Arbetsgivaren har vissa skyldigheter att verka för en uppgörelse i godo innan tolkningsföreträdet får sättas åt sidan. Reglerna är semidispositiva (se 4 § MBL).<sup>42</sup>

Tolkningsföretråde ges enligt följande:<sup>43</sup>

- Uppkommer t.ex. tvist om tillämpningen av ett lokalt medbestämmandeavtal, (ett s.k. § 32-avtal), gäller som huvudregel fackklubbens uppfattning (se 33 MBL). Tvisten kan gälla

<sup>39</sup> Gellner & Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten*, 2005, s. 17.

<sup>40</sup> Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2003, s. 76 f.

<sup>41</sup> Gellner & Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten*, 2005, s. 139 f.

<sup>42</sup> Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2003, s. 182 f. Se AD 1995 nr 50 om då tolkningsföretråde ej utövas av facklig organisation.

<sup>43</sup> Om 33 § MBL, se Prop. 1975/76:105, s. 263 och 266. Om 34 § MBL, se Eberstein, Humlin & Milton, *Förhandlarboken*, 2006, s. 86. Om arbetstagares skyldighet att utföra arbete då tolkningsföretråde ej utövas, se AD 1993 nr 160. Om tolkningsföreträdet bortfall då facklig organisation inte villig att företråda arbetstagararen, se AD 1998 nr 61. Om vikten av att arbetstagar sidan utövar tolkningsföreträdet tydligt, se AD 2001 nr 75. Om 35 § MBL, se Källström, & Malmberg, *Anställningsavtalet*, 2006, s. 253 f.



innebörden av och formerna för utövandet av medbestämmandet. Enligt förarbetena är det naturligt att arbetstagsidans mening blir gällande om avtal har träffats om medbestämmanderätt i sådana frågor och tvist uppstår om avtalets tillämpning och tvisten inte löses innan beslut ska fattas. Föreligger synnerliga skäl kan tolkningsföreträdet sättas ur spel, t.ex. om bortfall av arbetet skulle äventyra säkerheten på arbetsplatsen eller påverka viktiga samhällsfunktioner. Sådana skäl kan också vara för handen om arbetstagsidans intresse inte står i rimlig proportion till arbetsgivarens skada om arbetet uteblir.

- Vid tvister om arbetsskyldighet enligt avtal, gäller som huvudregel den fackliga organisationens mening tills tvisten lösts. Arbetstagaren måste dock utföra arbetet om arbetsgivaren kan peka på synnerliga skäl. Innan MBL rådde arbetsgivarens tolkningsföreträdare och denna regel gäller alltså om inte 34 § MBL är tillämplig, t.ex. om den fackliga organisationen inte utövar sitt tolkningsföreträdare eller inte är beredd att företrädare medlemmen. I dessa fall gäller tolkningsföreträdare inte om arbetsgivaren inser eller borde inse att hans avtalstolkning var oriktig. Arbetstagaren kan även vägra om utförandet av arbetet innebär fara för liv och hälsa eller strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.
- Vid rättstvister om lön eller annan ersättning, gäller arbetsgivarens uppfattning (se 35 § MBL). Detta är under förutsättning att arbetsgivaren omedelbart begär förhandling i ärendet. Påkallas förhandling omedelbart behöver lön enligt fackklubbens mening inte utbetalas. Om parterna inte blir eniga vid den lokala förhandlingen är det arbetsgivarens skyldighet att inom tio dagar begära central förhandling. Detta sker normalt av arbetsgivarorganisationen. Om oenighet kvarstår vid den centrala förhandlingen har arbetsgivarorganisationen tio dagar på sig att föra ärendet till AD. Om arbetsgivaren inte begär förhandling eller stämmer till AD inom rätt tid blir han skyldig att betala ut vad fackklubben krävt om det inte är oskäligt.

## **2.3 Kollektivavtal och lokal lönebildning**

### **2.3.1 Allmänt**

Kollektivavtal är den viktigaste metoden för att reglera anställningsförhållandet. Genom förhandlingar med en eller några få motparter kan arbetsgivaren få till stånd avtal som förändrar villkoren för hela arbetstagskollektivet. Regleringen av kollektivavtalets rättsverkningar har länge varit oförändrad, men under de senaste decennierna har kollektivavtalsrelationerna decentraliserats. Alla inom offentlig sektor täcks av kollektivavtal. Antal anställda som kan omfattas av kollektivavtal inom privata sektorn är enligt MI:s siffror cirka 3,9 miljoner. Siffran omfattar

antalet sysselsatta exklusive egenföretagare. Det uppskattas att 92 procent av dessa täcks av avtal (exkluderat hängavtal är siffran 85 procent).<sup>44</sup>

Kollektivavtalet är ett omfattande regelkomplex och avtalsformen följer vissa fastställda regler. Kollektivavtal ingås skriftligen mellan enskild arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation och reglerar anställningsvillkor för arbetstagare, t.ex. lön, arbetstid, semester (se 23 § MBL). Området för kollektivavtalsreglering är i princip lika vidsträckt som området för fackliga förhandlingar och omfattar numera frågor som knappast varit föremål för reglering tidigare, såsom produktion, försäljning, reklam och lagerhållning. Ett avtal saknar verkan som kollektivavtal i de delar det handlar om annat (se 25 § MBL), men detta utesluter inte att dessa icke giltiga delar har verkan som ett vanligt avtal. Kollektivavtal har tvingande verkan och binder enskild medlem i organisation och underordnad medlemsorganisation inom tillämpningsområdet (detta bestäms av den s.k. 29/29-principen - ett kollektivavtal äger tillämpning för allt sådant arbete som efter ett praktiskt bedömande står i ett naturligt samband med den centrala verksamhet som avtalet först och främst syftar på, se även 26 och 27 §§ MBL). Ett lokalavtal får inte strida mot det överordnade förbundsavtalet. Man bör här vara uppmärksam på att organisationernas intressen i viss utsträckning kan stå i strid mot enskilda medlemmars intressen. Inte varje avvikelse från kollektivavtalets regler är dock otillåten. Om avtalet anger att månadslönen ska vara lägst 12 000 kr per månad strider det självfallet inte mot avtalet att betala ut högre lön. Om det dock rör sig om normallöner, är i princip även förmånliga avvikelser otillåtna.<sup>45</sup>

Som tidigare nämnts är viss lagstiftning semidispositiv. Tidigare har turordningsreglerna i LAS nämnts (se 2 och 22 §§ LAS). Avtalet innehållande avvikande reglering måste slutas centralt, eller så måste det mellan parterna i andra frågor gälla ett centralt slutet kollektivavtal. Turordningsbestämmelser får inte vara diskriminerande, strida mot god sed på arbetsmarknaden eller otillbörligt urholka lagens regler, men kollektivavtalsparterna ges ändå relativt vida ramar att genom kollektivavtal själva reglera en turordningssituation på det sätt de finner lämpligt.<sup>46</sup>

Olika metoder för att motverka låglönekonkurrens existerar på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa ett kollektivavtals bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare såvida inte annat framgår av avtalet, t.ex. genom en s.k. exklusivbestämmelse (detta då fackföreningarna har starkt intresse av att arbetsgivaren inte ska kunna tjäna pengar på att rekrytera utanförstående arbetstagare till lägre lön). Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig gentemot den avtalsslutande fackföreningen. Den utanförstående arbetstagaren kan dock inte grunda något skadeståndsanspråk direkt på

---

<sup>44</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 70 och 210., MI, Avtalsrörelsen och lönebildningen, 2005, s. 96.

<sup>45</sup> Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 56 – 58 och 63 f., ”naturligt samband” har tolkats extensivt i rättspraxis, se AD 1929 nr 29.

<sup>46</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 161 – 163.

kollektivavtalet i annat fall än då arbetstagaren och arbetsgivaren träffat ett personligt avtal om att tillämpa kollektivavtalets normer. Vad gäller oorganiserade arbetsgivare, söker fackföreningar genom (hot om) stridsåtgärder att tvinga dessa att teckna hängavtal (se 2.3.2). Att detta är tillräckligt effektivt sammanhänger med att fackföreningarna har vidsträckta möjligheter att vidta stridsåtgärder. I syfte att motverka social dumping, finns i många länder regler om att representativa kollektivavtal ska tillämpas av alla arbetsgivare i branschen, avtalslutande eller ej, s.k. allmängiltiga kollektivavtal. I Sverige saknas helt regler om avtal med sådan erga-omnes-verkan. För utanförstående arbetsgivare kan ett kollektivavtals normer, som ovan nämnts, bli bindande om ett anställningsavtal uttryckligen hänvisar till detta, och så även i avsaknad av ett uttryckligt personligt avtal om kollektivavtalets bestämmelser för viss bransch faktiskt brukar tillämpas på arbetsplatsen.<sup>47</sup>

### **2.3.2 Kollektivavtalssystemets olika nivåer**

Kollektivavtalsregleringen sker på tre nivåer. På nationell branschöverskridande nivå företräds arbetstagarsidan av huvudorganisationerna, t.ex. LO. Arbetsgivarorganisationerna representeras på nationell nivå främst av Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting. Det förekommer även att avtal sluts av flertal fackförbund och arbetsgivarorganisationer i förening (det mest kända avtalet är det s.k. industriavtalet mellan arbetsmarknadsorganisationerna inom dåvarande SAF, LO, SACO och TCO). Huvudavtalen ger en slags spelregler för avtalsförhandlingar. De har ofta karaktären av rekommendationer och måste antas på branschnivå av de enskilda arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden för att bli bindande. De viktigaste kollektivavtalen är förbundsavtalen, vilka sluts på branschnivå mellan en arbetsgivarorganisation och ett eller flera rikstäckande fackförbund. Det finns närmre sexhundra förbundsavtal, vilka innehåller en ingående reglering av anställningsvillkoren och bestämmer flertalet av de frågor som kan uppkomma i ett anställningsförhållande, såsom lön, arbetstid, semester, uppsägningstider, reseersättningar etc. Avtalen är regelmässigt tidsbegränsade och sluts vanligen för ett, två eller tre år. Innehållet i dessa avtal har under det senaste decenniet i väsentliga avseenden utvecklats från detaljreglering till ramavtal som ger generöst utrymme för lokala anpassningar och avvikelser, t.ex. gällande arbetstidsförläggning eller lönepottsfördelning. Inom den privata sektorn ger de flesta avtalen stor frihet för de lokala parterna, d.v.s. de lokala arbetstagarorganisationerna (avdelningar, klubbar etc.) och arbetsgivare, att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på enskilda arbetstagare. De lokala parternas inflytande har givits olika konstruktioner, som delas in i sju huvudgrupper (se vidare om detta nedan). Förhandlingarna sker genomgående under fredsplikt. På lokal nivå träffas även som tidigare nämnts s.k. hängavtal. Hängavtalet avser ett enda företag

---

<sup>47</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 193 - 200.

och är en förbindelse av en enskild (vanligen oorganiserad) arbetsgivare att tillämpa bestämmelserna för det i branschen gällande förbundsavtalet. Hängavtal sluts på arbetstagsarsidan vanligen av avdelningar. En tredje typ av lokala avtal är företagsavtal vars innehåll specifikt förhandlas fram mellan en fackförening och en arbetsgivare som inte är bunden av något förbundsavtal. Sådana är ovanliga i Sverige, men förekommer beträffande större arbetsgivare, vilka antingen inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation eller vars verksamhet är sådan att närmast tillämpliga förbundsavtal inte anses lämpligt.<sup>48</sup>

Då lönebildningen i svensk rätt uppfattas som en utpräglad intressefråga, ses den primärt som ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Lön och därmed sammanhängande frågor (t.ex. minimilön, tidpunkt och sätt för lönebetalning) regleras, till skillnad från många andra rättsordningar, i kollektivavtal. Lönesättningen begränsas främst av diskrimineringslagstiftningen. I övrigt har arbetsmarknadens parter stor avtalsfrihet. I rättspraxis har dock vissa allmänt utfyllande regler utformats, t.ex. rörande form för utbetalning, övertidsersättning, nedsättning av lön om man inte står till arbetsgivarens förfogande, provision etc. Det är även vanligt att förbundsavtalen föreskriver principer för individuell lokal lönebestämning. Teknikavtalet Metall mellan Teknikföretagen och IF Metall anger t.ex. att löneskillnader ska vara motiverade och sakligt grundade. Lönen bestäms bl.a. med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Dessa bestämmelser, med karaktär av policydeklarationer, skapar inte direkt rättigheter och skyldigheter, men kan ha betydelse när avtalets övriga bestämmelser tolkas.<sup>49</sup>

Sedan Ledaravtalet mellan Almega och Ledarna slöts 1992 (det första avtalet med starkt decentraliserad förhandlingsrätt), präglas lönebildningen alltmer av individanpassning och det lokala inflytandet över lönebildningen har ökat. Många förbundsavtal ger, som ovan nämnts, möjlighet att lokalt komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. I merparten av avtalen begränsas dock detta genom s.k. stupstocksregler. Dessa anger, beroende på område, hur mycket lönerna på arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Inom den privata sektorn kan de lokala parterna påverka hela löneutrymmet och/eller dess fördelning. Sådana s.k. sifferlösa avtal, d.v.s. det finns inget centralt gemensamt uttalande av något slag om någon nivå för lönehöjningar, omfattar 72 procent av de anställda inom privat sektor. Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av stupstocksregler. Inom några områden är individgarantin konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna här har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället. För sexton procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet. För resterande tolv

<sup>48</sup> Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2006, s. 179 f.

<sup>49</sup> Källström & Malmberg, Anställningsavtalet, 2006, s. 214 och 217 – 222.

procent av de anställda inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet utan detta läggs här ut som en generell höjning som är lika stor för samtliga anställda. Jämfört med tidigare år har antalet anställda som omfattas av sifferlösa avtal ökat något inom privat sektor.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> MI, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005, s. 108 - 114 och 174. Tidigare skedde avtalsförhandlingarna huvudsakligen centralt. Resultatet antogs och anpassades sedan på förbunds nivå för att sedan i sin tur anpassas till branscher och företag. Önskemål om decentralisering började komma från arbetsgivarhåll under 1980-talet.

# 3 Dansk kollektiv arbetsrätt

## 3.1 Bakgrund

### 3.1.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling

Utvecklingen på den danska arbetsmarknaden följde samma linje som i Sverige med framväxt av organisationer på båda sidor i slutet av 1800-talet, följt av upprättande av huvudavtal. Den starkt socialistiskt präglade arbetarrörelsen erkändes av staten i slutet av 1800-talet, och arbetsgivarsidan hade i takt därmed bildat sina egna organisationer. Efter en långvarig och uppsplitande konflikt ingicks år 1899 *Septemberforliget* mellan huvudorganisationerna *Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening* (DA), och *De Samvirkende Fagforbund* (DsF, senare LO). Septemberforliget fastställde arbetstagarnas rätt att organisera sig och föra kollektiva förhandlingar, medan arbetsgivarna å sin sida fick ett erkännande av sin rätt att leda och fördela arbetet. På den privata arbetsmarknaden spred sig tidigt systemet med att ingå *overenskomster* (kollektivavtal), särskilt inom industrin. Kontors- och handelanställda inom den privata sektorn, s.k. *funktionærer*, var traditionellt anställda under individuella kontrakt och organiserade i självständiga föreningar. En särskild *Funktionærlov* antogs 1938. Farhågor fanns om att detta var ett försök att avhålla funktionærer från facklig organisering. Mellan DA och *Handels- og Kontorsmedhjælpernes Forbund* (HK), ingicks 1948 ett kollektivavtal, som var betydligt lösare utformat än de traditionella överenskommelserna mellan DA och LO.<sup>51</sup>

Septemberforliget avlöstes av *Hovedaftalen* år 1960. Huvudavtalet innehöll få nya bestämmelser och bestod i princip av rådande rättspraxis. Den stora nyheten var att *afskedigelses rimelighed* kunde prövas, d.v.s. den fria arbetsledningsrätten modifierades. Huvudavtalet skulle fungera som paradigm för kollektivavtalsförhållanden på andra områden. Det har reviderats ett flertal gånger sedan dess, senast 1993, och idag har det ingåtts liknande huvudavtal mellan huvudorganisationerna på större delen av den privata arbetsmarknaden (d.v.s. inte bara DA och LO utan även t.ex. mellan SALA, *Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere*, och LO).<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Kristiansen, *Den kollektiva arbejdsret*, 2004, s. 6-9 och 20 f. Funktionærloven avser handels- och kontorsmedhjälpare, men likställer därmed yrken av mer teknisk art. Även ledande medarbetare omfattas. Arbetet ska kräva viss intellektuell insats eller utbildning, men behöver dock inte vara av särskilt kvalificerad art, j.f.r. 1 § Funktionærloven och Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2005, s. 129 – 131.

<sup>52</sup> Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2004, s. 24 och vidare 159 f. Afskedigelse innefattar både det svenska begreppet uppsägning och avsked. För Huvudavtalets nuvarande version, se [http://www.lo.dk/smcms/Love\\_og\\_aftaler/Aftaler/Hovedaftale\\_LO\\_og\\_DA/Index.htm?ID=72](http://www.lo.dk/smcms/Love_og_aftaler/Aftaler/Hovedaftale_LO_og_DA/Index.htm?ID=72)

Med Huvudavtalet från 1973 infördes en mängd regler om bl.a. föreningsrätt, arbetsstopp, sympatiåtgärder, arbetsledningsrätt och begränsningar därav, regler om facklig förtroendemän, behandling av fackliga tvister samt att parterna i ett avtalsförhållande under Huvudavtalet är förpliktade att följa avtalets bestämmelser tills ett annat avtal trätt i dess ställe eller arbetsstopp råder.<sup>53</sup>

Ända sen kollektivavtalssystemets födelse har olika tvistelösnings- och förlikningsmetoder existerat för att så långt möjligt söka undvika arbetsmarknadskonflikter. DA och DsF:s *Norm for regler for behandling af faglig strid* (Normen), fungerar sedan 1908 som rättesnöre för tolkning av kollektivavtal vid medling och skiljedom. För brott mot Septemberförliket, men även allmänna kollektivavtal, inrättades 1910 det statliga organet *Den faste Voldgiftsret* (voldgift = skiljedom), vars domare utsågs av DA och DsF. Den faste Voldgiftsret var trots sitt namn ett statligt organ för sedvanlig rättsskipning, även om den med hänsyn till sammansättning och partsinflytande var inrättad efter en skiljedomsprincip med representanter från båda sidor. Domstolen ändrade senare namn till *Arbejdsretten* år 1964 för att understryka dess karaktär av egentlig domstol. Vid samma tidpunkt som den faste Voldgiftsret inrättades infördes även ett medlingssystem, *Forligsinstitutionen*, (se 2.3.6), för att så långt möjligt lösa förhandlingar om ingående och upphörande av kollektivavtal på fredlig väg. Ett flertal gånger under 1900-talet har dock danska riksdagen varit tvungen att ingripa lagstiftningsvägen vid intressekonflikter, särskilt under 1970-talet då Forligsinstitutionen inte kunde hantera förhandlingarna under inflationen och organisationerna inte tog sitt samhällsekonomiska ansvar. Parterna fortsatte att stå långt ifrån varandra under 1980-talet och först 1987 lyckades man tillsammans med regeringen uppnå en gemensam deklaration att följa de ramar konkurrensen inom näringslivet satte. LO sa upp denna deklaration 1998, men detta har inte ändrat det faktum att kollektivavtalsförhandlingar sker inom ramarna för ekonomiska intressen och verksamheters konkurrenskraft.<sup>54</sup>

Ett flertal organ för samarbete och medbestämmande har vuxit fram under 1900-talets gång. Fackliga förtroendemen i form av *tillidsrepræsentanter* fick arbetstagarna genom de flesta kollektivavtal rätt att välja redan i början av 1900-talet. Efter andra världskriget byggdes systemet med *samarbejdsudvalg* upp, vilket var ett sorts samarbetsutskott som skulle säkra ett forum för överläggning av arbets-, säkerhets och välfärdsförhållanden samt den allmänna personalpolitiken i de enskilda verksamheterna. Vidare finns sedan 1973 en lagstiftning om arbetstagarrepresentation i styrelser.

---

<sup>53</sup> Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2005, s. 317 f. Huvudavtalets regler kunde lika gärna ha varit lagstiftade, något som även övervägdes i förbindelse med det stora kommissionsarbetet i slutet av 1950-talet, se Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2004, s. 163. Se även 1-9 §§ Huvudavtalet.

<sup>54</sup> Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2004, s. 12 – 15 och 25 – 29. I Danmark förekommer det att företag lägger ner eller flyttar en del av produktionen till länder med lägre lönenivå. Detta är en stor utmaning i synnerhet för avsides belägna regioner som påverkas starkt av varje nedlagt företag, se EESK, *Flexicurity – den danska modellen*, 2006, s. 10.

Slutligen har de senaste årtiondenas lagstiftning och kollektivavtal resulterat i förhandlingsplikt i vissa situationer, t.ex. vid kollektiva uppsägningar och verksamhetsöverlåtelser med hänsyn till EG-direktiven på området. Först under senare år har lagstiftningen på arbetstagarområdet blivit mer omfattande.<sup>55</sup>

Lagstiftningen är något splittrad. För individuella anställningsförhållanden kan reglering bl.a. förekomma för en viss kategori arbetstagare, såsom t.ex. Funktionærloven. Därutöver finns också lagar som omfattar flera grupper av arbetstagare gällande t.ex. semester eller kollektiva uppsägningar, se *Ferieloven* och *Lov om kollektive afskedigelser*. Spridda bestämmelser av arbetsrättslig relevans kan man även finna i exempelvis konkurs- och marknadsföringslagstiftningen. Den kollektiva arbetsrätten återfinns bl.a. i *Arbejdsretsloven* och *Hovedaftalen*, *Normen* och *Forligsmandsloven* (lag om förlikningsman). Även socialförsäkringslagstiftning finns i form av *ATP-loven*, *Lov om arbejdsskadesikring* och *Arbejdsløshedsforsikringsloven*. Många och mycket måste beslutas och regleras genom enskilda anställningsavtal eller via kollektivavtal. Dessutom är långt ifrån alla anställningar täckta av kollektivavtal.<sup>56</sup>

Både i Sverige och i Danmark har EG-rätten föranlett en hel del lagstiftning. Reglering genom kollektivavtal har för Danmarks del orsakat vissa frågetecken, eftersom EG-domstolen krävt att EG-direktiv i princip ska implementeras genom lag så att alla omfattas. Kollektivavtal av den typ som finns i Danmark och Sverige har här inte ansetts tillräckliga och leder till viss problematik.<sup>57</sup>

### 3.1.2 Arbetsmarknadsorganisationerna

Den danska organisationsstrukturen på arbetstagersidan är något svåröverskådlig. I Danmark är organisationsgraden åttio till nittio procent, vilket är normalt i Norden, men högt i EU (bortsett från Belgien har inget av de icke-nordiska EU-länderna en organisationsgrad på över femtio procent och i flera länder, särskilt i Sydeuropa, ligger organisationsgraden på tio till femton procent). En huvudorganisation som LO är organiserad tvärs över både det privata och offentliga området (även om tyngdpunkten ligger på det privata). Endast förbund och karteller kan upptas som medlemmar i LO. LO:s kongress tog år 1989 ett beslut om att arbeta för karteller, som är branschernas samarbetsorganisationer, och för närvarande existerar det sju karteller. Enligt yrkesförbundsprincipen bestämmer utbildning och jobbfunktion indelning och således är alla anställda på ett företag inte organiserade i samma förbund. Fackföreningarna är de lokala avdelningarna av ett fackförbund och kan uppdelas i klubbar på de enskilda företagen. LO:s huvuduppgift är att tillvarata sina medlemmars överordnade intressen, t.ex. genom att ingå huvudavtal med DA, men även genom andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. LO kan således assistera förbunden vid

<sup>55</sup> Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2005, s. 24 f.

<sup>56</sup> Hasselbalch, *Arbejdsret*, 2005, s. 54 f.

<sup>57</sup> Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 67 – 69.



kollektivavtalsförhandlingar och för själv förhandlingar om de generella kraven med DA. Som huvudregel ligger dock förhandlingsansvaret (d.v.s. ingående och handhavande av kollektivavtal) hos förbunden och kartellerna för stora och avgörande delar av förhandlingsstoffet.<sup>58</sup>

DA:s roll är av koordinerande, överordnad art. Enbart arbetsgivarföreningar och inte enskilda arbetsgivare kan upptas som medlemmar; en sorts organisationernas organisation Kompetensen att förhandla om och ingå kollektivavtal är entydigt placerad hos medlemsorganisationerna, även om DA ska godkänna det kollektivavtal som den enskilda medlemsorganisationen ingår. DA spelar även en starkt central roll i samband med igångsättande av kollektiva stridsåtgärder, såsom lockout och bojkott. Uppbyggnaden av arbetsgivarorganisationen är förhållandevis enkel, med antingen en huvudorganisation med en rad landstäckande branschförbund som medlemmar (DA och SALA), eller en samlad arbetsgivarförening, som inom finanssektorn och det offentliga området. På den privata arbetsmarknaden är DA huvudorganisation för arbetsgivarföreningarna inom huvuddelen av alla branscher och sektorer såsom industri, hantverk, handel och service. Gränsen mellan det offentliga och det privata är skarp. Inom den privata arbetsmarknaden är det inte alltid givet vilken organisation en verksamhet ska tillhöra och det finns inte heller några gränsavtal, utan en enskild verksamhet kan själv välja vilken organisation den vill vara medlem i. Tilläggas bör att organisationerna måste följa de kollegiala spelreglerna. I praxis tecknar sig dock ett förhållandevis tydligt mönster, med hänsyn till vilka verksamheter som normalt är organiserade i de enskilda arbetsgivarföreningarna.<sup>59</sup>

## 3.2 Arbetstagarinflytande

### 3.2.1 Arbetsledningsrätten

Det principiella erkännandet av arbetsgivarens rätt att *"lede og fordele arbejdet"* i Septemberforliget från år 1899 har alltsedan varit en överordnad princip på DA/LO-området. Alla dagliga frågor, som inte reglerats genom kollektivavtalet, löses som utgångspunkt enligt arbetsgivarens bestämmande. Arbetstagersidan kan alltså inte utan vidare räkna med att arbetsgivaren ska förhandla om de frågor som kollektivavtalet inte uttryckligen reglerar. Ledningsrättens mening kan dock variera från ett kollektivavtalsområde till ett annat. Konkreta gränser kan även finnas i lagstiftning, kollektivavtal och sed på arbetsmarknaden. Dessutom råder en allmän utfyllande norm, som bäst kan sammanfattas med att arbetsgivarens beslut ska ha saklig grund. Beslutet ska således ha sin grund i verksamheten och arbetsgivaren ska även ta hänsyn till arbetstagersidans intressen i det att

---

<sup>58</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 79 - 83. Det är viktigt att vara uppmärksam på att det inte finns något sammanhang mellan hög organisationsgrad för arbetstagarer och en hög grad av kollektivavtalsförpliktelse för arbetsgivarorganisationen, då kollektivavtalets täckningsområde i Danmark jämfört med de andra EU-länderna ligger lågt.

<sup>59</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 110 - 112.

denne inte får inkräkta på den privata sfären. Där tvekan råder om arbetsledningsbeslutets lovlighet, görs en proportionalitetsbedömning mellan driftsmässiga hänsyn och arbetstagarnas intressen.<sup>60</sup>

Arbetsledningsrätten kan regleras i kollektivavtal på samma vis som andra löne- och arbetsvillkor, vilket uttryckligen stadgas i Huvudavtalet, och är således inte ofrånkomlig. Central är rätten att säga upp medarbetare. I de flesta huvudavtal och kollektivavtal är förvisso idag fastslaget att sådan uppsägning ska vara *rimeligt begrundet*, d.v.s. den ska vara grundad på verksamhetsmässiga skäl. Detta avgörs av praxis. Någon enhetlighet kan dock inte spåras och skälen kan inte direkt prövas då ett beslut är taget på ekonomiska grunder; således är uppsägningsrätten relativt fri. Viktigt att poängtera är även att arbetsledningsrätten inte är förhandlingsstoff i vanlig mening. Så länge huvudavtal gäller mellan parterna får enligt praxis upphörande av en konflikt inte betingas av att arbetsgivare accepterar framställda krav om inskränkningar i arbetsledningsrätten. Till följd av huvudavtalen och rättspraxis har arbetsgivaren en allmän samarbetsplikt. På alla huvudavtalsområden har dessutom ingåtts samarbetsavtal, som förpliktar arbetsgivaren att informera och överlägga om en rad arbetsledningsfrågor i samarbetsutskottet, innan beslut fattas. Arbetstagar sidan har så småningom säkrat sitt inflytande genom olika organ och aktörer, främst tillidsrepräsentanter och samarbetsutskott, men även andra former av medarbetarråd. Medinflytandet kan ha starkare eller svagare form från plikt att överlägga till plikt att förhandla. Systemet är inte helt lättöverskådligt.<sup>61</sup>

Genom samarbetsavtalen har arbetsgivaren en allmän plikt att informera de anställda om en rad *"ledelsemessige forhold"* (företagsledningsfrågor). Detta ska ske så tidigt som möjligt så att medarbetarna rent faktiskt får möjlighet att påverka beslutsprocessen med egna idéer och förslag. Informations skyldigheten är särskilt stor i förhållande till samarbetsutskottet, som ska hållas väl underättat. Ledningen ska löpande informera om förhållanden av väsentlig betydelse för de anställdas position, såsom sysselsättningsförhållanden, framtidsutsikter, verksamhetens ekonomiska situation, större ändringar och omläggningar, införande av ny teknologi och liknande och även budget, nedläggning av avdelningar med personalnedskärningar som följd, fusioner med andra verksamheter etc. Om samarbetsutskott inte etablerats på företaget, ska ledningen i stället informera tillidsrepräsentanterna. I praxis har Arbejdsretten slagit fast i ett fall, där avtalet mellan parterna stadgade att samarbetsutskottet och de fackliga förtroendemännen skulle informeras så tidigt som möjligt vid överväganden om personalreduktioner, att det faktum att ledningen informerade en vecka efter beslut var tillräckligt. Informationsplikt förelåg

---

<sup>60</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s. 392 – 397.

<sup>61</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 358 - 363 och 373 f., Hasselbalch, Informations- og Samrådsloven med kommentar, 2005, s. 13 – 15. Se 4 § 1 st. i Huvudavtalet om medinflytande och medarbetarråd och organ och aktörer. Se även i Kristiansen om AT 1993/102 (92.318) och AT 2999/9 (98.703) angående inskränkningar i ledningsrätten.

först ”når en plan er så vidt gennemarbejdet på ledelseniveau, at ledelsen går ind for dens gennemførelse og har tilslutning hertil fra de bestemmende organer”. Den særskilda *Samarbejdsnævn* (Samarbetsnämnden), på DA och LO:s område har i två mål anlagt en strängare värdering av ledningens informationsplikt och uttalat att ledningen är skyldig att informera ”i god tid om de påtænkte ændringer, d.v.s. før den endelige beslutning træffes og derpå gennemføres”. Samarbetsnämnden har även uttalat att vid fusioner av verksamheter åligger det ledningen att informera samarbetsutskottet på förhand, även före styrelsen har tagit beslut. Undantag från informationsplikten och möjlighet att ålägga samarbetsutskottet tystnadsplikt föreligger då verksamhetens intressen kan lida skada av att information sprids. Detta undantag finns endast på det privata området. Detta ska ses i samband med den skada som ett företags marknadsposition kan lida med tanke på såväl konkurrenter som möjliga samarbetspartners om påtänkta planer av väsentlig betydelse kommer andra till kännedom i ett för tidigt skede. Vid rent interna beslut, t.ex. angående produktionsinställelse, nedläggning av en avdelning eller dylikt, kan därför inga undantag från informationsplikten göras. I praxis har uttalats att undantagsbestämmelsen är förhållandevis vag och obestämd och att det därför inte kan ställas särskilt stränga krav till vilka förhållanden som ska föreligga för att den ska kunna tillämpas. Undantag har t.ex. ansetts legitima så länge förhandlingar om verksamhetsöverlåtelse inte lett till avtal. Samma möjlighet att underlåta att informera samarbetsutskottet och ålägga dem tystnadsplikt, finns även för i det fall då den fackliga förtroendemannen tagit över samarbetsutskottets roll. Så snart beslut har träffats, måste dock information ges.<sup>62</sup>

Mot bakgrund av EG-direktiv 2002/14/EG om information och samråd infördes *informations- og samrådsloven* i Danmark. Denna omfattar offentliga eller privata verksamheter vilka bedriver näringsverksamhet och som har minst 35 anställda. Ledningen måste informera de anställda om förhållanden av väsentlig betydelse för dem. Som ett minimum ska de anställda informeras om den senaste och förväntade utvecklingen i verksamheten, dess ekonomiska situation och framtidsutsikter, sysselsättningsförhållanden och större ändringar och planer som kan få betydelse för verksamheten, (se 4 § lagen). Informationen och samrådet går via kollektivt utpekade representanter för de anställda, vilka skyddas på samma sätt som fackliga förtroendemen. Arbetsgivaren kan underlåta att informera, om det annars allvarligt skulle skada verksamheten och kan även ålägga arbetstagarrepresentanterna tystnadsplikt då nödvändigt för att tillvarata verksamhetens legitima intressen. Reglerna följer i allt väsentligt DA och LO:s samarbetsavtal på området. Målet har varit att skapa så ensartade regler som möjligt på den privata arbetsmarknaden. Genom lagen

---

<sup>62</sup> Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2004, s. 420 – 424. Se även *Samarbejdsaftale mellem LO og DA*

[http://www.lo.dk/smcms/Love\\_og\\_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft LO DA/Index.htm?ID=3132](http://www.lo.dk/smcms/Love_og_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft LO DA/Index.htm?ID=3132)

får således arbetstagare i större verksamheter rätt till medbestämmande oberoende av om de omfattas av ett kollektivavtal eller inte.<sup>63</sup>

### **3.2.2 Ramar för förhandling och medbestämmande**

Det finns ingen allmän, formaliserad förhandlingsskyldighet för arbetsgivarna på den danska arbetsmarknaden utan allmän avtalsfrihet råder. Utgångspunkten i en intressekonflikt är således att arbetsgivaren inte har förhandlingsskyldighet om ingående av kollektivavtal eller andra frågor, med mindre än att en sådan följer av särskilda lagbestämmelser eller är särskilt avtalad. Funktionärer kan uttryckligen enligt lag organisera sig för att tillvarata sina intressen och envar har rätt att genom sin organisation kräva förhandlingar med arbetsgivaren om löne- och arbetsvillkor. Detta gäller såväl individuella som generella arbetsvillkor (se 10 § 1 och 2 st. Funktionærloven). En förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren föreskrivs även särskilt i lag vid kollektiva uppsägningar, såväl som för överlåtande arbetsgivare vid verksamhetsöverlåtelser med hänsyn till de EG-direktiv som finns på området. Förhandlingsskyldighet kan även avtalas i kollektivavtal, som t.ex. att det efter en viss period ska förhandlas om reglering av lönen. Samarbetsavtalet mellan LO och DA innebär att man ska sträva efter enighet och kan inkludera en förhandlingsplikt (se vidare 3.2.4).<sup>64</sup>

Vetorättsklausuler i kollektivavtal, vilka gör det möjligt för arbetstagar sidan att själv träffa bestämmelser eller blockera arbetsgivarbeslut fattade med stöd av arbetsledningsrätten, är sällsynta men de förekommer. Vid kollektivavtalstolkning utgår man dock från att arbetsgivaren inte har begränsat sin handlingsfrihet på detta vis. Vid uppsägningar, fastställelse av lön, arbetstidsplanering och dylikt har det dock genom åren blivit allt mer vanligt att grunda förhandlings- och informationsskyldighet för arbetsgivaren i olika, konkret uppräknade situationer. Det kan även förekomma att arbetsgivaren nekas rätten att införa vissa ordningar utan lokalavtal härom.<sup>65</sup>

Systemet med samarbetsutskott och tillidsrepresentant har nära koppling till förhandlingsfrågor. Samarbetsutskottet ska väsentligen sysselsätta sig med en rad överordnade frågor relaterade till arbetsledningsrätten. Förhållanden som angår själva kollektivavtalet och det löpande samarbetet i det dagliga arbetslivet (såsom hantering av konkreta löne- och arbetsvillkor i kollektivavtalen), är principiellt en exklusiv angelägenhet för tillidsrepresentanten. Samarbetsutskottet är av nyare datum och har varit av något mer kontroversiell karaktär. Det hänger bl.a. ihop med att samarbetsutskottet bygger på ett direkt samarbete mellan ledning och

<sup>63</sup> Hasselbalch, Informations- og Samrådsloven med kommentar, 2005, s.17 f. och 24.

<sup>64</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 94 – 96. Se Loven om varsling af kollektive afskedigelser och Loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse från 1979.

<sup>65</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s. 409 f.

medarbetare frånkopplat de fackliga organisationerna. Samarbetsutskottet träffas dessutom vid möten ett visst antal gånger om året, medan de fackliga förtroendemännens arbete sker dagligen. I princip är samarbetsutskottet ett självständigt organ utan samma förbindelse till de fackliga organisationerna som tillidsrepräsentanten, men i praktiken är det dock ett nära samband mellan de två.<sup>66</sup>

### 3.2.3 Tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten är den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationens lokala representant på verksamheten och ska tillvarata sina kollegors intressen gentemot arbetsgivaren. Regler om tillidsrepræsentanter finns i de allmänna kollektivavtalen som ingåtts på förbundsplanet och i huvudavtalen och kan således variera något från bransch till bransch. Generellt krävs att den som väljs är organiserad, har varit anställd vanligtvis minst ett år på arbetsplatsen och är en ”*anerkendt dygtig arbejder*”. Som regel ska ett minsta antal anställda, vanligen fem, finnas på arbetsplatsen. Ofta får mer än en tillidsrepræsentant väljas, om arbetsplatsen har ett visst antal arbetstagare. De flesta kollektivavtal stadgar att tillidsrepræsentanten som utses ska godkännas av ifrågavarande förbund. Alla anställda, även oorganiserade, har rösträtt. Efter val, ska meddelande härom ges till arbetsgivarorganisationen. Tillidsrepræsentanten ska utföra sina uppgifter utanför arbetstid, men i större verksamheter förekommer det dock att uppdraget får utföras under betald arbetstid. De flesta kollektivavtal menar dock att lön inte utbetalas såvida det inte gäller tid för uppdrag som krävs av arbetsgivaren. Tillidsrepræsentanten är även skyldig att främja ett gott samarbete. Åsidosätts samarbetsplikten kan detta utgöra en uppsägningsgrund. Annars är tillidsrepræsentanten enligt nästan alla kollektivavtal särskilt skyddad mot uppsägning. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska exempelvis tillidsrepræsentanten behållas längst möjligt.<sup>67</sup>

Under senare år har tillidsrepræsentanterna, i takt med decentraliseringen av avtalsförhandlingarna, fått en växande roll i samband med fastställande av löne- och arbetsvillkor. Inom alla kollektivavtalsområden gäller generellt att varje oenighet av facklig karaktär ska förhandlas mellan parterna på lokal nivå. Den senaste tiden har utvecklingen allt mer gått mot att tillidsrepræsentanten ska vara med och anpassa reglerna till den konkreta arbetsplatsen, särskilt på de två centrala områdena lön och arbetstid. Informella överläggningar och förhandlingar mellan tillidsrepræsentanten och ledningen föregår löpande på de flesta arbetsplatser. Möten kan krävas med ledningen, men de lokala parterna har ingen konflikträtt. Dock har de senaste årens utveckling lett till att de lokala förhandlingarna förekommer innanför helt andra formella ramar. Tillidsrepræsentanten har fått en mer förhandlingsbetonad roll i systemet och är ofta bemyndigad därtill i kollektivavtalet. Flexibiliteten är större i förhållande till de generella kollektivavtalsreglerna.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 414 – 417.

<sup>67</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 200 – 204.

<sup>68</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 404 – 406.

### 3.2.4 Samarbejdsudvalg

Det mellan DA och LO etablerade samarbetsavtalet är menat att främja arbetstagarinflytandet över det dagliga arbetet genom att etablera ett organ för diskussion av och eventuellt ställningstagande till lokala problem. Avtalet har som nämnts stått modell också på andra områden. Som regel innehåller avtalen idag också föreskrifter om information och samråd, som är lika reglerna i direktiv 2002/14/EG om information och samråd. Att ett samarbetsutskott ska upprättas kan krävas av arbetsgivare såväl som ett flertal arbetstagare. Vanligen stadgas det att ett minsta antal medarbetare sysselsätts inom samma geografiska enhet på en verksamhet. På DA/LO-området är exempelvis detta antal 35. Utskottet är sammansatt av ett lika stort antal representanter från ledningen och arbetstagersidan, vanligen tre till sex å vardera sidan (se DA och LO:s avtal). Ledningen utnämmer själv sina medlemmar och medarbetarrepresentanterna väljs av de olika medarbetargrupperna på arbetsplatsen, utan inblandning från ledningen eller facket. Där samarbetsutskott inte kan upprättas, rekommenderar ändå samarbetsavtalet etablering av någon annan form av utskott då större ändringar och omläggningar ska ske.<sup>69</sup>

I alla samarbetsavtal fastställs en rad frågor i vilka överläggning ska ske. Detta kan vara beslut om riktlinjer för personalpolitik och produktions- och arbetsläggnings, internutbildning, större verksamhetsförändringar, ny teknologi, lönesystem, etc. Enligt samarbetsavtalen ska arbetsgivaren också, om det bortfaller arbetsplatser vid införande av ny teknologi, söka att omplacera de anställda som berörs och eventuellt omskola dessa till annat arbete i företaget innan uppsägning blir nödvändig. Ledningen har en plikt att överlägga med medarbetarna på ett seriöst sätt och i god tid och att aktivt lyssna till de kommentarer och förslag som arbetstagersidan lägger fram. I samarbetsavtalen finns ofta en plikt för bägge parter att sträva efter enighet, så även mellan DA och LO. Dock påläggs ledningen ingen avtals- eller resultatplikt gentemot arbetstagersidan. Det förutsätts klart och tydligt att det kan ingås avtal, men dessa ses mer som avtalade riktlinjer och betecknas inte som lokalavtal. De är dock som en följd av samarbetsavtalen bindande och parterna är ömsesidigt förpliktade att leva upp till det som avtalats. Ensidig ändring kan inte ske, utan uppsägning sker enligt fastlagd procedur. Systemet med samarbetsutskott och avtalade riktlinjer innebär ett inflytande på företagsledningen i bred mening. Dock innebär inte detta att man upprättar ett förhandlingsorgan på den enskilda arbetsplanen, som kan ingå kompletterande avtal till det allmänna kollektivavtalet. Denna uppgift sköts istället av tillidsrepresentanterna, vilka även arbetar under det enskilda kollektivavtalet. Samarbetsutskottet ska således inte sysselsätta sig med frågor som vidrör upprättande, förlängning, uppsägning, tolkning eller anpassning av kollektivavtal lokalt.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Hasselbalch, *Arbetsret*, 2005, s. 405 – 407.

<sup>70</sup> Kristiansen, *Den kollektive arbeidsret*, 2004, s. 424 – 427. Se Samarbejdsaftale mellem LO och DA

[http://www.lo.dk/smcms/Love\\_og\\_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft LO DA/Index.htm?ID=3132](http://www.lo.dk/smcms/Love_og_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft LO DA/Index.htm?ID=3132)

### 3.2.5 Stridsåtgärder och fredsplikt

Som påtryckningsmedel vid avtalsförhandlingar finns kollektiva stridsåtgärder. Fredsplikt råder dock under löpande kollektivavtalsperiod. Som huvudregel får då inga kollektiva stridsåtgärder (såsom strejk, blockad, lockout eller bojkott) verkställas. Fredsplikten har sedan 1960 varit kodifierad i Huvudavtalet mellan LO och DA, men regeln är långt äldre. Sympatiåtgärder är tillåtna i den mån huvudkonflikten är lovlig och de följer ett lovligt fackligt syfte. Vid alla stridsåtgärder, d.v.s. inte bara sympatiåtgärder, råder en proportionalitetsprincip; det ska finnas ett rimligt förhållande mellan mål och medel.<sup>71</sup>

Fredsplikten råder även vid de lokala förhandlingarna och det är en avgörande skillnad på kollektivavtalsförhandlingar i traditionell mening och de lokala avtalsförhandlingarna i anknytning till ett kollektivavtal. Tillidsrepräsentanterna förhandlar ofta om en mängd frågor som rör det överordnade kollektivavtalet. Arbetsgivaren är dock beskyddad mot ett kollektivt tryck under kollektivavtalsperioden. Varken den fackliga organisationen eller dess medlemmar får verkställa någon stridsåtgärd till stöd för krav om bestämda löne- och arbetsvillkor. Detta gäller oavsett om det gällande villkoret redan är reglerat eller ej. I praxis är det dock ett välkänt fenomen, att medarbetarna nedlägger arbetet i förbindelse med lokala avtalsförhandlingar och att ledningen, för att undvika konflikt med arbetstagarerna, inte därefter söker ogiltigförklara avtalsresultatet.<sup>72</sup>

### 3.2.6 Tvisteförhandling och tolkningsföreträde

Utmärkande för tvister inom den danska arbetsrätten är att förhandling föregår domstols- eller skiljeförfarande. Flera regelverk föreskriver att förhandling ska ske när det uppstår en arbetsrättslig rättstvist, såsom exempelvis Funktionærloven. Vidare kan det konkret i kollektivavtal grundas en förhandlingsplikt i närmare angivna frågor. Detta anses vara mest praktiskt, då mycket kan lösas genom förhandlingar utan att behöva gå hela vägen till domstol. Framför allt säkras detta genom den s.k. *fagretlige forhandlingsordning* och Normen (se nedan). Inte bara intressetvister ska alltså behandlas enligt särskild medlings- och förhandlingsprocedur, utan även rättstvister. När inte enighet därigenom, behandlas saken vid skiljedomstol då den angår kollektivavtalsolkning och vid Arbejdsretten då det rör sig om ett kollektivavtalsbrott. Stridsåtgärder är således som huvudregel uteslutna då tvister uppstår på kollektivavtalsområdet, bortsett från de fall där speciella hänsyn gör sig gällande, som t.ex. vid arbetsgivarens betalningsvägran, eller att hänsyn till liv, heder och välfärd ger grund till att inställa arbetet. Vid tvisteförhandlingar på DA/LO-området finns Normen. Denna har i stor utsträckning infogats i de flesta kollektivavtalen på den privata arbetsmarknaden. Enligt 22 §

<sup>71</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 98 – 101 och 132 – 134. Se 2 § 1 st Huvudavtalet.

<sup>72</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 321. Noteras bör att detta är den enda källa jag funnit som innehållit denna information om nedläggning av arbete i samband med lokala avtalsförhandlingar.

Arbetsretsloven är Normen dessutom obligatorisk gällande i alla kollektivavtalsförhållanden där betryggande regler inte avtalats och oenighet uppstår angående kollektivavtalets innehåll under löpande avtalsperiod. Utöver detta finns i Arbetsretsloven och Huvudavtalet vissa regler om förhandlingsplikt vid fackliga stridigheter. Normen används vid intressekonflikter, tolkning eller utfyllning, kollektivavtalsbrott och andra stridigheter av facklig karaktär. I praxis behandlas i stort sett alla stridigheter förhandlingsvägen, oavsett om frågan kanske inte relaterar till kollektivavtalet. Förhandlingsordningen administreras olika inom olika fackliga områden och målsättningen är inte att Normen ska följas i detalj. I grova drag kan sägas att det först förhandlas på lokalt plan mellan arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen. Uppnås inte enighet, hålls ett medlingsmöte med deltagande av medlingsmän från de ifrågasvarande organisationerna, vilka har större överblick över kollektivavtalets bakgrund. Kvarstår oenighet, förs tvisten vidare till behandling vid *faglig voldgift* (skiljedom). Medlingsmännen kan avgöra saken tvärt emot de involverade parternas önskningsar, men sällan anses överordnade kollektivavtalsintressen ha sådan tyngd att detta sker. Även vid kollektivavtalsbrott används Normens förhandlingsprocedur, varvid nästa steg är Arbetsretten.<sup>73</sup>

Dansk rätt medger egentligen inte någon rätt till tolkningsföreträdare för arbetstagarparten i något fall. Med stöd av arbetsledningsrätten har arbetsgivaren tolkningsföreträdare för det fall parterna inte når enighet. Är bestämmelsen så pass klar att den inte kan ge anledning till tvivel, kan arbetsgivaren dock inte i kraft av sitt tolkningsföreträdare kräva att arbetstagarparten utför arbetet. Har arbetsgivaren gjort en feltolkning, leder detta dock inte utan vidare till skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott. Arbetsgivaren har en plikt att se till så att arbete utförs och därmed även en plikt att utöva sitt tolkningsföreträdare, vilket leder till slutsatsen att skadeståndsansvar därför inte alltid kan föreligga. Arbetsgivarens tolkningsföreträdare gäller inte bara frågor som står i relation till rådande kollektivavtal utan även frågan om huruvida arbetet överhuvudtaget omfattas av ett kollektivavtal. I dessa fall måste de anställda utföra det nya arbetet efter arbetsgivarens instruktioner, tills Arbetsretten eller en faglig voldgift har avgjort, om arbetet omfattas av kollektivavtalet.<sup>74</sup>

Med hänsyn till de intressekonflikter som kan uppstå då kollektivavtalen löper ut, finns en Forligsinstitution. Denna lyder under Forligsmandsloven. Forligsinstitutionen håller sig underrättad om utvecklingen på arbetsmarknaden och då det finns orsak att anta att stridsåtgärd kommer att inträffa eller har inträffat och förlikningsmannen tillskriver konflikten och dess verkningar samhälls- och betydelse och förhandlingarna mellan parterna

---

<sup>73</sup> Hasselbalch, Arbetsret, 2005, s. 80 - 86. Det fastslås även i viss lagstiftning att frågan ska lösas förhandlingsvägen trots att saken inte är reglerad i kollektivavtal, om förhållandet ändå täcks av ett sådant, se t.ex. 15 § 3 st. ligestriderloven och 4 § ligestriderloven.

<sup>74</sup> Kristiansen, Den kollektive arbeidsret, 2004, s. 695 – 697. Både svensk och dansk arbetsmarknaden kan i ett internationellt perspektiv betecknas som lugna och konfliktfria. Den danska arbetsmarknaden har dock haft betydligt fler stora konflikter än den svenska, se Nyström, Arbetsrätt och kollektivavtal, 1999, s. 22.



inte ger resultat, kan de stridande parterna inkallas till förhandling. Parterna kan även själva ta initiativ till förlikning. Förlikningsmannen kan på olika sätt verka för förlikning och finna ett förhandlingsresultat som faller i god jord hos parterna. Vanligen framställer förlikningsmannen efter förhandling ett medlingsförslag, som förväntas antas av bägge parter.<sup>75</sup>

I Danmark verkar en hel del avgörandeorgan utöver de allmänna domstolarna. De senare (*byretterne, landsretterne, Højesteret, Sø- og Handelsretten*), avgör tvister som inte direkt brukar röra den kollektiva arbetsrätten utan snarare tolkning och användning av lagstiftning, individuella anställningsavtal och allmänna rättsgrundsatser. Saker, som annars ska behandlas av de allmänna domstolarna, kan även behandlas vid privat skiljedom om avtal finns enligt reglerna i Voldgiftsloven af 1972. De allmänna domstolarna ägnar sig inte åt att döma i stridigheter om kollektivavtal och kollektiva arbetskonflikter då detta förutsätter kunskap och behov av att träffa snabba avgöranden. På kollektivavtalsområden finns därför särskilda organ för detta. Några är rent administrativa i form av s.k. utskott och nämnder, och andra är judiciella, med rättssäkerhetsgarantier. Hos dessa ligger det slutgiltiga avgörandet vid rättsliga strider om kollektivavtalet. De faglige voldgiftsretter på de enskilda kollektivavtalsområdena behandlar tolkningstvister. Arbejdsretten behandlar däremot saker om generella, överordnade kollektivavtalsangelägenheter och sanktionerar primärt kollektivavtalsbrott och kan endast ta ställning i fall där det föreligger en aktuell, konkret sak (se 9 § Arbejdsretsloven). EG-domstolens funktion är överordnad. Övriga *afgørelseorgan*, som verkar på det fackrättsliga området, har en kompetens som motsvarar speciella behov, som t.ex. *Afskedigelsenævnet* (som behandlar mål om *usaglige afskedigelser* enligt Huvudavtalet), Samarbetsnämnden (som behandlar tolkning och brott mot Samarbetsavtalen på DA/LO-området) och *Overenskomstnævnet* (som har till uppgift att tolka förlikningsmannens medlingsförslag på huvudorganisationsområdet).<sup>76</sup>

## 3.3 Kollektivavtal och lokal lönebildning

### 3.3.1 Allmänt

Kollektivavtalet är det främsta medlet i Danmark för att reglera anställningsvillkoren. Det sker ingen offentlig registrering av kollektivavtal, och man vet därför inte hur många det finns, men antalet är stort. Normalt är bindningstiden 2 år, men på LO/DA-området ingicks 1998 ett 4-årigt avtal. Täckningen på kollektivavtalsområdet i Danmark är nästan 100 % på det offentliga området, men i den privata sektorn har undersökningar visat att täckningen är långt mindre, även om den har stigit sedan mitten av 1990-

<sup>75</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 104 f.

<sup>76</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s. 87 – 89 och 97 f. För övrigt kallas EG-domstolen även Europadomstolen i Danmark, vilket kan leda till missförstånd, se art 220 i Traktaten.

talet. Viss osäkerhet råder kring siffrorna, men år 2001 antogs täckningen ligga på runt 71 procent.<sup>77</sup>

Det finns ingen legaldefinition av ett kollektivavtal i Danmark. Ett kollektivavtal definieras istället i praxis som ett avtal ingått mellan på den ena sidan en arbetstagarorganisation och på den andra sidan en arbetsgivarorganisation/enskild arbetsgivare (verksamhet) om de löne- och arbetsvillkor, som ska användas i förhållandet mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren samt om förhållandet i övrigt dem emellan. Särskilt avgörande är den faktorn, att det uppträder en kollektivitet på arbetstagersidan. Det torde i allmänhet inte medföra några svårigheter att avgöra om ett avtal har karaktär av kollektivavtal. Dock finns inget skriftlighetskrav och inte heller ett krav om att ett kollektivavtal ska ha ett minsta innehåll.<sup>78</sup>

Några större krav på detaljer krävs inte för klassificering som kollektivavtal enligt Arbejdsrettens praxis. I praxis kan sägas att ett reellt skriftlighetskrav finns då den som hävdar muntligt avtal har en tung bevisbörda. En klubb på arbetsplatsen kan utgöra den nödvändiga kollektiviteten på arbetstagersidan, i vart fall när klubben är öppen för en bredare krets och på så vis har föreningskaraktär. Då viss otydlighet råder angående klassificeringen som kollektivavtal, är ett problem att bestämma ifall avtalet omfattas av fredsplikt. Praxis säger här att trots vaga bestämmelser finns ändå ingen rätt att vidta stridsåtgärder så länge avtalet gäller. Fallet gällde dock akademiker och funktionärer och i Arbejdsretten har även uttalats att vissa minimikrav förutsätts för att fredsplikt ska anses föreligga.<sup>79</sup>

Det överordnade kollektivavtalet sätter en ram, vilken utfylls lokalt och genom tillägg. Kollektivavtalen är ofta mycket omfattande regelkomplex med betydande variationer mellan de olika sektorerna och branscherna. Betydliga skillnader finns också mellan det privata och det offentliga. Det finns i stort sett kollektivavtal på alla delar av arbetsmarknaden, vilka förnyas med jämna mellanrum i koordinerade kollektivavtalsförhandlingar för det enskilda huvudområdet, t.ex. DA och LO-området. Förhållandevis sällan etableras alltså nya kollektivavtalsförhållanden, men detta sker av och till, ofta när nya arbetsområden uppstår (t.ex. IT-arbete). Ofta upprättar man då ett särskilt protokoll till ett existerande kollektivavtal med en rad särvillkor för det nya arbetet. I praxis fastställer kollektivavtalen ett minimum av skyddsnivå. De lokala parterna kan fritt ingå såväl lokalavtal som anställningsavtal vid sidan av kollektivavtalet, så länge de uppfyller dess minimikrav. Förmånligare villkor är också tillåtna, d.v.s. andra villkor än kollektivavtalets ska inte vara ”*til skade*”. Det är dock det överordnade

---

<sup>77</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 121 – 125.

<sup>78</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s. 62 f. I första Huvudavtalet mellan LO och DA från 1960 fanns en legaldefinition, men inte i det nuvarande, se Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 121.

<sup>79</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 150 f och 154 – 156 om AT 1982/81 (9650) angående bevisbörda, AT 1991/37 (90.007) om kollektivitet, AT 1991/37 (90.007) och AT 1979/58 (8499) om innehållskrav, AT 1976/239 (7862) om rätt till stridsåtgärder.

intresset som styr de lokala avtalsförhandlingarna och lokalavtal kan underkännas oavsett om arbetstagarna lokalt är nöjda med ordningen. De enskilda kollektivavtalen har ofta en rad *tillægsaftaler* av olika karaktär knutna till sig. Sådana kompletterande avtal finns ofta i form av protokoll eller bilagor till kollektivavtalet. Fördelen med detta är att man slipper tynga det allmänna kollektivavtalet med en rad onödiga detaljer, t.ex. såsom särskilda regler för atypiska arbetsförhållanden. Avtalet kan även ingås helt oavhängigt från kollektivavtalet och framstå som ett självständigt avtal. Det kan uppstå frågor om t.ex. eventuell uppsägning av avtalet i dessa fall. Protokoll används även för att implementera EU-direktiv.<sup>80</sup>

Har arbetsgivaren inte ingått kollektivavtal med en arbetstagarorganisation, är denne inte förpliktad att följa ett kollektivavtals bestämmelser om löne- och arbetsvillkor för en anställd, oavsett om denne är medlem av ett fackförbund (är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal är han ålagd att tillämpa dess bestämmelser även för oorganiserad arbetstagar). Arbetstagarens lönevillkor avgörs då via individuellt avtal med arbetsgivaren. Då det inte finns någon lag om minimilön i Danmark, kan det avtalas om vilken lön som helst och även en som ligger långt under kollektivavtalets nivå. Den enda begränsningen är Aftalelovens ogiltighetsregler, särskilt dess 36 §. Angående arbetstid gäller arbetstidsdirektivet. I Danmark kan kollektivavtal inte utvidgas till att förpliktiga andra arbetsgivare än avtalsparterna. Tillfällen när andra än parterna binds är vid verksamhetsöverlåtelse. Detta gäller dock inte vid koncernförbundna verksamheter (om t.ex. dotterbolag ingår avtal binder detta ej moderbolag), men härvid kan en viss ”smittande” effekt uppstå.<sup>81</sup>

### 3.3.2 Kollektivitetssystemets olika nivåer

Huvudavtalet från 1973 mellan DA och LO är således också kollektivavtal, men med ett särskilt innehåll som i synnerhet rör den gemensamma, överordnade grundlagen för administration, uppföljning och revision av de allmänna kollektivavtalen. Utöver detta ges ibland också vissa rättigheter som man vill ska ha verkningskraft i alla de kollektivavtalsförhållanden som täcks av gällande huvudavtal, t.ex. regler om osaklig uppsägning. Huvudavtalen har som regel en mer permanent karaktär än de allmänna kollektivavtalen. Ändringsproceduren är även mer invecklad. Utanför DA/LO-området har huvudavtalen ofta ett motsvarande innehåll, om än något anpassat på vissa punkter.<sup>82</sup>

Huvudavtalets regler (som för övrigt lika gärna hade kunnat vara lagstiftade, något som även övervägdes i förbindelse med det stora kommissionsarbetet i slutet av 1950-talet) sätter ramen för de allmänna kollektivavtalen. De allmänna kollektivavtalen reglerar löne- och arbetsvillkoren på området och

---

<sup>80</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 163 och 168 f. om AT 1922/169 (621) angående miniminivå, AT 1992/151 (92.026) om förmånligare villkor, AT 1977/48 (7969) om lokalt avtalade villkor.

<sup>81</sup> Nielsen, Lærobog i arbejdsret, 2005, s. 130 – 132.

<sup>82</sup> Hasselbalch, Arbejdsret, 2005, s. 317 f.

är enligt både DA och LO:s stadgar en angelägenhet för medlemsorganisationerna. DA:s medlemsföreningar ingår normalt kollektivavtal med de motsvarande organisationerna under LO. I praxis ska förhandlingsresultatet godkännas, på arbetstagarsidan i kompetent församling bland medlemmarna och på arbetsgivarsidan av DA i kompetent föreningsorgan, som t.ex. styrelsen. Detta förbehåll säkrar att de enskilda arbetsgivarföreningarna inte bryter mot grundläggande arbetsgivarintressen. Det är osedvanligt att DA har invändningar och det är ytterst sällan som arbetsgivarsidan förkastar ett förhandlingsresultat, något som dock regelmässigt sker på arbetstagarsidan. I praktiken sker ofta förlikning via ett medlingsförslag från Forligsinstitutionen. Detta sker utan undantag vid kollektivavtalsförhandlingarna på DA och LO:s område. Kollektivavtalen ingås allmänt sett för arbetare respektive funktionärer. Dessa avtal kan skilja sig åt på en rad punkter. HK:s kollektivavtal gäller som regel endast för de medlemsverksamheter, där organisationen har mer än hälften av de berörda medarbetarna som medlemmar. Dessutom är kollektivavtalen för funktionärer likaledes utformade på ett väsentligt mer löst sätt och med ett långt större rådrum för avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde anställde.<sup>83</sup>

Arbetsgivarföreningarna lägger generellt vikt vid att de fackliga organisationerna i största möjliga utsträckning ingår kollektivavtal även med oorganiserade arbetsgivare för att konkurrensen mellan organiserade och icke-organiserade arbetsgivare inte ska snedvridas. I linje härmed är *tiltrædelseoverenskomsten* tämligen vanligt förekommande på enskilda verksamheter. Ett sådant hängavtal är ett ganska kortfattat dokument, där parterna i huvudsak förpliktar sig till att följa det gällande kollektivavtalet mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivarföreningen på området. Den enskilde arbetsgivaren kan även, med hänsyn till dennes verksamhets särskilda förhållanden, vilja få in särskilda villkor i hängavtalet eller ingå en *særoverenskomst*. På så vis uppnår arbetsgivaren i princip en lösning, som är helt oberoende av det innehåll kollektivavtalet har. Det kan även vara acceptabelt att ingå bättre villkor. Det enda kravet på den fackliga organisationen är att den inte får vara illojal mot arbetsgivarparten i det överordnade kollektivavtalet.<sup>84</sup>

De senaste åren har kollektivavtalssystemet präglats av decentralisering och det har givits mer spelrum för förhandlingar mellan ledningen och medarbetarna lokalt, särskilt vid lönebildningen. Att kunna anpassa arbetsförhållandena till särskilda produktionsvillkor och behov bland medarbetare har blivit alltmer viktigt för den enskilda verksamheten då arbetsmarknaden idag är långt mer präglad av skillnader än förr. De lokala avtalsrelationerna föregår här inom ramarna för kollektivavtalet vilket utgör miniminivån och de lokala avtalsförhandlingarna förs under fredsplikt. Ett lokalavtal är även lättare att säga upp än kollektivavtalet och har dessutom ett långt mer flexibelt regelgrundlag. Kollektivavtalen ger de lokala parterna

---

<sup>83</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 163 – 166.

<sup>84</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 170 f. Illojalitetsprövningen gäller dock inte inom restaurangbranschen.

rätt, men ålägger dem inte någon plikt att förhandla om särskilda arbetsvillkor. Möjligheten att lokalt avvika från de generella villkoren fastställda på kollektivavtalsnivå är ofta formulerade på ett något oklart sätt. Särskilda frågor kan uppstå vid de tillfällen, där medarbetarna inte har valt en facklig förtroendeman. Arbetsgivare föredrar att föra förhandlingar internt på arbetsplatsen och i praxis skulle man utan tvivel sträcka sig förhållandevis långt – och i vart fall längre än tidigare – för att ge ledningen möjlighet att föra förhandlingar med medarbetarna på arbetsplatsen. Som huvudregel kan endast parterna i lokalavtalet säga upp det. Ett förbund eller en lokal fackförening kan inte säga upp ett lokalavtal mot den lokala avtalspartens önsknings. Den fackliga organisationen kan däremot angripa ett lokalavtal som strider mot kollektivavtalet. Huvudregeln är att lönen ska fastställas vid individuell förhandling mellan arbetsgivare och den enskilde medarbetaren. Parterna är i princip endast bundna av kollektivavtalens minimikrav. Arbetsgivaren har en plikt att förhandla om den personliga lörens storlek med den enskilde medarbetaren, men det är ofta preciserat, att löneförhandlingar endast kan ske en gång årligen. I praxis förhandlar ledningen med den facklige förtroendemannen. Det typiska är att den facklige förtroendemannen har förhandlat fram en generell ram, från vilken arbetsgivaren utgår då lönen läggs ut på de enskilda medarbetarna, eventuellt efter närmre fastsatta riktlinjer. Funktionärer förhandlar dock ofta själv. Att den facklige förtroendemannen förhandlar är ofta sed, men det blir dock inte ett lokalavtal bara för det; detta är ett element av varje enskild medarbetares individuella anställningsförhållande. Att lönen fastställs vid en individuell förhandling har också betydelse för organisationernas inblandning. Enligt praxis får organisationerna varken blanda sig i konkreta löneförhandlingar eller fastställa riktlinjer för löneförhandlingarna. De får dock ge vägledning, men inte uppställa några gränser, t.ex. genom att be medlemmarna ställa specifika lönekrav. Vissa restriktioner finns dock. Sammanfattningsvis kan sägas att organisationerna kan ifrågasätta lönesättningen på en verksamhet, när denna avviker väsentligt från löneförhållandena för motsvarande arbete på liknande verksamheter inom branschen. Domstolarna är dock begränsade i frågan om värderingen av en personligt avtalad lön och det är mer tillrådligt att försöka lösa problemet genom att låta den anställde bistås av sin facklige förtroendeman.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 2004, s. 319 f, 323 – 327 och 339 – 345.

# 4 Sammanfattande analys

## 4.1 Bakgrund

Den kollektiva arbetsrättsutvecklingen har i stort följt samma mönster i både Sverige och Danmark. Industrialismen och därmed ökade motsättningar på arbetsmarknaden ledde till bildande av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Dessa ingick så småningom avtal, i vilka föreningsrätten och arbetsledningsrätten erkändes. Det danska systemet har dock inte präglats av samma allmängiltighet som det svenska. Funktionärer omfattades inte av kollektivavtal förrän långt senare och det existerar även mer särreglering beträffande särskilda yrkesgrupper. Båda länderna har en hög facklig organisationsgrad och den danska individuella anpassningen präglar även organisationsstrukturerna. I Sverige anser man industriförbundsprincipen vara den mest rationella då förbunden får mer styrka i förhandlingarna ifall de uppträder som en samlad enhet mot motparten. Danmark däremot finner sin uppdelning mest logisk då medlemmar av samma yrke vanligen har samma intressen, vilket effektiviserar förhandlingsarbetet.

En viktig vändpunkt i den svenska arbetsrätten var den brytning med kollektivavtalssystemet som lagstiftningsexplosionen under 1970-talet innebar. Samtida influenser av företagsdemokrati föranledde en mängd reformer med inverkan på främst arbetsledningsrätten. Inte endast svensk politik inspirerades av de företagsdemokratiska idéerna. Danmark har förvisso inte haft någon grundläggande kollektivarbetsrättslig lagstiftning motsvarande MBL, utan reglering via kollektivavtal har varit normen vilket även lett till en något mer splittrad ordning med skillnader från ett kollektivavtalsområde till ett annat. Likväl har medbestämmande existerat, främst genom förhandlingsordningar i kollektivavtal och framväxande av samarbetsavtal efter andra världskriget. En stor del av den danska praxis angående förhandling och medbestämmande som redan existerade i kollektivavtal, infördes även denna i Danmark under 1970-talet genom Huvudavtalet, vilket nära nog är arbetsrättslig grundlag i Danmark. Likväl bör det betonas, att MBL är lag i Sverige och att kollektivavtalstäckningen i Sverige är långt högre än i Danmark, vilket medför att fler omfattas av det skydd som ges genom lag och kollektivavtal.

Överlag har den danska arbetsmarknaden präglats av fler tvångsingripanden från lagstiftarens sida än den svenska, då arbetsmarknadsparterna inte kunnat komma överens. Numera påverkas såväl de svenska som de danska förhållandena på arbetsmarknaden av hänsyn till de överordnade ekonomiska ramar som konkurrensen inom näringslivet sätter, vilket märks i bl.a. decentraliseringen av kollektivavtalsregleringen.

## 4.2 Företagsdemokrati

### 4.2.1 Medbestämmande och information

Angående medbestämmande vid ledningsfrågor, är huvudregeln i både dansk och svensk rätt att arbetsgivaren bestämmer och är fri att fatta beslut utan att skälen kan underkastas rättslig prövning. Ledningsrätten kan inskränkas och görs likaså i båda rättsystemen, men är starkare i Danmark och i fråga om företags- och arbetsledningsfrågor har arbetstagsidan i Danmark långt mindre möjligheter till inflytande än i Sverige (mera om detta nedan). Tydliga skillnader föreligger även vad gäller tolkningsföreträde vid tvister, t.ex. vid arbetskyldighet. Det finns ingen direkt motsvarighet i dansk rätt till arbetstagsidans tolkningsföreträde i vissa frågor enligt MBL. Den danske arbetsgivaren har således i kraft av sin arbetsledningsrätt bestämmanderätten till dess tvist avgjorts och de svenska reglerna får ses som en avsevärd förstärkning i jämförelse. Några vetorätsregler existerar inte heller i lagstiftning, även om de skulle kunna förekomma i kollektivavtal. Förvisso begränsar de svenska reglerna här arbetsgivarprerogativet, men frågan kan även ställas i vilken utsträckning vetorätsreglerna tillämpas reellt.

För att återknyta till arbetsledningsrätten och medbestämmande kännetecknas både det svenska och danska systemet av reglering via kollektivavtal. Visserligen baseras arbetstagsarnas inflytande inom området för arbetsgivarens arbetsledningsrätt på lag i Sverige, medan det danska medbestämmandet i allt väsentligt grundas på kollektivavtal och samarbetsavtal. Detta leder till variationer från ett kollektivavtalsområde till ett annat och ger en något splittrad bild av medbestämmandets omfattning. Tilläggas kan dock att den svenska medbestämmandelagstiftningen i hög grad gjorts dispositiv och avvikelser och kompletteringar görs i kollektivavtal genom förhandlingsordningar. MBL anger golvet för vad som ska gälla och ändringar får inte vara mer oförmånliga än lagen stadgar för arbetstagsidan, men utrymme ges ändå för branschanpassade föreskrifter så länge dessa inte urholkar de ursprungliga lagreglerna eller innebär sämre skydd än de EG-rättsliga reglerna på området. I båda länderna förekommer andra och längre gående inflytandesystem (än samarbetsutskott och MBL), genom kollektivavtal.

Gentemot arbetstagsidan gäller en informationsskyldighet. I Sverige fullgörs denna mot kollektivavtalsbärande organisation, medan den i Danmark gäller i förhållande till upprättat samarbetsutskott (men detta kan även regleras i kollektivavtal). Påpekas bör att samarbetsutskott till hälften består av ledamöter från arbetsgivar sidan och vanligen inte upprättas i verksamheter med under 35 anställda. Informationsskyldigheten i dansk rätt tar inte enbart sikte på verksamhetens ekonomiska situation och utveckling, utan även konkreta beslut såsom nedläggning och dylikt. I Sverige konsumeras informationsskyldigheten angående sådana beslut vanligen av förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL, vilket skulle kunna tolkas som en

mer vittgående plikt för den danske arbetsgivaren att förse arbetstagersidan med information angående företagsledningsfrågor. Dock bör tilläggas att det faktum att informationsskyldigheten även rör konkreta beslut, medför att sådana kan fattas utan föregående överläggning med samarbetsutskottet. Förvisso är arbetsgivaren, i följd av huvudavtal, samarbetsavtal och praxis, förpliktad att informera och överlägga med ett samarbetsutskottet i en rad företags- och arbetsledningsfrågor innan slutligt beslut tas, vilket teoretiskt motsvarar reglerna i 11 § MBL om primär förhandlingskyldighet. Arbetsgivaren är således i båda rättsystemen tvungen att överlägga med arbetstagersidan på ett seriöst sätt och i god tid om förestående förändringar. Dock kan vikt läggas åt enbart det faktum att man i Danmark talar om medarbetarinflytande och överläggning, medan de svenska begreppen är medbestämmande och förhandling. Detta anger tonen för hur starkt arbetstagersidan kan delta i beslutsprocessen. Det faktum att samarbetsutskottet även endast träffas ett antal gånger per år, visar även på dess svagare form. I Sverige måste förhandling ske före beslut fattas; ledningen får inte ha bundit sig åt att handla på ett visst sätt och det är av yttersta vikt att arbetstagersidan får möjlighet att delta i beslutsprocessen även om ledningen får försöka övertyga åt ett visst håll.

Det är synnerligen intressant att det danska systemet med samarbetsutskott i hög grad påminner om de tyska företagsråden. Detta är inte typiskt för den nordiska modellen, där förhandlingar i företags- och arbetsledningsfrågor sker via en kanal mellan facket och arbetsgivaren. Tyska företagsråd består dock enbart av arbetstagarrepresentanter, samtidigt som företagsråd får etableras i alla privata företag med fler än fem anställda. Ändå är samarbetsutskotten ett inslag i det danska systemet som överraskar.

Varken medbestämmandet enligt svensk eller dansk rätt innebär någon avtals- eller resultatplikt gentemot arbetstagersidan även om de danska samarbetsavtalen ofta uttrycker en plikt att sträva efter enighet. Förvisso kan bindande överenskommelser göras i form av avtalade riktlinjer mellan samarbetsutskottet och arbetsgivaren, men dessa har inget samband med det överordnade kollektivavtalet på området och har inte samma bindning som ett kollektivt lokalavtal. Detta är en skillnad från de tyska företagsråden, där en Betriebsvereinbarung utgör ett kollektivavtal, något som troligen kan sammankopplas med att företagsrådet endast består av arbetstagarrepresentanter och är nära sammanbundet med de fackliga organisationerna. Även i Sverige betraktas de lokala avtal som görs mellan den lokala fackliga avdelningen och arbetsgivaren som kollektivavtal. Samarbetsutskottets avtalade riktlinjer är bindande mellan parterna, men frågan kvarstår dock vilken tyngd detta kan tillskrivas då samarbetsutskottet även består av arbetsgivarrepresentanter. Kopplingen som kan göras är att samarbetsutskottet inte betraktas som en egentlig facklig representant, utan är till för att främja det lokala samarbetet och har ingen koppling med det överordnade kollektivavtalet. I Sverige är det den lokala fackliga organisationen som får delta i förhandlingar om företags- och arbetsledningsfrågor, men varken dansk eller svensk rätt medger någon avtals- eller resultatplikt i just medbestämmandefrågor. Att



samarbetsutskottet kan utforma avtalade riktlinjer kan ses som en förstärkning av det lokala arbetstagarinflytandet i dansk rätt, men samtidigt som en försvagning av de fackliga organisationernas inflytande i ledningsfrågor.

## 4.2.2 Avtalsförhandlingar och tvistelösningsmetoder

I svensk rätt ges enligt 10 § MBL en allmän, formaliserad, ömsesidig förhandlingsrätt angående nytt eller rådande kollektivavtal. Något motsvarande återfinns inte i dansk rätt utan sådan måste grundas på särskilda lagbestämmelser eller vara särskilt avtalad (företrädesvis i kollektivavtal). Det primära i båda systemen är dock att förhandling sker; ingen kan tvingas att ingå avtal eller fatta ett visst beslut eller föra avtalsförhandlingen vidare till avgörande vid domstol. Det påtryckningsmedel som står till buds är stridsåtgärder och för att i möjligaste mån undvika sådana finns i båda rättssystemen centrala, statliga medlingsverksamheter för såväl frivillig- som tvångsmedling. Som huvudregel innebär reglerna om fredsplikt i MBL och Huvudavtalet att stridsåtgärder inte får vidtas under löpande kollektivavtalsperiod. I den mån huvudkonflikten är lovlig, gäller inte fredsplikten för sympatiåtgärder; dock måste sympatiåtgärderna enligt dansk rätt ha ett rimligt förhållande mellan mål och medel. Det faktum att någon allmän förhandlingsskyldighet inte existerar i dansk rätt, leder förmodligen till större risk för vidtagande av stridsåtgärder, där ofta tredje man drabbas. Därför har Forligsinstitutionen i Danmark funnits sedan lång tid tillbaka, men medlingsverksamhet har funnits i båda länderna sedan kollektivavtalssystemet började bre ut sig. Först 2001 inrättades dock i Sverige en statlig medlingsmyndighet i form av Medlingsinstitutet, som liknar Forligsinstitutionen i Danmark. Den danska arbetsmarknaden har trots Forligsinstitutionen präglats av långt större konflikter än den svenska och frågan är om inte detta möjligtvis kan kopplas till frånvaron av en allmän förhandlingsrätt.

Dansk rätt upprätthåller allmänt således en proportionalitetsprincip vid bedömningen av stridsåtgärders tillåtlighet, vilket, som nämnts, förmodligen har sin grund i frånvaron av en allmän förhandlingsrätt som den i 10 § MBL. Några motsvarande proportionalitetsbestämmelser existerar inte i svensk rätt, även om den senaste tidens turer kring salladsbaren i Göteborg återigen har väckt en debatt huruvida sådana borde införas eller inte. I Danmark har man dessutom inga möjligheter till tillgripande av stridsåtgärder under löpande kollektivavtalsperiod, såsom de svenska reglerna om oreglerade intressefrågor, indrivningsblockad samt att det finns en regel om kvarlevande stridsrätt angående medbestämmandeavtal. Den danska fredsplikten gäller således även i förhållande till oreglerade intressefrågor under löpande kollektivavtalsperiod. De lokala avtalsförhandlingarna omfattas av fredsplikt både i Sverige och i Danmark. Dock är det i dansk praxis, enligt en av mina källor men som dock ändå får betecknas som en säker sådan, ett välkänt faktum att medarbetarna ofta nedlägger arbetet i påtryckningssyfte vid lokala avtalsförhandlingar utan

några åtgärder från ledningens sida. Svensk doktrin omtalar inte liknande tendenser på den svenska arbetsmarknaden.

En annan stor skillnad från Sverige, är att arbetsmarknadsorganisationerna i Danmark använder sig av medlemsomröstningar beträffande kollektivavtalsförslag, medlingsförslag och beslut om stridsåtgärder. I Sverige förekommer detta endast på arbetstagersidan och då i rådgivande syfte. Orsaken är att säkra grundläggande arbetsgivarintressen. Det danska kollektivavtalssystemet är i hög grad decentraliserat och förhandlingar sker på lokal nivå i hög grad. Fanns inte någon kontrollmöjlighet, skulle en verksamhet kunna skaffa sig betydande fördelar i förhållande till andra verksamheter inom samma bransch, exempelvis genom lön och arbetstid. Det är intressant att DA vill ha denna kontrollmöjlighet, även om förhandlingsförslagen vanligen godkänns.

Precis som i svensk rätt, är även huvudregeln i dansk rätt att man så långt möjligt ska undvika rättsligt förfarande vid domstol eller eventuell stridsåtgärd genom förhandling och medling, framförallt på lokal nivå. Ett flertal förhandlingsordningar finns, vilka finner grund i allmängiltiga regler såsom MBL (som hämtat inspiration från förhandlingsordningar på arbetsmarknaden) och Normen. I övrigt finns många likheter i rättssystemet med en arbetsdomstol och även förfarande med skiljedomstol. I Danmark verkar dock dessutom flera andra organ på det fackliga området med specialkompetens, vilka kan behandlas tvister angående t.ex. uppsägning och samarbetsplikt. Detta har sin bakgrund i den splittring som kollektivavtalsregleringen medför.

### **4.3 Kollektivavtal och lönebildning**

Definitionen av kollektivavtal är densamma, förutom det faktum att dansk rätt inte innehåller någon legaldefinition utan denna utläses av praxis. Dessutom existerar inget skriftlighetskrav; kollektivavtal kan ingås muntligen i Danmark. Reellt sett vilar dock en tung bevisbörda vilar på den som hävdar muntligt avtal, vilket i praktiken innebär att skriftliga kollektivavtal är normen. Andra skillnader är att danska kollektivavtal inte har något krav på minsta innehåll, som 23 § MBL. Inga större detaljer krävs heller för klassificering som kollektivavtal. Oklarheter kan härvid uppstå kring om avtalet kan betecknas som ett kollektivavtal som omfattas av fredsplikt eller inte. Det finns något olika tolkningar i praxis, men Arbejdsretten har uttalat vissa minimikrav på innehållet för att ett avtal ska omfattas av fredsplikt. Betecknas avtalet som ett kollektivavtal, råder fredsplikten oavsett om en intressefråga blivit reglerad eller inte. Både i svensk såväl som dansk rätt fastställer kollektivavtalen ett minimum av skyddsnivå med utrymme för förmånligare regler, dock inte vad gäller lön i Danmark (se nedan). Det överordnade kollektivavtalet sätter ramen och arbetstagare och arbetsgivare kan inte träffa annan överenskommelse som strider mot avtalet, inte heller lokalt. Det spelar dock ingen roll om man lokalt är nöjd med ordningen; facket kan likväl intervensera.

Kollektivavtalssystemen i båda länderna har tre nivåer för förhandling, där spelreglerna sluts på huvudorganisationsnivå, men de viktigaste kollektivavtalen är de allmänna, som sluts på förbunds nivå och reglerar lön och arbetsförhållanden. Delegering kan här ske till lokal nivå, där de lokala avtalen ska lösa de på den enskilda arbetsplatsen särskilt förekommande problemen. Både i Sverige och i Danmark har de senaste år en decentralisering av avtalsförhandlingarna skett. Lokalt kan även hängavtal ingås, vilket är vanligt förekommande i båda länderna. Varken dansk eller svensk rätt tillerkänner kollektivavtal någon slags allmängiltig rättsgrundsats av erga-omnes-status. I Sverige används hängavtal i stor utsträckning för att motverka låglönekonkurrens. En betydande skillnad är dock att hängavtalen i Sverige inte får innehålla sämre villkor än det överordnade kollektivavtalet på området, vilket inte är ovanligt i Danmark. Värt att poängtera är att den danska rätten återigen här ger prov på kontroll uppifrån angående de villkor som ingås mellan en oorganiserad arbetsgivare och en facklig organisation. Avtal mellan dessa parter kan ingås med hänsyn till de särskilda förhållandena på arbetsgivarens verksamhet, men arbetstagarorganisationen får här inte vara illojal och ingå bättre villkor än den gjort i övriga kollektivavtal med andra arbetsgivare.

Såväl i Sverige som i Danmark förs således löneförhandlingar på lokal nivå. Många av de svenska förbundsavtalen tillåter lokala överenskommelser om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer och ofta finns någon form av individgaranti vid oenighet. Det finns även utarbetade principer för att motverka osaklig lönesättning. Förhandlingarna under fredsplikt förs mellan arbetsgivare och den lokala avdelningen, som kan vara den fackliga förtroendemannen. I Danmark är det i praktiken den facklige förtroendemannen som förhandlar fram en generell ram, varefter arbetsgivaren lägger ut lönen på de enskilda medarbetarna, eventuellt efter närmare fastsatta riktlinjer och resultatet av den lokala förhandlingen utgör inget lokalavtal, utan ses som ett element av varje enskild medarbetares individuella anställningsförhållande. Organisationerna får enbart blanda sig i för det fall att lönen avviker väsentligt från löneförhållandena för motsvarande arbete på liknande verksamheter inom branschen. Faglig voldgift kan dock inte bli aktuell. De lokala "löneförhandlingarna" har till synes nått längre i målet mot decentralisering och sker mer oberoende av facket än i Sverige. Tillidsrepräsentanten är vald av även icke-organiserade och förhandlar alltså inte kollektivt och det slutliga avtalet ses inte som ett lokalt kollektivavtal, som i Sverige. Det är alltså inte ogiltigt om det individuella avtalet (d.v.s. i Danmark) strider mot det överordnade kollektivavtalet. Tillidsrepräsentanten kan således sänka lönen (ingen minimilön finns). Så här fungerar det inte i Sverige. När ingen överenskommelse, går det inte att ifrågasätta det överordnade kollektivavtalet. I Danmark ges tillidsrepräsentanten tämligen vida ramar för att avtala lönen och man behöver inte följa det överordnade kollektivavtalet, men vid oenighet görs detta.

## 5 Slutord

Trots grundläggande skillnader i regleringssystemet står dock inslagen av medbestämmande på den svenska och danska arbetsmarknaden på en gemensam bas, men avsevärda skillnader kan ändå visas i företagsdemokratins omfattning och styrka.

Det är högst intressant att lagstiftningsformen valdes i Sverige under sjuttiotalet, istället för kollektivavtal, som i Danmark. Genom medbestämmandereglering i både lag och kollektivavtal omfattas automatiskt fler i Sverige av det skydd detta innebär och det danska arbetstagarinflytandet är mer svagt och obestämbar med en något splittrad utformning. Det faktum att jag har valt att tala om ”medbestämmande” i den svenska delen medan jag i den danska delen har benämningen ”arbetstagarinflytande” är ingen slump. Förvisso är det svenska begreppet något missvisande; arbetsgivaren är endast skyldig att förhandla, men den slutliga beslutsrätten ligger ändå hos denne. Dock är ändå reglerna om medbestämmande grundmurade inom den svenska, kollektiva arbetsrätten. Även om de danska huvud- och samarbetsavtalen är stark normerande på området, är långtifrån alla verksamheter på den privata arbetsmarknaden täckta av kollektivavtal, särskilt inte i vid en jämförelse med Sverige. En koppling kan här göras till företagsstrukturen i de båda länderna. Danmark består mest av små- och medelstora företag medan Sverige i större mån haft stora verksamheter. Med en tradition av små företag är det svagare arbetstagarinflytandet i Danmark kanske ändå inte något problem utan tvärtom en fördel med stora anpassningsmöjligheter till olika branscher. Dessutom finns, även för kollektivavtalstäckta områden, stora möjligheter till branschanpassade lokalavtal. Det kan här påpekas att detta orsakat att de danska organisationerna på central nivå har kontrollmöjligheter för att undvika för stora konkurrensfördelar på lokal nivå mellan olika verksamheter och även kan illojalitetspröva lokala avtal. De kollegiala spelreglerna måste således följas.

Medbestämmandet i Danmark har en stark koppling till det lokala samarbetet och den danska kollektiva arbetsrätten är starkt präglad av utrymme för individualism, något som även gäller de lokala avtalsförhandlingarna i förhållande till det överordnade kollektivavtalet. Bara det faktum att den danske tillidsrepräsentantens löneförhandlingar resulterar i ett individuellt avtal utan samband med det överordnade kollektivavtalet och att denne väljs även av icke-organiserade, tyder på att systemet har mindre inslag av kollektivism och inte lika stark koppling till de fackliga organisationerna som i Sverige. Gällande samarbetsutskottet, består detta dessutom även av arbetsgivarrepresentanter, vilket är en försvagning av facklig inflytande och styrka, men ur ett annat perspektiv ger det kanske bäst förutsättningar för det lokala samarbetet. I samband med införandet av MBL i Sverige påpekade arbetsgivarsidan de praktiska problem lagen kunde tänkas innebära i företag av mindre modell. De

fackliga organisationerna är i allra högsta grad inblandade i företags- och arbetsledningsfrågor på lokal nivå i svensk kollektiv arbetsrätt. Dessa kan även underkänna lokala överenskommelser i fall dessa strider mot överordnade intressen.

Den danska proportionalitetsprövningen av stridsåtgärder får även denna ses i samband med företagsstrukturen. Då ingen allmän förhandlingsrätt finns i dansk rätt, är risken för arbetskonflikter större, vilket kräver en allmän regel om rimligt mål och medel för att undvika sådana. Det skulle kunna sägas att arbetstagersidan är relativt bakbunden då stridsåtgärder dessutom inte får vidtas under löpande avtalsperiod, inte ens i oreglerade intressefrågor. Dock verkar nedläggning av arbete ofta ske i samband med lokala avtalsförhandlingar varvid ledningen inte gör någon större affär av saken för att undvika konflikter med arbetstagersidan. Härvid verkar båda parter inse behovet av att gå varandra till mötes. Liknande tendenser vid lokala avtalsförhandlingar förekommer inte i Sverige.

På lokal och central nivå är systemet likt, med förhandlingar och anpassningar till den lokala nivån och branschen. Lokalt präglas dock Danmark mer av individualism och det lokala arbetet är i hög grad frånkopplat de fackliga organisationerna, inte bara gällande företags- och arbetsledningfrågor utan även vid de lokala löneförhandlingarna. Detta sätter en individualistisk prägel på den danska "kollektiva" arbetsrätten. Frågan är bara vilka begränsningar MBL medför i Sverige. Det danska systemet fungerar möjligtvis på den danska arbetsmarknaden, men inte nödvändigtvis på den svenska. MBL utgör också endast en ramlag och andra överenskommelser kan slutas mellan avtalsparterna, så länge inte miniminivån underskrids och således finns möjligheter till anpassning.

Fördelar och nackdelar med systemen kan diskuteras i det oändliga, vilket inte varit syftet med denna uppsats. Däremot kan det, utan att gå in på någon större ekonomisk analys, konstateras att möjligheten till direkt samarbete på lokal nivå utan någon större inblandning från de fackliga organisationerna, varit en bidragande orsak till småföretagandets starka utveckling i Danmark. Vill vi se en liknande utveckling i Sverige, är det i den kollektiva arbetsrätten som förändringarna får ske, men redan de senaste årens decentraliseringstendenser visar på en vilja från båda sidor att ge möjligheter till lokala anpassningar, i vart fall gällande löner och allmänna arbetsvillkor. Huruvida detta kommer att ge någon effekt på övriga områden för den svenska arbetsgivarens arbetsledningsrätt, återstår att se.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1975/76:105 Lag om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, 2003. *Svensk arbetsrätt*. Tolfte omarbetade upplagan. Norstedts Juridik, Stockholm.

Andersson, Anderz - Edström, Örjan - Zanderin, Lars, 2006. *Arbetsrätt*. Andra reviderade upplagan. Liber AB, Malmö.

Eberstein, Gösta - Humlin, Stig R. - Milton, Jonas, 2006. *Förhandlarboken – Förhandlingar i arbetslivet*. Femte omarbetade upplagan. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Gellner, Lars - Sydolf, Lars, 2005. *Tvistlösning i arbetsrätten – Förhandling och process*. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund.

Hasselbalch, Ole, 2005. *Arbejdsret*. 9. Udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Hasselbalch, Ole, 2005. *Informations- og Samrådsloven med kommentar*. Thomson A/S, Köpenhamn.

Kristiansen, Jens, 2004. *Den kollektive arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Källström, Kent - Malmberg, Jonas, 2006. *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, provisorisk upplaga. Juridiska Fakulteten, Lund.

Magnusson, Lars, 2002. *Sveriges ekonomiska historia*. Tredje upplagan. Bokförlaget Prisma, Stockholm.

Nielsen, Ruth, 2005. *Lærobog i arbejdsret*. 9. Reviderede Udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.

Nyström, Birgitta, 2002. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Rönmar, Mia, 2004. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk rätt*. Juristförlaget, Lund.

Schmidt, Folke, 1997. *Facklig arbetsrätt*. Reviderad upplaga. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

## Utredningar och artiklar

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, 2006. Yttrande från EESK om *Flexicurity – den danska modellen*. Bryssel.

Kjellberg, Anders, 2003. *Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv* i Casten von Otter (red.), *Arbetsliv i omvandling – ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Ludvigsson, Maria, 2006. *Mer dansk design*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.

Medlingsinstitutet, 2005. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005*. Stockholm.

Medlingsinstitutet, 2006. *De svenska reglerna om förhandling och medling – en kort sammanfattning*. Stockholm.

Nyström, Birgitta, 1999. *Arbetsrätt och kollektivavtal i Integration och Utveckling i Öresundsregionen* (Barriärutredningen). Lunds universitet på uppdrag av Utrikesdepartementet.

Westerlund, Lena, 2006. *Tryggare på andra sidan sundet? - Om flexicurity i Danmark*, LO, Stockholm.

## Elektroniska källor

Arbetskraftsundersökning från SCB om facklig organisationsgrad, se:  
[http://www.scb.se/templates/Publikation\\_85282.asp](http://www.scb.se/templates/Publikation_85282.asp)

Huvudavtalet mellan DA/LO, se:  
[http://www.lo.dk/smcms/Love\\_og\\_aftaler/Aftaler/Hovedaftale\\_LO\\_og\\_DA/Index.htm?ID=72](http://www.lo.dk/smcms/Love_og_aftaler/Aftaler/Hovedaftale_LO_og_DA/Index.htm?ID=72)

Industriavtalet, se:  
<http://www.industriavtalet.com/files/avtalet.pdf>

Samarbetsavtalet mellan DA/LO, se:  
[http://www.lo.dk/smcms/Love\\_og\\_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft\\_LO\\_DA/Index.htm?ID=3132](http://www.lo.dk/smcms/Love_og_aftaler/Aftaler/Samarbejdsaft_LO_DA/Index.htm?ID=3132)

Arbetslivsinstitutets hemsida:  
[www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

Medlingsinstitutets hemsida:  
[www.mi.se](http://www.mi.se)

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs hemsida:  
[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

Svenskt Näringsliv hemsida:  
[www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)

## **Övriga källor**

Nationalencyklopedin



# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolens domar**

AD 1929 nr 29  
AD 1977 nr 216  
AD 1978 nr 89  
AD 1978 nr 166  
AD 1979 nr 118  
AD 1979 nr 88  
AD 1980 nr 39  
AD 1980 nr 72  
AD 1980 nr 163  
AD 1985 nr 8  
AD 1985 nr 88  
AD 1990 nr 117  
AD 1993 nr 160  
AD 1995 nr 50  
AD 1998 nr 17  
AD 2001 nr 75  
AD 2005 nr 49

## **Arbetsrettens domar**

AT 1922/169 (621)  
AT 1976/239 (7862)  
AT 1977/48 (7969)  
AT 1979/58 (8499)  
AT 1982/81 (9650)  
AT 1991/37 (90.007)  
AT 1992/151 (92.026)  
AT 1993/102 (92.318)  
AT 1999/9 (98.703)