



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Lisa Westerlund

Kollektivavtalets tillämpningsproblem

Examensarbete
20 poäng

Handledare: Jur. Dr Per Norberg

Ämne: Arbetsrätt

Ht 2006

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
FÖRORD	6
FÖRKORTNINGAR	7
1 INLEDNING	8
1.1 Presentation av uppsatsämnet	8
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition	9
2 KOLLEKTIVAVTALET SOM REGLERINGSINSTRUMENT	11
2.1 Historik	11
2.2 Kollektivavtalet idag	12
2.3 Kravet på skriftlighet	13
2.4 Kollektivavtalets verkan för avtalsparterna	13
2.4.1 Medlemsbundenhet	13
2.4.2 Tvingande verkan	14
2.4.3 Stridsåtgärder	14
2.4.4 Avtalsbrott	14
3 KOLLEKTIVAVTALET OCH DESS TILLÄMPNING	16
3.1 Skall arbetaravtal eller tjänstemannaavtal tillämpas?	16
3.1.1 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 18	16
3.1.2 Arbetsdomstolens dom 1989 nr 12	18
3.1.3 Arbetsdomstolens dom 2006 nr 87	20
3.2 Konkurrerande avtalsförpliktelser	22
Inom kollektivavtalsrätten kan problem ibland uppkomma då man har två kollektivavtal som reglerar samma område och samma arbete i konkurrens med varandra. Man måste då utreda vilket avtal som skall ges företräde.	22
3.2.1 Principer inom avtalsrätten	22
3.2.2 Konkurrerande kollektivavtal	22
3.2.3 Arbetsdomstolen dom 1974 nr 14	23
3.2.4 Arbetsdomstolens dom 1977 nr 14	25
3.2.5 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 75	26

3.2.6 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 111	27
3.2.7 Kollektivavtalskonkurrens med internationella inslag	28
3.3 Kollektivavtalets tillämpning på utomstående arbetstagare	30
3.3.1 Avtalsfrihet	30
3.3.2 Begränsningar i avtalsfriheten – dolda klausuler i kollektivavtalet	30
3.3.3 Kollektivavtalets normerande verkan i enskilda anställningsavtal – generella regler	32
4 ANALYS OCH SLUTSATSER	35
4.1 Arbetar eller tjänstemannavtal?	35
4.2 Konkurrerande avtalsförpliktelser	36
4.2.1 Lex Britannia	37
4.3 Utomstående arbetstagare	38
LITTERATURFÖRTECKNING	40
Offentligt tryck	40
Litteratur	40
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	41

Sammanfattning

I dag används kollektivavtalet som regleringsinstrument för större delen av den svenska arbetsmarknaden. Det svenska kollektivavtalet har varit ett starkt regleringsinstrument sedan slutet på 1800 – talet och det finns inget som säger att det kommer att minska i styrka.

När man tillämpar kollektivavtal kan ibland problem uppkomma. På en arbetsplats har man ofta kollektivavtal för dels arbetarkategorin och dels tjänstemannakategorin. I första hand menar AD att gränsen mellan avtalen skall fastställas genom tolkning av avtalet. Vad parterna kommit överens om eller de gemensamma förutsättningar man haft skall vara bestämmande för gränsdragningen. Likaså kan man gå till organisationsöverenskommelser för att finna ledning. I de fall man inte hittar svar på tvistefrågan i varken avtal eller överenskommelser får man gå tillväga på annat sätt. Här har man bland annat tittat på i vilken utsträckning arbetsuppgifter som kvalitetsingenjör tidigare utförts i en befattning som fallit under tjänstemannaavtal. Svårigheter kan dock uppkomma då man inte kan falla tillbaka på ett traditionellt tjänstemannabegrepp eftersom den tekniska utvecklingen i många fall gjort att tidigare tjänstemannauppgifter idag anses vara av arbetarkaraktär.

I många fall har arbetsgivarorganisationer ingått avtal med flera fackförbund för samma arbete som konkurrerar med varandra. I AD 1978 nr 111 har rättsläget förklarats på så sätt att om viss verksamhet finnes vara reglerad av två konkurrerande kollektivavtal gäller att det först tillkomna avtalets bestämmelser om anställningsvillkor får företräde. Arbetsgivaren kan dock under vissa förutsättningar bli skadeståndsskyldig gentemot avtalsmotparten i det senare avtalet. I fråga om andra bestämmelser i ett kollektivavtal än sådana som gäller anställningsvillkor har man anlagt ett annat synsätt. I enlighet med allmänna avtalsrättsliga grundsatser har domstolen antagit att arbetsgivaren blir fri från att fullgöra utfästelser i det senare avtalet *enbart* om utfästelsen kolliderar med utfästelsen i det tidigare avtalet att arbetsgivaren inte kan följa det ena åtagandet utan att bryta mot det andra. I annat fall är han skyldig att följa utfästelsen i det senare avtalet och skadeståndsskyldighet kan uppkomma om han underlåter detta. I de fall ett svenskt fackförbund genom stridsåtgärder tränger undan ett utländskt avtal kan däremot det senare avtalet (det svenska) ges företräde i de fall avtalen är oförenliga. Detta följer av de ändringar som gjordes i MBL efter den uppmärksammade Britanniadomen och är ett led i att i Sverige motverka social dumpning.

Slutligen har studerats i vilket förhållande en arbetstagare som valt att stå utanför den avtalsslutande fackföreningen står till det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet. Även fast en arbetstagare inte är med i facket kan

han till viss del genom kollektivavtalets normerande verkan¹ ta del av kollektivavtalets bestämmelser. Kollektivavtalet anses även innehålla en dold klausul som säger att det skall tillämpas på utomstående arbetstagare. Detta kan dock enbart påtalas av avtalsmotparten och inte av den enskilde arbetstagaren det berör vilket minskar regelns betydelse.

¹ Kollektivavtalet flyter in i det enskilda anställningsavtalet där individuell reglering saknas.

Förord

Efter närmare fem år i Lund är det nu dags för mig att lämna den trygga studiemiljön för nya äventyr i arbetslivet. Jag kommer alltid att se tillbaka på min studietid med glädje och se den som en utav de bästa perioderna i mitt liv.

Jag har många att tacka för att jag kunnat genomföra mina studier på ett tillfredställande sätt. Jag vill här ta tillfället i akt och tacka mamma Eva, pappa Per och lillebror Elias som alltid ställt upp med stöd och hjälp då det behövts, mormor Asta som alltid funnits nära i Ängelholm och alltid tagit emot mig med öppna armar, min kära pojkvän Dag och alla mina vänner som alltid ställt upp på mig.

Jag vill även framföra ett stort tack till min handledare Per Norberg som på ett proffsigt sätt handlett mig genom mitt arbete och alltid snabbt svarat på mina frågor trots att jag valt att skriva min uppsats i Stockholm.

Tack till er alla!

Stockholm i december 2006

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DS	Departementsserien
LAS	Lag (1982:809) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen, numera Svenskt Näringsliv
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1 Inledning

1.1 Presentation av uppsatsämnet

Denna uppsats kommer ta sin utgångspunkt i kollektivavtalet och de tillämpningsproblem som där kan uppkomma. Kollektivavtalets genomslagskraft som regleringsinstrument är stort och har varit det ända sedan slutet på 1800-talet. Kollektivavtal sluts för en speciell bransch, mellan en speciell arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation. Ibland kan dock problem uppkomma då man inte vet vilket kollektivavtal som skall tillämpas på en viss arbetstagar eller viss arbetstagarkategori. Detta gäller främst då man inte vet om ett arbete är att hänföra under ett arbetarkollektivavtal eller ett tjänstemannaavtal men även fallet då det finns två kollektivavtal som konkurrerar med varandra då de reglerar samma område. Om en arbetsgivare tillämpar fel kollektivavtal kan det innebära följder i form av skadestånd för kollektivavtalsbrott. Skulle en arbetsgivare tillämpa ett arbetaravtal på en tjänsteman skulle tjänstemannen antagligen gå miste om en rad viktiga förmåner som rätt avtalstillämpning skulle ge honom eftersom tjänstemannaavtalen vanligtvis innehåller fler och större förmåner än arbetaravtalen. Problem kan även uppkomma då det finns oorganiserade arbetstagar på en arbetsplats som i övrigt omfattas av kollektivavtal. Eftersom arbetstagaren inte är med i facket kommer heller inget kollektivavtal att slutas för honom eftersom kollektivavtalet enbart binder medlemmar i avtalsslutande arbetstagarorganisation.² För arbetstagar och arbetsgivare uppkommer då frågan i vilken mån tillämpligt kollektivavtal ändå skall tillämpas på den oorganiserade arbetstagaren och om arbetstagaren på något sätt kan ställa krav på sin arbetsgivare att få ut de förmåner som regleras i det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att med kollektivavtalet som utgångspunkt utreda de tillämpningsproblem som kan uppkomma och ge svar på hur man löser dessa. Den tillämpningsproblematik jag kommer att beröra kan delas in i tre delar. Först ställer jag mig frågan hur man avgör om ett arbetarkollektivavtal eller tjänstemannakollektivavtal är tillämpligt på visst arbete? Sedan kommer jag att ställa mig frågan hur man avgör vilket kollektivavtal som skall gälla då arbetsgivaren har ingått avtal med två eller flera arbetstagarorganisationer vars avtal reglerar samma område. Vilket avtal skall i dessa fall ges företräde? Finns det i praxis någon utarbetad princip inom detta område?

² Se nedan avsnitt 2.4.1 om medlemsbundenhet.

Slutligen frågar jag mig hur en oorganiserad arbetstagare står i förhållande till det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen. Har arbetsgivaren möjlighet att helt bortse från kollektivavtalet vad gäller löner och förmåner med hänvisning till att denna arbetstagare inte är fackligt organiserad eller kan arbetstagaren ändå ställa krav på arbetsgivaren att tillämpa gällande kollektivavtal på honom eller henne och därmed ge arbetstagaren rätt till vissa förmåner?

1.3 Avgränsningar

Detta arbete tar utgångspunkt i det svenska kollektivavtalet och den tradition vi har inom den svenska kollektivavtalsrätten. Jag kommer därför helt att utelämna redogörelser för hur det ser ut i andra länder. Ett intressant och aktuellt ämne är genom den pågående *Vaxholmskonflikten* frågan om man kan tvinga utländska arbetstagare som arbetar i Sverige att teckna svenskt kollektivavtal. Detta spørsmål kommer dock att lämnas utanför min uppsats eftersom jag anser att detta område är alldeles för stort och jag på grund av platsbrist inte kommer att kunna ta upp det. Min uppsats kommer således att fokusera på det svenska kollektivavtalet och de problem som kan uppkomma vid dess tillämpning.

1.4 Metod och material

Jag kommer i min uppsats att använda mig av en traditionell juridisk metod av rättsdogmatisk karaktär. Detta innebär att jag kommer att studera och tolka praxis, förarbeten och doktrin som jag finner vara av intresse för mitt arbete för att på ett tillfredställande sätt kunna besvara mina frågeställningar.

I uppsatsen kommer svensk doktrin och praxis att få störst utrymme. Den doktrin jag använt mig av kommer från välkända och erkända författare och jag har valt den doktrin som i relativt stor omfattning behandlar mitt ämne. Vad gäller praxis är denna relativt omfattande och jag har valt den praxis som klart och tydligt kan kopplas till min frågeställning och som ger mig svar på de frågor jag valt att ställa. Jag har funnit en hel del gamla rättsfall från tidigt 1900-tal som behandlar kollektivavtalets tillämpning men detta har jag till största del bortsett ifrån och riktat in mig på nyare rättsfall. Flera av de principer jag kommer att redogöra för är inte lagstadgade utan har utvecklats genom domstolspraxis. Detta gör att praxis inom flera avsnitt kommer att ges stort utrymme.

1.5 Disposition

Uppsatsen kommer att delas in i fyra kapitel. Det första kapitlet utgör en inledning med presentation av mitt uppsatsämne, syfte, metod och material, avgränsningar och disposition för arbetet. Kapitel två kommer att ge en övergripande beskrivning av kollektivavtalet för att kunna förstå det

som kommer att behandlas senare i uppsatsen. Här beskriver jag kollektivavtalets historia i den svenska rätten, hur det ser ut idag, hur kollektivavtalet skall se ut för att vara giltigt och vilka speciella rättsverkningar ett kollektivavtal grundar. Kapitel tre kommer att behandla kollektivavtalets tillämplighet där jag kommer att gå in på hur man bestämmer vilket avtal som skall vara tillämplig då det finns flera samt hur kollektivavtalet står i förhållande oorganiserade arbetstagare. Kapitel fyra kommer att innehålla en avslutande analys och slutsats där jag ger svar på mina frågeställningar.

2 Kollektivavtalet som regleringsinstrument

2.1 Historik

Sverige började industrialiseras under 1800-talets mitt. I den förindustriella rätten hade det funnits en relativt omfattande arbetslagstiftning men något utrymme för kollektiva lösningar parterna emellan hade inte getts. Lönerna bestämdes till stor del genom myndighetsbeslut. Samverkan mellan arbetare i syfte att påverka arbetsvillkoren ansågs förbjudna.³ Genom de liberala idéer som fick fäste under 1800-talets mitt försvann många av dessa lagar och lagstiftaren ingrep mer och mer sällan i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁴

Under 1870-talet började de svenska arbetarna organisera sig i fackföreningar i syfte att påverka arbetsvillkoren. Kollektivavtalet började under 1890-talet att användas som regleringsform i större skala. LO bildades 1898 som den mest inflytelserika organisationen på arbetarsidan. Som motvikt bildades SAF⁵ på arbetsgivarsidan 1902. I och med detta började riksomfattande kollektivavtal att växa fram.⁶ År 1906 godkände SAF och LO genom den så kallade *decemberkompromissen* arbetstagarens föreningsrätt, det vill säga rätten att vara fackligt organiserad. Arbetsgivarsidan fick i gengäld igenom sin rätt att ”leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa var organiserade eller ej”.⁷

Trots att de kollektiva lösningarna hade fått starkt fäste i Sverige under seklets början rådde länge starka motsättningar mellan parterna. Strejker utkämpades men arbetarrörelsen växte sig allt starkare, detta kan bland annat ses genom en lag som antogs år 1919 där man införde åtta timmars arbetsdag.⁸ Parterna försökte länge reglera i lag vilka rättsverkningar ett kollektivavtal hade men misslyckade flertalet gånger. År 1928 tillkom slutligen en lag som reglerade kollektivavtalet. Här fastslogs att inte bara parterna i kollektivavtalet utan också avtalslutande organisations medlemmar skulle vara bundna samt att det under avtalets löptid skulle råda fredsplikt. Samtidigt med detta inrättades en central specialdomstol genom

³ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 22. se även Sigeman, *Arbetsrätten* s. 15.

⁴ Sigeman, *Arbetsrätten*, s.15.

⁵ *Numera Svenskt Näringsliv*.

⁶ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 15.

⁷ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 23.

⁸ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 23.

lagen om arbetsdomstol.⁹ Inledningsvis var arbetarsidan missnöjda med denna lag men den kom sedermera att bli accepterad. Från 1930-talets slut intog staten en mer restriktiv hållning till att lagstifta om arbetsförhållanden. Bakgrunden till detta var att SAF och LO träffade ett huvudavtal, kallat *Saltsjöbadsavtalet* genom vilket parterna åtog sig ett ansvar för att stridsåtgärder inte missbrukades. Detta åtagande skulle innebära att man förebyggde att staten ingrep på den kollektiva arbetsrättens område för flera decennier framåt.¹⁰ Flertalet områden kom nu istället att regleras i kollektivavtal.¹¹ Man talar om en *Saltsjöbadsanda*, vilken karaktäriserades av att kollektivavtalet var den centrala regleringskällan och att lagstiftning skulle leda till försämrade partsrelationer.¹²

Denna ordning kom att hålla i sig fram till 1970-talet då en rad nya lagar på arbetsrätten infördes under socialdemokratisk regi. Det klart viktigaste lagarna var LAS som tillkom år 1974 och MBL som tillkom år 1976.¹³ Även förtroendemannalagen som tillkom år 1974 och lag om styrelserepresentation år 1976 bör nämnas. Dessa lagar innebar dock inget principiellt uppbrott från det rådande kollektivavtalssystemet.¹⁴

2.2 Kollektivavtalet idag

Kollektivavtalen kan mellan olika branscher uppvisa en rik variation. Det kan slutas på olika nivåer, dels på central nivå mellan olika förbund och på lokal nivå mellan lokala parter.¹⁵ Det typiska kollektivavtalet avser att reglera anställningsvillkoren för ett obestämt antal arbetstagare.

Ursprungligen innehöll kollektivavtalen enbart löner för branschen men innehåller numera en mer omfattande reglering gällande bland annat arbetstid, uppsägning, skydd för föreningsrätten, förhandlingsordning, bestämmelser om fredsplikt med mera.¹⁶

Trots att lagstiftningstakten har ökat inom det arbetsrättsliga området de senaste decennierna menar *Glavå* att kollektivavtalets betydelse som regleringsinstrument på den svenska arbetsmarknaden inte har minskat. Detta menar han beror framförallt på att lagen inte täcker upp alla de områden som aktualiseras mellan arbetstagare och arbetsgivare och för att en stor del av lagstiftningen är semidispositiv¹⁷ vilket i stor utsträckning utnyttjas.¹⁸

⁹ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 16. *Med fredsplikt menas att parterna inte får använda sig av strejk, lockout etc. för att framtinga krav som ställts på motparten.*

¹⁰ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 16.

¹¹ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 24.

¹² DS 2002:56, s. 65.

¹³ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 17.

¹⁴ DS 2002:56, s. 58.

¹⁵ Schmidt, *Facklig arbetsrätt* s. 177.

¹⁶ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 177.

¹⁷ *Med semidispositivitet menas att lagens bestämmelser kan avtalas bort i kollektivavtal men ej i enskilt anställningsavtal.*

¹⁸ Glavå, *Arbetsrätt*, s. 137.

2.3 Kravet på skriftlighet

23 § MBL innehåller en legaldefinition och föreskriver att ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. På arbetstagersidan ställs alltså ett krav på att det måste vara en organisation som ingår kollektivavtal, en enskild arbetstagare kan således inte ensam stå som part i ett kollektivavtal.¹⁹

Ett kollektivavtal kan även innebära enbart en enkel hänvisning till ett annat kollektivavtal. Detta är ofta fallet då en oorganiserad arbetsgivare skriver under en av facket framlagd handling för att han skall följa det gällande riksavtalet för branschen. Detta går under benämningen *hängavtal* och är vanligt förekommande inom många branscher.²⁰

2.4 Kollektivavtalets verkan för avtalsparterna

Kollektivavtalets främsta rättsverkningar är medlemsbundenhet, tvingande verkan, fredsplikt och särskilda påföljder vid avtalsbrott. Dessa rättsverkningar är särskilt utmärkande för just kollektivavtalet.²¹

2.4.1 Medlemsbundenhet

Kollektivavtalet binder likt med andra avtal avtalsslutande parter. Vad som är utmärkande för kollektivavtalet är att det även grundar rättsverkningar för de avtalsslutande organisationernas medlemmar. Detta framgår av 26 § MBL som föreskriver att kollektivavtal som slutits av arbetsgivar eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlemmar av organisationen. Detta innebär alltså att organisationerna getts en fullmakt att ingå avtal för sina medlemmar. Glavå talar om tvingande tredjemansavtal, vilket är sällsynt i vårt rättssystem.²²

Kollektivavtalsbundenheten föreligger då en arbetstagare är medlem i avtalsslutande organisation, eller i vart fall var medlem då avtalet ingicks, arbetar eller utövar verksamhet inom avtalets tillämpningsområde samt inte vara bunden av annat kollektivavtal med samma tillämpningsområde.²³ Kollektivavtalet binder även medlemmar som efter att avtalet slutits mellan parterna har inträtt i organisationen. Skulle en medlem utträda ur den fackliga organisationen innebär det inte att han upphör att vara bunden av

¹⁹ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 178.

²⁰ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 180.

²¹ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 62.

²² Glavå, *Arbetsrätt*, s. 396.

²³ Glavå, *Arbetsrätt*, s. 397. Se vidare avsnitt 3.2 om konkurrerande kollektivavtal och kollektivavtalets tillämplighet på oorganiserade arbetstagare.

kollektivavtalet. Huvudregeln är att en medlem är bunden av kollektivavtalet så länge organisationen är det.²⁴

2.4.2 Tvingande verkan

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan kan träffa överenskommelser som strider mot kollektivavtalet. Detta följer av MBL 27 § och benämns som *kollektivavtalets tvingande verkan*. Av detta följer alltså att kollektivavtalet ges företräde framför det enskilda anställningsavtalet och att kollektivavtalets bestämmelser med en normerande verkan flyter in i det enskilda anställningsavtalet.²⁵

Glavå gör i detta sammanhang en distinktion mellan minimiavtal och normalavtal för att beskriva i vilken mån avvikelser från kollektivavtalet är giltiga. Men minimiavtal menas att lön och andra förmåner skall utgå med en viss lägsta summa där högre lön är tillåtet och vanligt förekommande. Med normalavtal blir situationen en annan eftersom alla avvikelser då är ogiltiga, även överenskommelser om högre lön. *Glavå* menar dock att normalavtalen mer och mer börjar försvinna och att minimiavtal idag blir allt vanligare.²⁶

2.4.3 Stridsåtgärder

Den principiella rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfästa i RF 2:17 men i och med att kollektivavtal träffas upphör i princip rätten för parterna och dess medlemmar att använda stridsåtgärder.²⁷ AD har uttryckt sig att karaktären av fredsdokument är kollektivavtalets ” kanske viktigaste funktion”.²⁸ Regeln syftar till att stridsåtgärder inte får användas för att åstadkomma en ändring i avtalet. Det är inte heller tillåtet att gå i strid för att komma överens om regler som skall gälla då avtalet har upphört att gälla. Dock kan kollektivavtalsparterna använda stridsåtgärder mot varandra om en fråga som inte reglerats i avtalet.²⁹ Ett viktigt undantag från fredsplikten är rätten att vidta *sympatiåtgärder* vilket innebär att man hjälper annan vid pågående, laglig arbetskonflikt.³⁰

2.4.4 Avtalsbrott

Påföljderna vid brott mot kollektivavtal avviker till viss del mot vad som gäller i andra avtalsförhållanden. För brott mot kollektivavtal kan utdömas både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Det vill säga att skadestånd kan

²⁴ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 199f.

²⁵ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 62.

²⁶ Glavå, *Arbetsrätt*, s. 400f.

²⁷ Sigeman, *Arbetsrätten*, s.66.

²⁸ AD 1996:147.

²⁹ 41 § MBL samt Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 66f.

³⁰ Glavå, *Arbetsrätt*, s. 171.

utdömas även om man inte kan påvisa en ekonomisk skada.³¹ Det allmänna skadeståndet har främst till syfte att upprätthålla respekt för gällande normer.³² Till skillnad mot vad som gäller inom den vanliga avtalsrätten har domstolen vid brott mot kollektivavtal med hänsyn till omständigheterna möjlighet att jämka eller sätta ner skadeståndet helt.³³ Denna regel anses vara nödvändig eftersom exempelvis brott mot fredsplikten kan åstadkomma skador som inte står i proportion till de ansvarigas betalningsförmåga.³⁴

³¹ 54-55 §§ MBL.

³² Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 70.

³³ 60 § st 1 MBL.

³⁴ Sigeman, *Arbetsrätten*, s. 70f.

3 Kollektivavtalet och dess tillämpning

Vanligtvis reglerar kollektivavtalet en speciell grupp av arbetstagare, väl preciserat med en skarp gränsdragning vilken typ av arbete som är att hänföra till tjänstemannakategorin och vilket arbete som är att hänföra till arbetarkategorin. Ibland kan det dock uppkomma problem då det råder oenighet om vilket avtal som skall tillämpas på en speciell tjänst. Nedan kommer jag att gå igenom spörsmål som berör dels gränsdragningen mellan arbetarkollektivavtal och tjänstemannakollektivavtal och dels vad som händer då det finns två konkurrerande kollektivavtal som reglerar samma område och vilket av avtalen som då ges företräde. Slutligen kommer jag att utreda i vilken mån ett kollektivavtal tillämpas på en oorganiserad arbetstagare.

3.1 Skall arbetaravtal eller tjänstemannaavtal tillämpas?

På en arbetsplats finns ofta både de som hänförs under arbetarkategorin och de som hänförs under tjänstemannakategorin. Att bestämma under vilken kategori en arbetstagare skall hänföras kan ibland innebära problem, bland annat då tjänster förändras och nya tillkommer.

3.1.1 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 18

I *AD 1978 nr 18* hade modellörer vid Ifö AB Bromölla (keramisk industri som bland annat tillverkade toalettstolar och handfat) fått mer kvalificerade tekniskt betonade arbetsuppgifter och arbetsgivaren hade i samband med detta börjat tillämpa ett tjänstemannaavtal (SIF - avtalet) istället för ett tidigare använt arbetaravtal (fabriksarbetaravtalet). I samband med detta beviljades modellörerna utträde ur fabriksarbetarförbundet och inträdde istället i SIF. Tvist uppkom mellan parterna om det var ett tjänstemannaavtal eller ett arbetaravtal som skulle vara tillämpligt på modellörerna.

Modellörernas arbete gick ut på att med utgångspunkt i en konstruktionsritning framställa modeller till en sanitetspjäs som skulle tillverkas. I arbetet ingick också att utföra mätningar och eventuella justeringar. Fabriksarbetarförbundet menade att arbetsuppgifterna framförallt utgjordes av manuellt arbete. Motparten (Byggnadsämnesförbundet) menade att arbetet till ungefär 2/3 var av teknisk karaktär. Detta eftersom produkten krympte vid bränning och därmed ändrade form vilket innebar att modellörerna i samband med detta utförde ganska avancerade beräkningar av krympning hos godset. Dessa uppgifter menade byggnadsämnesförbundet var av klar tjänstemannakaraktär. Båda parterna var dock överens om att modellörerna

fått mer tekniskt betonade arbetsuppgifter samt att man inom bolagets personalavdelning utarbetat ett förslag att de modellörer som genomgått en vidareutbildning skulle ges tjänstemannaställning. Denna utbidning hade modellörerna sedermera genomgått. Fabriksarbetarförbundet menade att de var helt ovetande om att man vid företaget börjat tillämpa SIF – avtalet på modellörerna.

Domstolen sade i sina domskäl att gränsen mellan arbetaravtal och tjänstemannaavtal vanligtvis skall fastställas genom tolkning av avtalet. Vad parterna har kommit överens om eller de gemensamma förutsättningarna de utgått från vid avtalets ingående skall i första hand vara bestämmande för gränsdragningen. I praktiken har man i regel att räkna med att en sådan gränsdragning råder mellan avtalen och att arbetaravtalet inte är tillämpligt i fråga om arbetsuppgifter som utförs av den som har tjänstemannaställning och omfattas av ett tjänstemannaavtal. Normalt föreligger alltså ingen överlappning mellan avtalen. Kollektivavtalen har på ömse sidor utvecklats under beaktande av en på traditionellt vilande uppfattning om vad som är tjänstemannabetonat respektive arbetarbetotonat arbete. Ofta förekommer dessutom såkallade *organsiationsöverenskommelser* där man fastställer avtalens gränser till varandra. Dock kan det i vissa fall uppkomma problem med att avgöra vilket avtal som skall tillämpas på en arbetstagare som har arbetsuppgifter som till typ eller sammansättning skiljer sig mot vad som tidigare förekommit inom branschen. Detta eftersom det inte finns ett enhetligt tjänstemannabegrepp utan begreppsbildningen är ologiskt genomförd och relativt oklar.

I fallet var parterna överens om att modellörernas arbete förändrats över tiden och att det nu (sedan slutet av 1960-talet) består av mer kvalificerat tekniskt betonat arbete än tidigare. Parterna är dock oense om hur stor del av modellörernas arbete som är av teknisk karaktär. Domstolen menade att det skett en stor förändring av modellörernas arbete men att den tekniska biten trots allt inte var det helt dominerande inslaget i modellörernas verksamhet. Eftersom många arbetstagare under arbetarkollektivavtal under den senaste tiden fått mer tekniskt betonade arbetsuppgifter kunde man inte, enbart med hänvisning till mer tekniskt betonade uppgifter göra gällande att arbetet skulle falla in under ett tjänstemannaavtal. Med hänsyn till att modellörerna tidigare tillhört fabriksarbetarförbundet och att de alltjämt vid sidan av de tekniskt betonade arbetsuppgifterna utförde arbete av mer manuell karaktär och att det inte fanns någon praxis på avtalsområdet om vart modellörerna skulle hänföras talade övervägande skäl för att arbetaravtalet fortfarande skulle tillämpas.

Domstolen gick sedan in på frågan vilken betydelse det hade att bolaget under några år tillämpat SIF – avtalet på de aktuella arbetstagarna och att modellörerna beviljats utträde ur fabriksarbetarförbundet för inträde i SIF. Domstolen menade att inget i fallet tydde på att fabriksarbetarförbundet uppfattade utträdesansökan som ett uttryck för att man på arbetsgivarsidan hade intagit en ändrad syn gällande kollektivavtalstillhörighet. Bolaget hade ensidigt beslutat om ändrad avtalstillhörighet utan att underrätta

fabriksarbetarförbundet om detta. Uppmärksamhet skulle även riktas till att man i företaget under 1960-talet utarbetade en promemoria där tanken var att modellörerna skulle erhålla tjänstemannaställning först efter ett par år efter att de slutfört sin vidareutbildning. Under den första tiden skulle de således fortsätta att omfattas av fabriksarbetaravtalet. Modellörerna som nu erhållit tjänstemannaställning hade arbetat endast ett år efter att de avslutat sin vidareutbildning.

Sammanfattningsvis menade domstolen att fabriksarbetaravtalet skulle fortsätta att tillämpas på modellörerna då varken de ändrade arbetsuppgifterna, utträdet ur fabriksarbetarförbundet eller arbetsgivarens ändrade avtalstillämpning medförde att modellörerna skulle falla under SIF – avtalet.

3.1.2 Arbetsdomstolens dom 1989 nr 12

I *AD 1989 nr 12* hade man tagit i bruk en automatiserad lager och ordersammanställningsanläggning som styrdes av ett processdatasystem. För handhavandet av processdatasystemet hade man tillskapat två tjänster som benämndes *biträdande processoperatör*. Dessa två arbetstagare var medlemmar i SIF.

Fråga uppkom om tjänstemannaavtal eller arbetaravtal var tillämpligt på de nyskapade tjänsterna. Livsmedelsarbetarförbundet yrkade att arbetsdomstolen skulle fastställa att bolaget var skyldiga att tillämpa branschavtalet för vin och spritindustrin på de två arbetstagarna. Under 1979 hade bolaget, beläget i Falkenberg beslutat att förändra lagerhanteringen genom att införa en automatiserad ordersammanställningsanläggning. För detta kom sedermera två tjänster som biträdande processoperatör att inrättas. Då bolaget startade sin verksamhet i mitten på 1970-talet hade orderhanteringen skett mer för hand, genom att varorna för hand lastades och distribuerades till kunderna. De arbetstagare som utförde detta gick alla under branschavtalet för vin och spritindustrin.

Sedan den automatiserade lager och ordersammanställningsanläggningen togs i bruk menar livsmedelsarbetarförbundet till stöd för sin talan att orderupptagningen sker på ungefär samma sätt som tidigare med den skillnaden att alla beställningar går direkt till bolagets centraldator i Stockholm som sedan skickar beställningen till Falkenberg där man upprättar ett köregister för de beställda varorna. Allt detta sker automatiskt och de personalinsatser som krävs är övervakning av systemen och att man ingriper då fel uppstår. Produktionen styrs ifrån ett kontrollrum där de två biträdande systemoperatörerna tjänstgör. Deras arbete går ut på att övervaka driften samt lokalisera och åtgärda eventuella fel. De ansvarar även för rådgivning till de som arbetar ute i anläggningen. Det programmeringsarbete som förekommer utförs vanligtvis av en överordnad men enklare programmeringsuppgifter kan förekomma.

Livsmedelsarbetarförbundet poängterar att den tekniska utvecklingen inom industrin gjort att arbetsuppgifterna inom industrin till stor del förändrats och där andra tolkningsdata inte ger tillräcklig ledning vilket avtal som är tillämpligt skall man i första hand undersöka varifrån de nya arbetsuppgifterna härstammar ifrån. Enligt livsmedelsarbetarförbundet är de arbetsuppgifter som de två biträdande processoperatörerna utför huvudsakligen att se som arbete i produktionen där skillnaden mot tidigare är att datorer tagit större anspråk än tidigare. Detta betyder dock inte att arbetet i grunden har ändrat karaktär utan är i princip samma arbete som tidigare.

Arbetsgivarparten menar å sin sida att de biträdande systemoperatörerna har helt nya arbetsuppgifter mot vad de hade tidigare. Datatekniken krävde helt nya kunskaper än tidigare och innehållet i befattningarna kunde inte härledas till någon tidigare tjänst inom bolaget. Innan automatiseringen skedde hade arbetsledarna till uppgift att bland annat sortera order, prioritera ordersammanställningar med mera. Detta var arbete som nu helt utfördes av datorer. Ansvaret för datadriften ligger helt hos systemoperatören och de biträdande systemoperatörerna. Det krävs därför att de helt förstår hur dataprogrammen fungerar och kunna åtgärda det som inte fungerar. De biträdande systemoperatörerna handhar också viss utbildning av personal så att de ska kunna hantera de fel som kan drabba anläggningen. Bolaget har hela tiden tillämpat tjänstemannaavtal på de biträdande processoperatörerna och de två arbetstagarna har dessutom beviljats utträde ur livsmedelsarbetarförbundet och inträde i SIF. Detta stöder påståendet om att livsmedelsarbetarförbundet har godtagit den ändrade avtalstillämpningen. Under förhandlingar med bland annat livsmedelsarbetarförbundet om en ny organisationsplan för bolaget upptogs de nya befattningarna som biträdande systemoperatör som tjänstemannabefattningar. Detta utan att livsmedelsarbetarförbundet gjorde några invändningar. Bolaget har således tillämpat tjänstemannaavtal på befattningarna sedan 1980 utan att livsmedelsarbetarförbundet invänt mot detta.

Livsmedelsarbetarförbundet bestrider att de tidigare skulle ha godkänt avtalstillämpningen. Man har inte på central nivå fått kännedom om bolagets avtalstillämpning förrän nu och har således inte kunnat reagera på den.

Domstolen hänvisar i sina domskäl till AD 1978 nr 18 men menar att man i detta fall inte kan söka svaret på arbetaravtalets tillämplighet genom att undersöka i vad mån det har förekommit en av den tekniska utvecklingen föranledd, mer eller mindre långtgående förändring av arbete som tidigare hörde in under det avtalet. För att avtalstolkningen skall kunna grundas på på en sådan jämförelse torde få förutsättas att jämförelsen gäller konkreta arbetsuppgifter för enskild arbetstagar eller viss grupp av arbetstagar. Att verksamheten i hela den stora anläggningen som det här är fråga om är densamma som tidigare är av mindre betydelse för tvistefrågan om branschavtalets tillämplighet på vissa, bestämda arbetstagar. Domstolen

konstaterar därför att de biträdande systemoperatörernas arbetsuppgifter är nya och inte kan härledas ur arbete som utfördes innan datoriseringen.

Eftersom någon ledning inte ges i avtalets text eller gemensamma förutsättningar vid avtalets tillkomst var domstolen hänvisad till att på mer allmänna grunder bedöma vilket som skall anses vara avtalets tillämpningsområde. Eftersom det här handlar om nya uppgifter som tillskapats på grund av den tekniska utvecklingen torde det här vara svårt att för gränsdragningen falla tillbaka på ett traditionellt tjänstemannabegrepp. Den mest framkomliga vägen torde vara att fråga sig om arbetsuppgifterna till sin art och sammansättning kan jämföras med sådant arbete som faller under arbetaravtal.

I målet har åberopats en överenskommelse rörande organisationsfrågor mellan livsmedelsarbetarförbundet och SIF. Av denna framkommer att allt arbete inom produktion skall falla under arbetaravtal samt allt inom administration skall falla inom tjänstemannaavtalet. Enligt livsmedelsarbetarförbundets ståndpunkt utför de biträdande systemoperatörerna arbete som till största del faller inom produktion. Arbetsgivarpartens mening är däremot att arbetet utförs inom administration där man särskilt tryckt på de stora krav som där ställs på dessa i att kunna ingripa då fel uppstår och deras särskilda kompetens inom data. Domstolen menar att de biträdande systemoperatörernas arbete, datoriseringen till trots, till största del består av arbete vid den löpande produktionen och driften vid företaget.

Domstolen påpekar att bedömning bygger på överväganden rörande de båda biträdande processoperatörernas arbete i jämförelse med annat arbete som faller under arbetaravtalet. Övervägande skäl talar därför för att branschavtalet för vin och spritindustrin skall tillämpas på de biträdande systemoperatörerna. Livsmedelsarbetarförbundets fastställsetalan skulle således bifallas.

3.1.3 Arbetsdomstolens dom 2006 nr 87

I *AD 2006 nr 87* hade en arbetsgivare inom massa och pappersindustri i samband med en omorganisation inrättat en ny tjänst kallad *kvalitetsingenjör* på vilken han tillämpat ett arbetaravtal ingått med pappersarbetarförbundet.

Fråga uppkom om det var arbetaravtal eller tjänstemannaavtal som var tillämpligt på den nyinrättade tjänsten.

Vid bolagets laboratorium i Vallavik fanns tidigare en laboratorieingenjör, fyra daglaboranter och sex skiftgående laboranter. Genom en omorganisation drogs en daglaboranttjänst in eftersom en denna arbetstagare gått i pension (nedan B I E) och en ny tjänst, kallad *kvalitetsingenjör* inrättades vilken kom att innehas av en arbetstagare kallad IG som var medlem i SIF.

IG hade tidigare innehaft en tjänst som laboratorieingenjör med tjänstemannaställning då hon var chef för laboratoriet.

I befattningsbeskrivningen för den nya tjänsten som *kvalitetsingenjör* framgick att tjänsten krävde högskoleingenjörsexamen med inriktning kemi eller motsvarande kunskaper och erfarenheter. Arbetstagaren skulle ha erfarenhet av forsknings – utvecklings och laboratoriearbete, mycket goda kunskaper om kvalitetskrav på produkterna och kundkännedom, goda kunskaper och erfarenhet av kvalitetsarbete och kvalitetssystem samt mycket god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift på svenska och engelska samt gärna ytterligare ett språk. Av denna befattningsbeskrivning ställdes enligt SIF sådana kompetenskrav som typiskt sett är en tjänstemannabefattning.

Arbetsgivarsidan menade i första hand att man hade gjort en överenskommelse om avtalstillhörighet i samband med en förhandling där man behandlat omorganisationen. Enligt arbetsgivarparten hade man uppfört ett protokoll där man kommit överens med SIF att kvalitetsingenjören skulle falla under pappersavtalet. SIF menade däremot att man inte kommit överens om detta utan att de i samband med denna förhandling motsatt sig en ändrad avtalstillhörighet. I andra hand gjorde arbetsgivarparten gällande att kvalitetsingenjören med hänvisning till arbetsuppgifterna skulle vara underställd pappers avtal. Detta grundade man på att tjänsten som kvalitetsingenjör till ungefär 50% härstammade från den tjänst som daglaborant som B I E hade innehaft och som gått under pappers avtal. SIF menade att tjänsten som kvalitetsingenjör till största del härstammade från I G s tidigare tjänst som laboratorieingenjör och chef för laboratoriet.

Domstolen konstaterade i sina domskäl att det inte fanns en överenskommelse om kollektivavtal mellan parterna eftersom SIF i en justeringsanmärkning hade klargjort att de inte delade arbetsgivarens mening om att pappers avtal skulle gälla för I G. Domstolen gick sedan över till att pröva om SIF-avtalet var tillämplig på tjänsten som kvalitetsingenjör. Domstolen menade att gränsdragningen mellan arbetar och tjänstemannaarbete vanligtvis har utvecklats på ömse sidor med en gemensam vilande uppfattning om vad som är tjänstemannabetonat och arbetarbetonat och att gränsen mellan avtalen i stor utsträckning har reglerats avtalsvägen. När det inte finns någon vägledning i kollektivavtalet bör man antingen ta hänsyn till hur arbetet traditonellt har betraktats eller antingen utgå ifrån en *huvudsaklighetsprincip* där man tittar på om arbetsuppgifterna till största del är tjänstemannabetonade eller arbetarbetonade. Dessa metoder kan dock vara svårtillämpade eftersom det till exempel inte finns ett enhetligt tjänstemannabegrepp.

Då det i detta fall handlar om arbetsuppgifter som tidigare utförts i andra befattningar ansåg domstolen det naturligt att grunda sin bedömning på i vilken utsträckning arbetsuppgifterna som kvalitetsingenjör tidigare hade utförts i en befattning som fallit under tjänstemannaavtal.. Denna bedömning skulle göras utifrån parternas argumentation i målet. Både

produktionschefen, I G samt laboratorieingenjören har samstämmt menat att arbetsuppgifterna till största del härstammar från den tidigare laboratorieingenjörsbefattningen som föll under ett tjänstemannaavtal. Domstolen gick på denna linje och menade att denna samstämmighet skulle lägga grunden för att det var SIF – avtalet som skulle tillämpas på kvalitetsingenjörens arbetsuppgifter. Bolaget hade således åsidosatt sina skyldigheter genom att felaktigt tillämpa pappers avtal på befattningen istället för SIF avtalet. Bolaget dömdes därmed att utge skadestånd till SIF för kollektivavtalsbrott.

3.2 Konkurrerande avtalsförpliktelser

Inom kollektivavtalsrätten kan problem ibland uppkomma då man har två kollektivavtal som reglerar samma område och samma arbete i konkurrens med varandra. Man måste då utreda vilket avtal som skall ges företräde.

3.2.1 Principer inom avtalsrätten

Vad som gäller inom den traditionella kontraktsrätten skiljer sig till viss del mot vad som gäller inom kollektivavtalsrätten. Ingår någon två eller flera avtal om samma sak föreligger samtidigt flera giltiga avtal. *Norberg* ger exempel på en fastighetsägare som ingår avtal med flera om bruksrätt till en skjutbana. Detta kommer att innebära att alla har bruksrätt men den som har det första ingångna avtalet vanligtvis ges bättre rätt. Rättsläget kan däremot ändras om det visar sig att den senare tagit sin bruksrätt i god tro. Fastighetsägaren kommer, oavsett vem som har den bästa rätten att bli ersättningsskyldig för att han brustit i sin skyldighet att uppfylla de avtalsförpliktelser han har gentemot sin nyttjanderättshavare.³⁵ Vill båda kontrahenterna ha nyttjanderätten till skjutbanan kommer domstolen att avgöra vilken av de två som har den bästa rätten. Den som av domstolen anses ha den ”sämre” rätten till nyttjande får nöja sig med att rikta ett skadeståndskrav gentemot upplåtaren. Den som inom civilrätten ingått motstridiga avtalsförpliktelser får alltså skylla sig själv.³⁶

3.2.2 Konkurrerande kollektivavtal

Inom kollektivavtalsrätten har man intagit en annan hållning gentemot konkurrerande avtalsförpliktelser. Inom praxis har man utarbetat en princip som säger att avseende anställningsvillkor är arbetsgivaren i princip skyldig att följa det först ingångna kollektivavtalet.³⁷ Beträffande villkor på partsplanet, det vill säga sådan villkor som inte är att anse som anställningsvillkor är han skyldig att iakta båda avtalerna, såvitt de ej strider

³⁵ *Norberg, Arbetsrätt och konkurrensrätt*, s. 407f.

³⁶ *Norberg, Arbetsrätt och konkurrensrätt*, s. 408f.

³⁷ *Adlercreutz nämner att ett utav kollektivavtalsregleringens viktigaste syften är att anställningsvillkoren skall vara enhetligt reglerade. Se Adlercreutz, Svensk arbetsrätt*, s. 64.

mot varandra.³⁸ Arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig mot den andra avtalsparten i den mån denna inte kände till det först ingångna avtalet.³⁹ I och med Britanniadomen⁴⁰ modifierades bestämmelsen om konkurrerande kollektivavtal. Detta gjordes på så sätt att i det fall det råder konkurrens mellan två kollektivavtal och det först ingångna avtalet ej omfattas av MBL skall det senare avtalet tillämpas i de delar avtalen är oförenliga.⁴¹

3.2.3 Arbetsdomstolen dom 1974 nr 14

Ett bolag utförde arbeten avseende schaktning med grävmaskiner på olika nybyggnadsområden genom att tillhandahålla maskiner och förare. Arbetet föll inom tillämpningsområdet för både maskinföraravtalet samt anläggningsavtalet och därtill anslutande semesteravtal. Bolaget var bundet av maskinförareavtalet genom medlemskap i Biltrafikens arbetsgivarförbund och anläggningsavtalet med därtill anslutande semesteravtal genom hängavtal med byggnadsarbetarförbundet. För ifrågasatt arbete hade bolaget tillämpat maskinförareavtalet. Tvist uppkom om bolaget var skyldig att tillämpa anläggnings och semesteravtalen. Som skäl för att tillämpa anläggningsavtalet anförde byggnadsarbetarförbundet att bolaget i stor utsträckning bedrev sitt arbete på byggnads och anläggningsplatser. När detta blev känt för byggnadsarbetarförbundet träffades en uppgörelse om hängavtal med bolaget som undertecknades i september 1972. I samband med detta tecknades även en överenskommelse om granskning av ackords och tidlönelistor. Bolaget hade i sin tjänst en grävmaskinist, medlem i transportarbetarförbundet som utfört schaktningarbete för vatten och avlopp i ett nybyggnadsområde utanför Göteborg. Detta var enligt byggnadsarbetarförbundet att anse som ledningsarbete enligt anläggningsavtalet och bolaget var därför skyldiga att tillämpa anläggningsavtalet på honom, vilket emellertid inte skett. Bolaget hade därför brutit mot kollektivavtalet vilket främst skett genom att inte betala in granskningsarvoden och semestermedel i enlighet med anläggningsavtalet.

Bolaget anförde å sin sida att parterna i Biltrafikens arbetsgivarförbund länge varit överens om att allt arbete som sker med maskinförare faller under maskinförareavtalet. Detta förklaras av den historiska utvecklingen. Från början var det så att många åkeriföretag skaffade en grävmaskin som komplement till åkerirörelsen. Efter hand uppkom även företag som enbart hyrde ut grävmaskiner och förare till bland annat entreprenörer inom anläggningsbranschen. Det var i princip enbart denna typ av grävmaskinföretag som var med i biltrafikens arbetsgivarförbund och för vilka maskinförareavtalet tillämpades. Under sommaren 1972 gjorde byggnadsarbetarförbundet flera framställningar till bolaget om att teckna ett hängavtal. I september tecknades ett hängavtal men bolaget poängterade i samband med detta att man under överskådlig framtid inte skulle komma att

³⁸ Se nedan AD 1974 nr 14 samt AD 1978 nr 111. Även Glavå, *Arbetsrätt*, s. 408.

³⁹ Se nedan AD 1977 nr 14. Även Glavå, *Arbetsrätten*, s. 408.

⁴⁰ Se nedan avsnitt 3.2.5.

⁴¹ Glavå, *Arbetsrätten* s. 408. Se vidare avsnitt 3.2.5.

utföra arbeten som skulle falla utanför maskinförareavtalets tillämpningsområde. Hängavtalet skulle få betydelse först då någon började utföra arbete utanför maskinförareavtalets tillämpningsområde. Bolaget tillade att i det fall domstolen skulle finna att anläggningsavtalet var tillämpligt skulle skadeståndskyldighet inte komma ifråga eftersom byggnadsarbetarförbundet vid avtalets ingående visste att bolaget var bundet av maskinförareavtalet och att två avtal inte kunde tillämpas samtidigt.

Domstolen menade i sina domskäl att det var ostridigt att anläggningsavtalet och därtill tillhörande semesteravtal gällde mellan parterna. Dock hade bolaget menat att anläggningsavtalet ingåtts under den förutsättningen att det enbart skulle tillämpas då maskinförareavtalet inte ägde tillämplighet, vilket byggnadsarbetarförbundet har bestritt. Av den utredning som gjorts menade domstolen att det inte kan anses styrkt att bolagets företrädare upplyst byggnadsarbetarförbundet om att de bara avsåg att binda sig avseende det arbete som inte omfattades av maskinförareavtalet.

Omständigheterna i övrigt var heller inte sådana att byggnadsarbetarförbundet borde ha insett att bolaget hade denna inställning.

Domstolen uttalar att rättsläget i fall som gäller konkurrerande kollektivavtal är sådant att den först tillkomna förpliktelsen är den som äger företräde före det sist tecknade. I detta mål är omständigheterna sådana att de utfästelser rörande semestermedel och granskningsarvoden som bolaget gjort kan uppfyllas utan att man för den skull skulle bryta mot maskinförareavtalet. I denna del är de två avtalen inte oförenliga. Är avtalen omsorgsfullt anpassade till varandra föreligger *inte* två konkurrerande kollektivavtal. Dock påpekar domstolen att frågan om rättsverkningar av att en arbetsgivare är bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet skall betraktas ur en vidare synvinkel än att man bara riktar uppmärksamhet till en eller flera enstaka förpliktelser. De båda avtalen innehåller en mycket detaljerad reglering av anställningsvillkor som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avvikelse mellan avtalen är därför många. Likaså finns föreskrifter i det ena avtalet som saknar motsvarighet i det andra. Även fast man inte direkt kan påvisa oförenligheter mellan de två avtalen, innebär det likväl praktiska olägenheter att för ett och samma område tillämpa två konkurrerande avtal som inte i förväg är samordnade till varandra. Maskinförareavtalet och anläggningsavtalet är *inte* samordnade på antytt sätt och därför föreligger enligt domstolens mening två konkurrerande kollektivavtal. Domstolen ansåg därför att bolaget på grund av sin bundenhet av maskinförareavtalet inte kan anses ha varit skyldiga att tillämpa anläggningsavtalets semesterbestämmelser. Domstolen konstaterar dock att anläggningsavtalet innehöll bestämmelser om granskningsarvoden som inte var att anse som anställningsvillkor. Eftersom granskningsarvoden inte angår anställningsvillkoren utan enbart gäller mellan parterna ansåg domstolen att dessa skulle bedömas efter vanliga avtalsrättsliga principer. Detta innebar att bolaget i denna del blev skyldiga att utge skadestånd för kollektivavtalsbrott då de inte betalade in granskningsarvoden enligt anläggningsavtalet. Detta berodde på att de kunde betala in

granskningsarvoden enligt andrahandsavtalet utan att bryta mot förstahandsavtalet.

3.2.4 Arbetsdomstolens dom 1977 nr 14

I AD 1977 nr 14 hade Schaktcentralen i Värmland ett kollektivavtal med SAC för den verksamhet han bedrev. Till detta kollektivavtal fanns en protokollsanteckning där det stod att granskningsarvode inte skulle utges och att mättningsverksamhet inte skulle förekomma. Hängavtal slöts sedan med byggnadsarbetarförbundet i vilket det framgick att granskningsarvode och mättningsverksamhet skulle förekomma. Byggnadsarbetarförbundet menade att de vid avtalets ingående känt till att bolaget var bundna av annat kollektivavtal men att de inte känt till protokollsanteckningen vid den tid som avtalet slöts. Byggnadsarbetarförbundet hänvisade till Arbetsdomstolens dom 1974 nr 14 och menade att det var fastslaget att bestämmelser om granskningsarvode är bindande för arbetsgivaren, oavsett tidigare tecknat avtal och att detta borde stått klart för bolaget. Bolaget menade att den protokollsanteckning som tillkommit skulle tolkas på det sättet att förbud gäller för bolaget att utge arvode för granskning av löneförhållandena men däremot att medverka till själva granskningen var tillåtet. De menade att byggnadsarbetarförbundet vid avtalets ingående kände till att bolaget var bundna av ett annat avtal och att det borde ha ålegat byggnadsarbetarförbundet att noggrannare undersöka innehållet i det först träffade avtalet. Genom denna underlåtenhet borde byggnadsarbetarförbundet ansvara för att direkt konkurrerande avtal har träffats.

Domstolen konstaterade att bolaget genom hängavtalet var bundna av de bestämmelser som reglerade granskningsarvode. Det fanns inget i målet som skulle föranleda att bestämmelserna om granskningsarvode i hängavtalet inte var bindande för bolaget. Domstolen menar att bolagets utfästelse i en protokollsanteckning till SAC-avtalet är en bindande handling men den omständighet att den inte tillfogats själva avtalet kan ha betydelse för frågan huruvida byggnadsarbetarförbundet kände till denna överenskommelse då hängavtalet undertecknades. Bolaget hade vid samma tidpunkt dels förpliktat sig att utge granskningsarvode till byggnadsarbetarförbundet och i förhållande till annat förbund förpliktat sig att inte utge sådant arvode. Bolaget kan alltså inte följa sitt åtagande till den ena organisationen utan att bryta ett åtagande mot den andra. I ett läge som detta bör man gå till allmänna rättsgrundsatser som säger att den först lämnade utfästelsen skall fullgöras efter sitt innehåll utan hänsyn till den senare. Den senare utfästelsen är emellertid inte ogiltig då arbetsgivaren under vissa omständigheter kan bli skadeståndsskyldig för underlåtenhet att uppfylla utfästelsen. I målet ansåg man att byggnadsarbetarförbundets företrädare inte kunde lastas för sin omedvetenhet om bolagets tidigare utfästelse och bolaget blev därför tvungna att utge allmänt skadestånd för sin underlåtenhet att uppfylla sin förpliktelse gentemot byggnadsarbetarförbundet.

3.2.5 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 75

I AD 1978 nr 75 hade en arbetsgivare lämnat oförenliga utfästelser där bestämmelse i det ena kollektivavtalet inte kunde följas utan att man bröt mot bestämmelser i det andra. Bolaget hade sedan länge avtal med SAC. I två protokollsanteckningar till detta avtal framgick att det var förbjudet med mättningsverksamhet och att det var förbjudet för arbetsgivaren att utge granskningsarvoden. Under SAC – avtalets giltighet träffade arbetsgivaren även avtal med Statsanställdas förbund som föreskrev att arbetsgivaren skulle betala in granskningsarvoden och att mättningsverksamhet skulle utföras.

Statsanställdas förbund gjorde gällande att bolaget var skyldiga att utge granskningsarvoden till dem. Bolaget hade emellertid vägrat att utge detta med hänvisning till förbudet mot granskningsarvoden i det först ingångna avtalet.

Statsanställdas förbund kände till SAC avtalet men inte dess närmare innehåll. Några protokollsanteckningar hade man inte kännedom om. Statsanställdas förbund hänvisade till AD 14/1974 och menade att granskningsarvode skulle utgå, oavsett tidigare åtaganden. Bolaget menade att för hela 1976 hade gällt kollektivavtal med SAC som förbjöd granskningsarvode. Bolaget hänvisade till AD 14/1977 och menade att de inte kunde tvingas utge granskningsarvode till förbundet.

Domstolen konstaterade att denna tvistefråga till stor del liknade den som hade behandlats i AD 1977 nr 14. Använder man samma tillvägagångssätt som i föregående dom innebär det att bolaget inte skulle bli skyldiga att utge granskningsarvode till förbundet eftersom de sedan tidigare var bundna av ett avtal som förbjöd granskningsarvoden. Statsanställdas förbund hade hänvisat till AD 1974 nr 14 där domstolen menade att det förelåg en stor skillnad mellan de två målen eftersom man i AD 1974 nr 14 kunde utge granskningsarvode utan att bryta mot det första avtalet. Förhållandena i detta fall och AD 1977 nr 14 var sådana att arbetsgivaren inte kan utge granskningsarvode utan att samtidigt bryta mot det första avtalet. När det finns sådan direkta motsättningar som det föreligger i detta mål och som var fallet i AD 1977 nr 14 måste kollisionen mellan de två avtalen lösas på så sätt att det först tecknade avtalet ges företräde. Motparten i det andra avtalet är hänvisad till att få skadestånd för avtalsbrott. Detta förutsätter dock att motparten inte visste att bolaget var bunden av ett annat avtal, eller i vart fall inte avtalets innehåll. Domstolen menade, eftersom protokollsanteckningen fanns bifogad till avtalet att den skulle vara en del av avtalet som Statsanställdas förbund borde ha känt till. Således skulle det först ingångna avtalet följas och bolaget blev heller ej skyldiga att utge skadestånd till Statsanställdas förbund eftersom förbundet borde ha insett att det redan fanns ett avtal där granskningsarvoden var förbjudna.

3.2.6 Arbetsdomstolens dom 1978 nr 111

I AD 1978 nr 111 hade en arbetsgivare i tecknat kollektivavtal där han utfäst sig att inte lämna arbetsplatsanmälan och inte betala granskningsarvode. I senare tecknat kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation hade arbetsgivaren genom avtalet åtagit sig sådana förpliktelser. Till detta avtal hade tillfogats en protokollsanteckning att man skulle följa detta avtal oavsett tidigare ingångna avtal.

Byggnadsarbetarförbundet (med vilket bolaget hade det senast tecknade kollektivavtalet) gjorde gällande att bolaget gjort sig skyldiga till kollektivavtalsbrott genom att inte lämna arbetsplatsanmälan och inte betala granskningsarvoden. Bolagets underlåtenhet i detta avseende hade också inneburit en föreningsrättskränkning. Byggnadsarbetarförbundet menar att bolaget frivilligt hade tecknat avtal med två arbetstagarorganisationer och därför, med hänsyn till den avtalsrättsliga grundsatsen att avtal skall hållas, bör bolaget vara skyldiga att fullgöra sina förpliktelser mot bolaget.

Bolaget uppgav att de hade ingått avtal med Sveriges arbetares centarorganisation (nedan SAC) i vilket en anteckning tillfogats att man inte skulle betala granskningsarvode eller lämna arbetsplatsanmälan. Bolaget motsatte sig först att teckna hängavtal med byggnadsarbetarförbundet men efter att bolaget satts i blockad gick man med på att teckna ett hängavtal. Bolaget menade att det var riktigt att de inte lämnat någon arbetsplatsanmälan, men att någon sådan inte har erfordrats. Bolagets vägran att betala granskningsarvoden har dels berott på att förbudet mot granskningsarvoden i SAC – avtalet och dels på att bolaget ifrågasatt det i fakturan angivna beloppet. Bolaget har skrivit till byggnadsarbetarförbundet angående detta men inte fått något svar. En granskning på arbetsplatsen har däremot gått att utföra, bolaget har inte på något sett hindrat granskningen. Eftersom granskningen gick att genomföra har byggnadsarbetarförbundet kunnat bilda sig en uppfattning om lönenivåer på bolaget inför kommande löneförhandlingar. Eftersom granskningen gick att genomföra kan inte någon skada ha drabbat förbundets medlemmar. Bolagets handlande har inte på något sätt haft ett föreningsrättskränkande syfte. Det kan heller inte bli tal om detta eftersom förbundets medlemmar inte lidit någon skada. I det aktuella fallet har förbundet satt bolaget i en ohållbar situation genom att försätta bolaget i blockad och därmed tvinga dem att teckna hängavtal. Det kan inte vara godtagbart att en organisation vidtar stridsåtgärder för att ändra domstolspraxis i tillämpningen av rättsregler. Den protokollsanteckning som tillfogats hängavtalet som säger att reglerna om granskningsarvode och arbetsplatsanmälan gäller, oavsett tidigare avtal kan inte tillmätas betydelse då domstolen i tidigare praxis gett det först ingångna avtalet företräde. I de fall den andra avtalslutande organisationen inte var medvetna om det först ingångna avtalet har arbetsgivaren varit tvungen att utge skadestånd. I detta fall var byggnadsarbetarförbundet väl medvetna om att bolaget redan hade ett avtal med SAC.

Domstolen konstaterade att bolaget är bundna dels av SAC – avtalet samt hängavtal med byggnadsarbetarförbundet vad gäller anläggningsarbete. Utfästelserna i anläggningsavtalet att utge granskningsarvode samt göra arbetsplatsanmälan är oförenliga med SAC – avtalet som säger att man inte skall vidta åtgärder av sådant slag. En tillämpning av principen att det först ingångna avtalet skall gälla leder onekligen till att bolaget inte skulle vara skyldiga att följa bestämmelserna i anläggningsavtalet.

Byggnadsarbetarförbundet har dock gjort gällande att denna princip inte är tillämpliga i detta fall eftersom bolaget genom en protokollsanteckning åtagit sig att följa anläggningsavtalet, oavsett tidigare avtal. Detta menar domstolen inte har någon betydelse. Det ena avtalet får ge vika med hänvisning till allmänna rättsgrundsatser där det i själva verket ytterst är en fråga om att tillämpa den självklara avtalsrättsliga principen att ingen kan åläggas prestera vad som är omöjligt. Byggnadsarbetarförbundet gjorde även gällande att bolagets underlåtenhet att följa det senare ingångna avtalet har inneburit en föreningsrättskränkning. Här menar domstolen att det inte är en föreningsrättskränkning i den mening som avses i 8 § MBL eftersom bolagets underlåtenhet inte riktar sig mot enskild arbetstagar och att en föreningsrättskränkning därmed inte skett. Förbundets skadeståndsyrkande skulle således avslås.

3.2.7 Kollektivavtalskonkurrens med internationella inslag

Efter det uppmärksammade Britanniamålet (AD 1989 nr 120) infördes en ny bestämmelse i MBL 31 a § där principen om konkurrerande kollektivavtal modifierades.

I *Britanniamålet* hade ett i Cypern registrerat fartyg med filippinsk besättning i Göteborgs hamn utsatts för stridsåtgärder från svenska sjöfolksförbundet. Detta i syfte att tvinga rederiet att teckna ett nytt kollektivavtal och nya anställningsavtal för besättningen. Det fanns redan ett gällande, filippinskt kollektivavtal för besättningen. Arbetsdomstolen fann här att fackliga stridsåtgärder som utförs i Sverige mot utländsk part är olovliga enligt medbestämmandelagen då de har i syfte att undanröja eller åstadkomma ändringar i ett avtal mellan utländska parter för en utländsk arbetsplats och enligt tillämplig utländsk lag fackliga stridsåtgärder i sådant syfte är olovliga i förhållandet mellan avtalsparterna. Undantag skall göras i fall där det uppenbarligen skulle strida mot svensk rättsordning att tillämpa den utländska lagen på frågan om lovligheten av stridsåtgärder i förhållandet mellan parterna i det utländska avtalet.

Efter denna dom restes krav från framförallt LO och TCO om ändringar i MBL så att det ej skulle föreligga hinder mot att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden av det skälet att den berörda arbetsgivaren träffat kollektivavtal utomlands.⁴² Detta i ett led att skapa regler som stärker arbetstagarans ställning och motverkar såkallad *social dumping*.

⁴² Prop. 1990/91:162 s. 3.

Arbetsgivaren skulle då kunna teckna svenskt kollektivavtal som på visst sätt skulle få företräde framför det utländska.⁴³ Ändringarna i MBL⁴⁴ gjordes på så sätt att ett nytt stycke infördes i 42 § som säger att förbudet mot stridsåtgärder gällde enbart när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som MBL är direkt tillämpliga på. Är MBL inte tillämplig på arbetsförhållandena behöver man alltså inte ta hänsyn till fredsplikten.⁴⁵ För att avgöra huruvida MBL är tillämplig eller ej skall man använda sig av internationellt privaträttsliga principer för lagkonflikter där utgångspunkten är att MBL blir tillämplig i det fall kollektivavtalsförhållandet har dominerande anknytning till Sverige. Exempel på dominerande anknytning är att parterna är svenska rättssubjekt eller att arbetet som faller under avtalet till största del utförs i Sverige.⁴⁶ Bedömningen om MBL är tillämplig eller ej skall göras utan att ta hänsyn till såkallade *lagvalsklausuler* som parterna kommit överens om.⁴⁷

Av denna regel följer alltså att i det fall MBL inte är tillämplig och stridsåtgärderna således är lovliga kan arbetsgivaren komma att bli bunden av flera avtal som i sin tur inte är förenliga med varandra.⁴⁸ För att motverka att sådana konkurrenssituationer uppkommer infördes en ny bestämmelse i MBL 31 a § som stadgar att då det föreligger konkurrens mellan två kollektivavtal där MBL inte är tillämpligt på det ena avtalet skall det senare tillämpas i de delar avtalen är oförenliga. Det svenska kollektivavtalet tränger inte undan hela det utländska avtalet utan avtalen blir tillämpliga var och en för sig i de delar som de inte är oförenliga.⁴⁹ Detta innebar alltså att den rådande principen om konkurrens mellan avtal där det först tecknade avtalet sattes ur spel och en ny princip som kunde ge företräde åt ett nyare avtal kom att regleras i lag. Regeln kan tillämpas mot vilken utländsk arbetsgivare som helst, och det finns inte något krav att det utländska kollektivavtalet skall ha ett innehåll som strider mot svensk rättsuppfattning. Reglerna är skrivna på så sätt att de i största allmänhet skall ge företräde åt det svenska kollektivavtalet.⁵⁰

Nyström menar att dessa nya bestämmelser inte är odiskutabelt förenliga med diskrimineringsförbuden inom EU och andra internationella åtaganden. En utländsk arbetsgivare som blir bunden av ett svenskt kollektivavtal och samtidigt är bunden av ett utländskt kollektivavtal kan komma att sättas i en

⁴³ Bergkvist, Lunning och Toijer, *Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer*, s. 340f.

⁴⁴ Kallade *Lex Britannia*.

⁴⁵ Prop. 1990/92: 162, s. 17.

⁴⁶ Prop. 1990/91:162, s.16f.

⁴⁷ Prop. 1990/91: 162, s. 16. *Med lagvalsklausul menas att parterna i avtalet har kommit överens om att ett visst lands lag skall vara tillämpligt på avtalsförhållandet.*

⁴⁸ Prop. 1990/91:162, s. 15.

⁴⁹ Bergkvist, Lunning och Toijer, *Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer*, s. 341.

⁵⁰ Bergkvist, Lunning och Toijer, *Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer*, s. 341.

sämre ställning en svensk arbetsgivare. Likaså uppkommer extra kostnader för bland annat översättningar.⁵¹

3.3 Kollektivavtalets tillämpning på utomstående arbetstagare

Av kollektivavtalets medlemsbundenhet (se ovan avsnitt 2.4.1) följer att kollektivavtalet enbart binder medlemmar i den kollektivavtalslutande organisationen. För de som valt att inte vara medlemmar i avtalslutande fackförening kan detta innebära problem. Med utomstående arbetstagare menas i

detta avsnitt de som inte är med i någon fackförening alls eller de som är anslutna till en annan organisation än den organisation som arbetsgivaren har ingått kollektivavtal med. När det gäller kollektivavtalets tillämpning på utomstående arbetstagare måste man hålla isär vilka förpliktelser som följer av kollektivavtalet kallade dolda klausuler (se nedan avsnitt 3.3.2) och som enbart gäller mot kollektivavtalsmotparten och de regler som får normerande verkan i den utomståendes enskilda anställningsavtal. De sistnämnda kan utkrävas även av den enskilde arbetstagaren (se nedan avsnitt 3.3.3).

3.3.1 Avtalsfrihet

Utgångspunkten i vårt rättssystem är att avtalsfrihet råder inom civilrätten, såvida annat inte följer av lag. Generell reglering avseende anställningsvillkor saknas där parterna sinsemellan inte är bundna av kollektivavtal.⁵² Är en utomstående arbetstagare anställd hos en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal är den rättsliga utgångspunkten att avtalsfrihet råder gällande lön och andra anställningsvillkor så länge man håller sig inom de ramar som sätts av tvingande rättsregler.⁵³ Detta skulle alltså kunna innebära att en utomstående arbetstagare kan komma att särbehandlas negativt, framförallt i lönesättningshänseende.

3.3.2 Begränsningar i avtalsfriheten – dolda klausuler i kollektivavtalet

I åtskilliga rättsfall under åren har AD prövat frågan om i vilken mån ett på arbetsplatsen gällande kollektivavtal medför en förpliktelse för arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalets löne - och anställningsvillkor även på utomstående arbetstagare. AD 1977 nr 49 gällde frågan om ett kollektivavtal mellan Elektriska Arbetsgivarföreningen (nedan EA) och Elektrikerförbundet (nedan EF) var tillämpligt på arbetstagare som stod utanför EF men var sysselsatt i arbete som annars omfattades av avtalet. Av avtalets lydelse framgick att avtalet ägde tillämplighet enbart på medlemmar

⁵¹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 106.

⁵² Glavå, *Arbetsrätt* s. 401f.

⁵³ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 153.

av EF hos arbetsgivare som var medlem i EA och var sysselsatta som hissmontörer, verkstadsarbetare med mera. Till avtalet hade fogats en anmärkning som föreskrev att en arbetsgivare förbinder sig mot en arbetstagare som inte tillhör EF att beträffande löner inte tillämpa lägre än de avtalet föreskriver. Fallet gällde ett antal tyska montörer som för Siemens utfört arbete. Dessa arbetstagare var inte medlemmar i EF men Siemens var medlemmar i EA.

EF menade att kollektivavtalet enbart skulle tillämpas på de arbetstagare som var medlemmar i EF. Denna avgränsning mot oorganiserade arbetstagare hade förekommit sedan länge i detta avtal. Arbetsgivarsidan menade däremot att avtalets tillämpningsområde inte skulle begränsas att enbart gälla de som var organiserade i EF. Kollektivavtalsbundenheten uppkommer för en arbetsgivare gentemot EF genom att arbetsgivaren erhåller medlemskap i EA. Detta oavsett om det finns medlemmar i EF på arbetsplatsen eller ej.

Domstolen konstaterade att kollektivavtalet inte har någon på lag direkt grundad rättsverkan beträffande förhållandet mellan kollektivavtalsbunden arbetsgivaren och hos honom anställd oorganiserad arbetstagare. En allmän princip i svensk rätt är att en oorganiserad arbetstagare inte själv kan grunda någon rätt direkt på kollektivavtalet. En annan sak är att hans anställningsavtal kan hämta sitt innehåll från det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren kan emellertid på grund av kollektivavtal vara förpliktad gentemot avtalsmotparten att beakta kollektivavtalsreglerna vid träffande av anställningsavtal med oorganiserad arbetstagare. Domstolen poängterar dock att det i allmänheten förhåller sig på arbetsmarknaden att kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtal på en anställd som inte är organiserad. Detta synsätt borde idag vara så fast grundat att man kan anta att det i allmänhet är så att en arbetsgivare är rättsligt förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga för utomstående arbetstagare. Den anmärkning som tillkommit till kollektivavtalet skall enligt domstolen uppfattas som ett direkt uttryck för att avtalet skall tillämpas även på utomstående arbetstagare.

Detta synsätt har fastslagits i flertalet domar, bland annat AD 1983 nr 184 (se nedan) och får nu anses ha allmän giltighet i de fall en anställd valt att stå utanför den fackliga organisationen. Detta synsätt kringskar alltså arbetsgivarens möjlighet att skaffa arbetskraft till lägre kostnader än den lön som kollektivavtalet anger, så kallad *social dumpning*.

Norberg benämner detta som en i kollektivavtalet upptagen *dold klausul* och är ett viktigt vapen mot social dumpning. Förpliktelsen gäller dock enbart mot den fackliga organisationen och en enskild oorganiserad kan inte för egen räkning utkräva de i kollektivavtalet stadgade förmånerna.⁵⁴

⁵⁴ Norberg, *Arbetsrätt och konkurrensrätt*, s. 408f.

3.3.3 Kollektivavtalets normerande verkan i enskilda anställningsavtal – generella regler

Med normerande verkan innebär att kollektivavtalets bestämmelser får en utfyllande verkan i den utomstående arbetstagarens enskilda anställningsavtal på de punkter där individuell reglering saknas.⁵⁵

Inte alla kollektivavtalsnormer har till syfte att få utfyllande verkan utan enbart de regler som anses vara av generell karaktär är de som ges utfyllande verkan i ett anställningsavtal.⁵⁶ Avgörande för frågan ett viss reglering är att anse som en generell eller individuell bestämmelse skall avgöras av vad parternas gemensamma uppfattning, såsom den framgår av avtalets konstruktion och lydelse. Det har i praxis enbart varit de villkor som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och som i sin tur är att anses som generella och gäller alla som ansetts kunna få normerande verkan i oorganiserade arbetstagares anställningsavtal.⁵⁷ Detta är ofta fallet för de allmänna villkor som ingår i riksavtalen angående semester, sjuklön, ersättning vid övertid med mera.⁵⁸ AD har i flertalet mål prövat om anställningsvillkor är att anses som generella och därför skulle ge normerande verkan i oorganiserade arbetstagares anställningsavtal.

I AD 1983 nr 184 hade de centrala parterna träffat avtal om att trafikpersonalens löner skulle höjas på så sätt att de flyttades till en högre lönegrupp. Detta gjordes genom att generella regler infördes i kollektivavtalet att uppflyttning av trafikpersonalen till nästa lönegrupp skulle ske. Denna höjning kom även utomstående arbetstagare till del. I Helsingborg kom man dock överens om att denna löneökning skulle göras genom en lokal förhandlingsöverenskommelse. I denna överenskommelse flyttades enbart de organiserade arbetstagarna upp till en högre lönegrupp. De arbetstagare som tillhörde en minoritetsorganisation som inte hade kollektivavtal med arbetsgivaren flyttades inte upp till en högre lönegrupp. Det kollektivavtal som gällde på arbetsplatsen tillämpades i vanliga fall på de som inte var medlemmar i avtalsslutande organisation.

Minoritetsorganisationen väckte talan och menade att AD skulle fastställa att de som tillhörde minoritetsorganisationen skulle, precis som sina arbetskamrater, flyttas till en högre lönegrupp. Detta grundade minoritetsorganisationen huvudsakligen på att kommunen skulle följa en likalöneprincip där lika lön skulle utgå för de som kunde uppvisa samma antal anställningsår. Kommunen menade att det inte fanns någon sådan likalöneprincip utan att de fritt kunde sätta olika löner för lika arbete.

Domstolen konstaterade att den nämnda förhandlingsöverenskommelsen var att se som ett mellan kommunen och SKAF träffat kollektivavtal.

⁵⁵ Norberg, *Arbetsrätt och konkurreransrätt* s. 409.

⁵⁶ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 158f.

⁵⁷ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s. 158f.

⁵⁸ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s 159.

Rättsläget var enligt domstolen som nämnts i AD 1977:49 sådant att den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren vanligtvis skall tillämpa kollektivavtalet på oorganiserade arbetstagare men att dessa förpliktelser enbart kan utkrävas av avtalsmotparten. Den oorganiserade arbetstagaren kan enbart åberopa kollektivavtalet om detta uttryckligen eller underförstått framgår av det enskilda anställningsavtalet vilket benämns som att kollektivavtalet får *normerande verkan* på det enskilda anställningsavtalet. Vad gällde den åberopade likalöneprincipen konstaterade domstolen att det inte fanns någon sådan i svensk rätt.

De enskilda anställningsavtalen för de som tillhörde minoritetsorganisationen innehöll inga särskilda bestämmelser mer än en hänvisning till det vid tidpunkten gällande kollektivavtal. Detta innebar att det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet fick normerande verkan i de enskilda anställningsavtalen. Domstolen ansåg att den nämnda förhandlingsöverenskommelsen var av kollektivavtalskaraktär och därmed innebar en ändring av det ursprungliga kollektivavtalet. Detta var en generell åtgärd som riktade sig till alla och som även skulle komma de utomstående arbetstagarna till del.⁵⁹

I AD 1991 nr 100 hade man på lokal nivå kommit överens om att ett centralt avsatt löneutrymme skulle disponeras på vissa namngivna arbetstagare. Domstolen konstaterade att parterna i fallet varit fria att efter eget gottfinnande disponera över den avsatta lönepotten. De centrala parternas avsikt med denna lönepott fick anses ha varit av individuell karaktär eftersom den skulle disponeras av vissa arbetstagare. För att avgöra om ett kollektivavtal är av generell bestämmelse skall man, enligt domstolen gå till avtalets konstruktion och lydelse. I detta fall ansåg man att parternas syfte med överenskommelsen att förbättra lönerna för vissa arbetstagare och att detta således skulle ligga utanför den generella reglering som skulle kunna komma utomstående arbetstagare till del.

I AD 1979 nr 84 var maskinister enligt det centrala avtalet placerade inom olika lönefält. Lokalt träffades avtal om att flytta upp maskinister till en högre lönegrad. Detta kom bara organiserade arbetstagare till del då kommunen vägrade flytta upp en oorganiserad arbetstagare som därmed fick stanna kvar i ett lägre lönefält. Den oorganiserade arbetstagaren menade att han hade rätt att flyttas upp till ett högre lönefält genom att kollektivavtalet hade normerande verkan på hans anställningsavtal. Han hänvisade också till en likalöneprincip som skulle flyta in i hans anställningsavtal. Kommunen menade att det inte skett någon ändring av hans enskilda anställningsavtal och att han inte under några omständigheter kunde grunda anspråk på att flyttas upp en löneklass.

⁵⁹ Lunning och Toijer konstaterar att det inte finns någon allmän princip som skulle ge sådana förmåner åt alla utan att det i normalfallet får avgöras av kollektivavtalets konstruktion och lydelse. Se Lunning och Toijer, *Anställningsskydd*, s. 234.

Domstolen konstaterade att detta var ett fall som var svårhanterligt då det berörde ett kollektivavtal som angav vissa grundkriterier för lönesättning men som även gav möjlighet till individuella lösningar. Vilken blir då den kollektivavtalsenliga lönen som en oorganiserad arbetstagare kan resa krav att få ut? När det rör ett avtal som gör det möjligt till individuell lönesättning konstaterar domstolen att den oorganiserade arbetstagaren bara har rätt att kräva den i kollektivavtalet stadgade minimilönen. Domstolen faller tillbaka på en presumtion att parterna i anställningsavtalet är överens om att det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet och där stadgade löner skall gälla för anställningsförhållandet. Denna presumtion kan enbart göras om kollektivavtalsregleringen är entydig och genrell. I den mån utrymme finns för individuell lönesättning finns ingen direkt presumtion att falla tillbaka på. Det enda man med säkerhet kan presumera är att man är överens om att minimilönen skall gälla. Den oorganiserade arbetstagaren kan inte rimligen göra anspråk på de överlöner som en del av hans arbetskamrater får då andra bara får minimilön. De normer som kan härledas till den oorganiserade arbetstagarens anställningsavtal är just sådan genrell normer som täcker alla på arbetsplatsen. Han kan således bara göra anspråk på de kollektiva minimilönerna och inte de löner som sätts individuellt efter varje arbetstagare. Domstolen konstaterade vidare att det heller inte fanns någon likalöneprincip som ha kunde falla tillbaka på.

Malmberg menar att det faktiska skyddet före lönenivån för en oorganiserad arbetstagare beror på konstruktionen av det kollektivavtal som gäller på hans arbetsplats. Det finns inte i svensk rätt någon rättsgrundsats som ger arbetstagare rätt till lika lön för lika arbete.⁶⁰ Rättsordningen tillåter att arbetsgivaren ger den oorganiserade arbetstagaren lägre lön i den mån anställningsavtalet inte föreskriver något annat. Den negativa föreningsrätten, det vill säga rätten att stå utanför en facklig organisation är inte skyddad i lag och detta är därför en ofrånkomlig följd av att det råder avtalsfrihet vad gäller lönesättning. AD har också varit väl medveten om det synsätt som innebär att oorganiserade arbetstagare befinner sig i en sämre ställning vad gäller lönesättning. Detta är enligt domstolen en konsekvens av att arbetstagaren valt att stå utanför den fackliga organisationen och därmed också avstått från den förhandlingshjälp som organisationerna kan erbjuda sina medlemmar. Detta har även tagit sig uttryck i flertalet domar.⁶¹ *Malmberg* konstaterar vidare att det ofta riktats kritik mot detta synsätt. Vissa hävdar att utvecklingen inom arbetsrätten bör numera ha nått så långt att en mer allmän princip om likabehandling bör ställas. Andra har framhållit att AD ofta utformar rättsregler som främjar den starkes intressen.⁶²

⁶¹ *Malmberg, Anställningsavtalet*, s. 164. Se bland annat AD 1984 nr 79.

⁶² *Malmberg, Anställningsavtalet*, s. 165.

4 Analys och slutsatser

Min uppsats har behandlat tre olika områden som har när anknytning till varandra. I analysen kommer dessa att behandlas var för sig där jag kommer att sammanfatta den problematik som förekommer.

4.1 Arbetar eller tjänstemannavtal?

När det gäller att dra gränser mellan olika avtal i vilken mån ett arbete skall klassas som arbetarmässigt och ett annat som tjänstemannamässigt uppkommer ofta problem. Detta beror på att på varje arbetsplats finns oftast avtal för tjänstemannaarbete och avtal för arbete som faller under arbetarkategorin. Avtalens gränser till varandra är inte alltid lätta att fastställa. AD har uttalat att det i princip handlar om en tolkning av avtalet. Vad parterna kommit överens om eller de gemensamma förutsättningar de utgått från är i första hand bestämmande för gränsdragningen. I många fall förekommer så kallade organisationsöverenskommelser mellan de avtalsslutande organisationerna på varje arbetsplats där man fastställt de gällande avtalens gränser till varandra. Finns ett sådant avtal löser man flera problem och det torde därför vara att rekommendera att ha som princip att man ingår organisationsöverenskommelser i de fall det finns flera kollektivavtal som kan tänkas kunna konkurrera med varandra.

Organisationsöverenskommelser är inte lösningen på alla problem. AD har i flera fall pekat på det problem som uppkommer då nya tjänster inrättas och det vanligtvis inte går att falla tillbaka på parternas gemensamma förutsättningar vid avtalets ingående eller organisationsöverenskommelser. I alla tre fall jag tagit upp handlade det om nytillskapade eller förändrade tjänster och man kunde därför inte finna någon ledning i varken gemensamma partsförutsättningar vid avtalets ingående eller organisationsöverenskommelser. I ett av rättsfallen fick dock en organisationsöverenskommelse viss betydelse. I *AD 2006 nr 187* grundade domstolen hela sitt resonemang på parternas argumentation och ansåg att ett tjänstemannaavtal skulle tillämpas på en nyinrättad tjänst som *kvalitetsingenjör* eftersom tjänsten till största del härstammade från en tjänst som var av tjänstemannakaraktär. I *AD 1978 nr 18* konstaterades att tekniskt betonade arbetsuppgifter inte var de helt dominerande uppgifterna i modellörernas arbetsuppgifter och därför skulle arbetaravtal tillämpas. I *AD 1989 nr 12* konstaterades att två biträdande systemoperatörer till största del utförde arbete som hade direkt anknytning till den löpande driften, det vill säga arbete i produktionen som föll under arbetaravtal. Denna bedömning påpekade AD att man gjort genom att jämföra de två arbetstagarnas uppgifter med andras arbetsuppgifter som föll under arbetaravtal och kommit fram till att arbetet till största del var av arbetarkaraktär. Att arbetet i produktionen skulle omfattas av arbetaravtal berodde på en tidigare organisationsöverenskommelse som stadgade detta. Detta skulle alltså

kunna betyda att arbetet i produktionen skulle kunna bli precis hur avancerat som helst och ändå klassas som arbetararbete? Hade inte denna organisationsöverenskommelse funnits hade kanske många som föll under arbetaravtalet inte längre gjort det och de biträdande processoperatörerna kanske kunna anses som tjänstemän?

Mot bakgrund av den tekniska utvecklingen anses många arbeten numera att vara av arbetarkaraktär trots att de traditionellt betraktas vara av tjänstemannaakarakär vilket domstolen berörde ibland annat *AD 1978 nr 18*. Här nämnde domstolen att det med fog inte kunde göras gällande att inslag av tekniskt arbete gjorde att arbetet blev klassat som tjänstemannaarbete, trots att det traditionellt varit så. Den tekniska utvecklingen banar alltså väg för att tjänster som idag har tjänstemannaakarakär om några år kommer att anses ha arbetarkaraktär. Jag ser *AD 1978 nr 18* som det rättsfallet som är det mest oklara eftersom det var ostridigt att arbetsuppgifterna till viss del var av teknisk karaktär. Detta skulle antagligen tidigare fått ställning av tjänstemannaarbete men idag klassas under arbetaravtal.

Vi får helt enkelt förlika oss med att det hela tiden uppkommer nya tjänster och som trots kollektivavtal ibland kan vara svåra att sätta in under en viss kategori. Att göra en rättvis bedömning kommer alltid att vara svårt, framförallt med hänsyn till att synen på tjänster förändras, det som idag är arbetararbete kan tidigare ha varit tjänstemannaarbete.

4.2 Konkurrerande avtalsförpliktelser

När det gäller konkurrerande avtalsförpliktelser är det viktigt att skilja på vad som gäller inom den traditionella avtalsrätten och inom kollektivavtalsrätten.

Inom avtalsrätten gäller att den som ingår motstridiga avtalsförpliktelser får skylla sig själv. Om det till exempel handlar om nyttjanderätt där ägaren ingått avtal om nyttjanderätt med två stycken kommer en domstol i de flesta fallen att tilldöma den som ingick det första nyttjanderättsavtalet den bästa rätten. Rättsläget kan ändras om någon av motparterna visar sig ha varit i ond tro angående de motstridiga förpliktelserna. Den som blir utan sin nyttjanderätt kan emellertid kräva ägaren på skadestånd vilket innebär att denna person inte kommer att gå lottlös. Han får dock ingen nyttjanderätt.

Inom kollektivavtalsrätten har man i praxis utarbetat en annan princip som innebär att avseende anställningsvillkor är arbetsgivaren i princip skyldig att följa det först ingångna avtalet. Företräde för det först ingångna avtalet stannar inte vid oförenliga förpliktelser utan även i de fall man kan följa det ena avtalet utan att bryta mot det andra. I *AD 1974 nr 14* uttalade domstolen att ”även om man inte direkt kan påvisa oförenligheter mellan de två avtalen skulle det innebära praktiska olägenheter att för ett och samma område tillämpa konkurrerande avtal som inte är samordnade till varandra”.

I *AD 1974 nr 14* prövades också frågan om granskningsarvoden som bolaget enligt det senare avtalet var skyldiga att utge. Här konstaterade

domstolen att granskningsarvoden inte var att anse som anställningsvillkor (de gällde inte mellan arbetsgivare och arbetstagare) och skulle därför prövas enligt allmänna avtalsrättsliga principer vilket innebar att bolaget blev skyldiga att utge skadestånd för att de ej betalade in granskningsarvoden enligt det senast tecknade avtalet.

Även de andra rättsfall jag tagit upp har berört frågan om granskningsarvoden. I *AD 1977 nr 14*, *AD 1978 nr 75* och *AD 1978 nr 111* var omständigheterna sådana att man först hade ingått ett avtal som sade att granskningsarvoden var förbjudna och sedan ett som sade att granskningsarvoden skulle betalas. Detta innebar alltså att man inte kunde betala granskningsarvoden enligt det andra avtalet utan att bryta mot det först ingångna. Här gick domstolen på den linjen att det första avtalet skulle gälla och menade att ingen kunde åläggas att prestera vad som är omöjligt. Därför blev bolagen inte heller skadeståndsskyldiga för att de inte betalade granskningsarvoden.

Slutsatsen gällande ” icke anställningsvillkor ” är att i de fall man bryter mot förstahandsavtalet genom att tillämpa en bestämmelse i andrahandsavtalet är det förstahandsavtalet man skall gå efter och skadeståndsskyldighet kan inte uppkomma för arbetsgivaren för att man brutit mot andrahandsavtalet. I övriga fall (likt *AD 1974 nr 14*) kan skadeståndsskyldighet uppkomma för den part som inte tillämpar en bestämmelse i andrahandsavtalet eftersom han skulle kunna göra det *utan* att bryta mot förstahandsavtalet.

I de fall motparten var i god tro, det vill säga han inte visste att arbetsgivaren ingått ett annat avtal, vilket var fallet i *AD 1977 nr 14* kan skadeståndsskyldighet uppkomma för arbetsgivaren. Detta visar att arbetsgivarens eget agerande har betydelse. Det bästa för arbetsgivaren är ju att motparten är i ond tro. För arbetsgivaren skulle det då vara bra att få in ett förhandlingsprotokoll eller dyl. som visar att arbetsgivaren informerat om det första avtalet.

4.2.1 Lex Britannia

Efter det uppmärksammade målet *AD 1989 nr 120* ändrades förutsättningarna till viss del vid konkurrerande avtalsförpliktelser. I Britanniamålet hade AD sagt att stridsåtgärder från svensk part mot utländsk part på svenskt territorium var olovliga enligt MBL. Efter denna dom restes krav om flertalet ändringar i MBL som sedermera genomfördes. Stridsåtgärder mot utländsk part blev lovliga under förutsättning att MBL inte var direkt tillämplig på de arbetsförhållande striden gällde. Detta innebar alltså att en svensk fackförening skulle kunna komma att använda stridsåtgärden mot en utländsk part för att tvinga fram ett svenskt kollektivavtal och således kunna motverka social dumpning.

Med denna utvidgade stridsrätt skulle situationen kunna bli sådan att det fanns två kollektivavtal för samma arbete. En ny regel om konkurrerande kollektivavtal kom till som föreskrev att i de fall MBL inte var tillämpligt på det ena avtalet skulle det senare bli tillämpligt i de delar avtalen var oförenliga. Detta är alltså en stor skillnad mot den alltså rådande principen om att det första avtalet ges företräde i det fall MBL är tillämpligt på de båda avtalen. Den nya principen har också den skillnaden att det senare avtalet blir tillämpligt bara i de delar avtalen är oförenliga. I det fall det gäller svenska avtal ges det första företräde, oavsett oförenlighet eller ej. Detta är ett gångbart sätt för att minska social dumpning i de fall utländska arbetstagare kommer hit för att arbeta under ett kollektivavtal som ger dem lägre löner än vad de skulle ha fått om de arbetat i Sverige.

Dock finns även en mängd problem förknippat med detta. Även fast ett fartyg (vilket var fallet i Britannia) kommer till Sverige finns det ingen ”universell” rätt för svenska fackföreningar att tränga undan ett redan giltigt kollektivavtal. Jag ser också problem på så sätt att det senare avtalet enbart ges tillämpning i den del avtalen är oförenliga. Detta ger upphov till tillämpningsproblem i att veta om ett svenskt avtal är oförenligt med ett utländskt eller ej.

4.3 Utomstående arbetstagare

När det gäller utomstående arbetstagare vill jag först inledningsvis peka på att det finns en viktig skillnad mellan vad som benämns som *dolda klausuler* i kollektivavtalet och det som benämns som kollektivavtalets *normerande verkan*. Det har flera rättsfall fastslagit att det finns en form av dold klausul i de kollektivavtal som gäller på arbetsmarknaden vilket innebär att kollektivavtalet normalt tillämpas på de arbetstagare som valt att stå utanför den avtalslutande organisationen. Detta är en regel som klart kan sättas ur spel om man exempelvis i kollektivavtalet uttryckligen skriver att avtalet enbart skall vara tillämpligt på de som är medlemmar i avtalslutande fackförening. Detta beror på att grunden alltid kommer vara att avtalsfrihet råder vad gäller löner och andra anställningsvillkor.

I de fallen det finns en dold klausul i kollektivavtalet kan en enskild arbetstagare inte själv göra anspråk på att få ut de villkor som finns i kollektivavtalet. Detta kan enbart påtalas av avtalsmotparten i kollektivavtalet. Detta innebär att den enskildas ställning inte är speciellt stark, trots att det finns en dold klausul som säger att kollektivavtalet skall gälla även för honom. En regel förlorar snabbt sitt syfte om den person den rikar sig mot inte själv kan påtala ett uppkommet fel.

Med normerande verkan innebär att då vissa punkter inte är reglerade i det enskilda anställningsavtalet kommer gällande kollektivavtal på arbetsplatsen att flyta in i den utomstående arbetstagarens anställningsavtal. Detta gäller främst löner. Den normerande verkan är inte heltäckande. Det har i praxis

bara ansetts vara regler som har en generell karaktär som ges normerande verkan. Huruvida en regel är av generell eller individuell karaktär har prövats i många fall och har orsakat en del problem. En förhandlingsöverenskommelse om uppflyttning i lönegrad har setts som ett kollektivavtal av generell karaktär och därmed kommit alla arbetstagare till del medan möjligheten att fritt disponera över viss avsatt lönepott ansågs vara en individuell karaktär.

Eftersom man har gjort denna gränsdragning mellan generell och individuell karaktär är det svårt för en enskild arbetstagare som valt att inte vara med i den fackförening som har kollektivavtal på arbetsplatsen att veta vilka rättigheter han eller hon har. När man bedömt en regels individuella eller genrella karaktär i praxis har man ofta använt sig av krångliga bedömningar som kan göra det svårt för en enskild arbetstagare att veta vad han egentligen har rätt till.

Jag instämmer helt med Malmberg som menar att skyddet för en oorganiserad arbetstagare helt beror på konstruktionen av det kollektivavtal som gäller på hans arbetsplats. Detta för att det i svenskt rätt inte finns någon allmän princip om lika lön för lika arbete och heller inte något skydd för den negativa föreningsrätten. Avtalsfrihet är huvudregeln och därför kan man i ett enskilt anställningsavtal komma överens om en lägre lön än vad andra som utför samma arbete har.

Jag tycker det är självklart att en arbetstagare som inte är med i avtalsslutande fackförening inte alltid själv ska ha rätt att kräva det som kollektivavtalet stadgar. Däremot är det bra att vi har denna reglering som i alla fall ger den oorganiserade arbetstagaren vissa lika förmåner som sina arbetskamrater. Det är viktigt att man vid kollektivavtalets ingående är tydlig med vad som är generell och individuell reglering som i sin tur underlättar för den oorganiserade och tillämpningen av regler på honom.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

- Prop. 1990/91:162 *om vissa fredspliktsregler*
- DS 2002:56 *Hållfast arbetsrätt*

Litteratur

- Adlercreutz Axel, *Svensk arbetsrätt*, elfte omarbetade upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 2000
- Bergkvist Olof, Lunning Lars, Toijer Gudmund, *Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer*, andra upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 1997
- Glavå Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2002
- Lunning Lars, Toijer Gudmund, *Anställningsskydd, Kommentar till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 2006
- Malmberg Jonas, *Anställningsavtalet, Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus förlag, Juridiska föreningen i Uppsala 1997
- Norberg Per, *Arbetsrätt och konkurrensrätt, En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga och sociala värden*, Juristförlaget i Lund 2002
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, andra upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 1999
- Sigeman Tore, *Arbetsrätten, En översikt av svensk rätt med europarätt*, tredje reviderade upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 2001
- Schmidt Folke, *Facklig arbetsrätt*, reviderad upplaga 1997, Norstedts juridik AB, Stockholm 1997

Rättsfallsförteckning

AD 1974 nr 14

AD 1977 nr 14

AD 1977 nr 49

AD 1978 nr 18

AD 1978 nr 72

AD 1978 nr 75

AD 1978 nr 111

AD 1979 nr 84

AD 1983 nr 184

AD 1984 nr 79

AD 1989 nr 12

AD 1989 nr 120

AD 1991 nr 100

AD 1996 nr 147

AD 2006 nr 87