



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Sandra Richard

23 § MBL och den allmänna  
avtalsrättens betydelse vid dess  
tillämpning

Examensarbete  
30 högskolepoäng

Handledare:

Ann Numhauser-Henning

Ämnesområde:

Den sociala dimensionen

Termin 9

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Metod och material	6
1.2 Disposition	7
<b>2 NÅGOT OM BAKGRUNDEN I DEN ALLMÄNNA AVTALS RÄTTEN</b>	<b>8</b>
<b>3 23 § MBL</b>	<b>10</b>
3.1 Skriftlighetskravet	13
3.2 Partsställning	20
3.3 Avtalsinnehåll	24
3.4 Behörighet att ingå kollektivavtal	29
<b>4 AVTALSAVSIKT</b>	<b>32</b>
<b>5 AVTALSTOLKNING</b>	<b>42</b>
<b>6 SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>58</b>
6.1 Avslutande kommentarer	63
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>65</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>66</b>

# Summary

This paper concerns Sec. 23 the Codetermination at Work Act, and the necessary conditions for when a collective agreement is considered to exist and the relevance of contract of law when it is applied. The idea is to point at areas within contract of law that becomes particularly important at the application.

The paper begins with a chapter that, in short terms, describes the background within contract of law in those parts where it is particularly important when applying Sec. 23 the Codetermination at Work Act. Hereafter a presentation of the necessary conditions in Sec. 23 the Codetermination at Work Act for when a collective agreement is considered to exist is made.

The necessary conditions concern the form (in writing) prescribed by law, the parties and the contents of the agreement. Those conditions are scrupulously presented. Then a chapter on the competence to conclude a collective agreement is presented.

The necessary conditions must be met, but the parties must also have an intention to conclude an agreement, otherwise a collective agreement can not be considered to exist. This is an implied condition. A chapter on the relevance of the intention to conclude an agreement is therefore presented. Within this chapter, a discussion regarding what type of intention that is required is brought up. Is it enough that the parties has an intention to conclude an agreement, any agreement, or is it required that the intention shall be to conclude an agreement that has the nature of a collective agreement?

The principles of interpretation used by the Labour Court to fix the contents of collective agreements are also presented. This is primarily done to illustrate the significance of the necessary conditions within Sec.23. In a wider perspective the ambition is to point to angles of such a nature that can be important to an employer before he or she enters into a situation of MBL negotiation.

I have come to the conclusion that the intention to conclude an agreement, the offer and acceptance model and questions concerning the competence to conclude an agreement are the areas within contract of law that becomes especially significant when Se. 23 the Codetermination at Work act is applied. These are consequently the areas within contract of law that becomes important to an employer before entering into a situation of MBL negotiation.

# Sammanfattning

Uppsatsen handlar om 23 § MBL, som upptar rekvisiten för när ett kollektivavtal ska anses föreligga, och den allmänna avtalsrättens relevans vid dess tillämpning. Tanken är att peka ut områden inom den allmänna avtalsrätten som blir särskilt viktiga vid denna tillämpning.

Uppsatsen börjar med ett kapitel som kortfattat beskriver bakgrunden inom den allmänna avtalsrätten i de delar den av särskild betydelse för tillämpningen av 23 § MBL.

Härefter presenteras rekvisiten i 23 § MBL för när ett kollektivavtal ska anses föreligga. Rekvisiten för form, partsställning och avtalsinnehåll går noggrant igenom beträffande vad som krävs för att de ska anses vara uppfyllda. Sedan presenteras även ett kapitel angående betydelsen av behörighet att ingå kollektivavtal.

Att parterna, utöver att de tre rekvisiten i paragrafen ska vara uppfyllda, ska ha en avtalsavsikt är ett underförstått krav vid paragrafens tillämpning för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. Ett kapitel om avtalsavsiktens betydelse vid tillämpningen presenteras därför. I detta kapitel tas vidare diskussionen om vilken typ av avsikt som krävs för att det ska vara fråga om ett kollektivavtal. Räcker det att parterna har en avsikt att sluta ett avtal, vilket som helst, eller krävs det en avsikt att sluta just ett kollektivavtal?

Vilka metoder Arbetsdomstolen använder sig av vid fastställande av innehållet i kollektivavtal går vidare igenom för att illustrera de olika rekvisitens betydelse och tyngd.

I ett vidare perspektiv är ambitionen att för arbetsgivare peka ut sådant som kan vara viktigt för honom eller henne att känna till inför en MBL-förhandling.

Jag har dragit slutsatsen att, avtalsavsikten, anbud-accept-modellen och frågor om behörighet att sluta kollektivavtal utgör de områden inom den allmänna avtalsrätten som blir särskilt betydelsefulla vid tillämpningen av 23 § MBL. Dessa områden inom den allmänna avtalsrätten blir således viktiga för en arbetsgivare innan en MBL-förhandling.

# Förkortningar

AD Arbetsdomstolen

AvtL Lag(1915:218)om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

FML Lag(1974:358)om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

LAS Lag(1982:80)om anställningsskydd

MBL Lag(1976:580)om medbestämmande i arbetslivet

# 1 Inledning

Syftet med uppsatsen är att tydligt visa när det föreligger ett kollektivavtal. Syftet är också att visa på den allmänna avtalsrättens betydelse vid tolkningen och tillämpningen av 23 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Syftet ur ett något vidare perspektiv är att för arbetsgivare visa på för dem värdefulla vinklar av det resultat jag kommer fram till genom besvarandet av min frågeställning.

Frågeställningen är formulerad såhär: Vilken betydelse har den allmänna avtalsrätten vid tillämpningen av 23 § MBL?

De olika rättsverkningar som inträder för parterna då ett kollektivavtal anses föreligga kommer inte att beröras vidare än nedan i inledningen. Jag har nämligen gjort bedömningen att frågan om rättsverkningar, även om det naturligen definitivt inte saknar relevans i sammanhanget, av träffade kollektivavtal ligger för långt ifrån min frågeställning om den allmänna avtalsrättens betydelse vid tolkning och tillämpning av 23 § MBL för att det ska vara motiverat att ta upp det i vidare mån än som gjorts.

Denna uppsats handlar alltså om 23 § MBL som innehåller rekvisiten för när ett kollektivavtal kan anses föreligga. Uppsatsen ska utreda relationen mellan allmän avtalsrätt och 23 § MBL i de delar den är av avgörande betydelse för förekomsten av ett kollektivavtal. Framställningen kommer att utgå från 23 § MBL och en detaljerad presentation av rekvisiten. Rekvisiten i paragrafen utgörs av krav på form, partsställning och avtalsinnehåll.

När presentationen av rekvisiten är avklarad ska jag visa på vilka delar inom den allmänna avtalsrätten som får en tydlig och avgörande betydelse vid den faktiska tillämpningen. Detta kommer företrädesvis att ske genom det slutliga och analyserande avsnittet, men några allmänna utgångspunkter i denna del kommer även att läggas fram under avsnitt 2 som presenterar bakgrunden i den allmänna avtalsrätten.

Var finns spåren av den allmänna avtalsrätten och varför är det viktigt att behärska innebörden av dessa? Underförstått i paragrafen ligger ett krav på avtalsavsikt hos parterna för att ett kollektivavtal ska kunna anses föreligga. Det krävs ju som bekant samstämmiga viljeförklaringar från parterna för att ett avtal ska anses föreligga. Vilken betydelse får denna avtalsavsikt ställd i relation till rekvisiten i 23 § MBL? Räcker det till exempel med en avsikt att sluta avtal eller måste det finnas en avsikt hos parterna att sluta just ett kollektivavtal?

De särskilda rättsverkningar som uppkommer när en part blir och är bunden av ett kollektivavtal utgör en stor del av anledningen till varför jag tycker att det är viktigt att utreda hur rekvisiten i 23 § MBL förhåller sig till varandra

och hur den allmänna avtalsrättens inflytande tar sig uttryck genom exempelvis avtalsavsikten. Med tanke på de långtgående rättsverkningar som följer av att ett kollektivavtal anses föreligga är uppsatsens ämne av högsta relevans för potentiella parter i ett kollektivavtal. Ett generöst tilltaget mått av konsekvenstänkande är på sin plats när det rör sig om en avtalstyp av en sådan kaliber som kollektivavtalet konstituerar.

Några av de rättsverkningar som inträder för kollektivavtalsbunden part kan i korthet presenteras på följande vis. Betrakta till exempel 26 § MBL. Denna paragraf går ut på att ett kollektivavtal förutom att det binder de avtalslutande organisationerna även binder deras medlemmar. Detta är en av de grundläggande principerna inom svensk arbetsrätt. En konsekvens av detta är att både arbetsgivare och arbetstagarare som har blivit bundna av ett kollektivavtal genom sina organisationer under avtalstiden måste respektera reglerna om fredsplikt beträffande de punkter som det aktuella kollektivavtalet reglerar.<sup>1</sup>

Fredsplikten regleras i 41 § MBL och anger i vilken utsträckning fackliga stridsåtgärder är förbjudna för parterna i ett kollektivavtal.<sup>2</sup>

Under avtalets giltighetsperiod köper arbetsgivarföreningarna sig arbetsfred för sina medlemmar. Deras medlemmar blir i utbyte mot detta skyldiga att tillämpa det aktuella kollektivavtalet gentemot sina anställda.<sup>3</sup>

Vidare kan den i 11 § MBL reglerade primära förhandlingsskyldigheten nämnas. Syftet med denna bestämmelse är att villkoren för samverkan borde bestämmas i förväg också beträffande den dagliga fördelningen av arbetet och den fortlöpande verksamheten. Den primära förhandlingsrätten tar främst sikte på sådana frågor där arbetsgivaren har ensam beslutanderätt, alltså företags- och arbetsledningsfrågor. Det förhåller sig visserligen så att arbetsgivaren, om parterna inte kan enas, har sista ordet. Han kan då fatta det beslut som han menar är det enda rätta.<sup>4</sup>

Informationsskyldigheten för kollektivavtalsbunden part kan också nämnas i detta sammanhang. Här har arbetsgivaren i enlighet med 19 § MBL en skyldighet att till en arbetstagarorganisation som han står i kollektivavtalsförhållande till lämna viss information. I denna bestämmelse anges att arbetsgivaren för att efterkomma denna skyldighet ska lämna information rörande hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Han ska även lämna information angående riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetstagarorganisationen ska också ges tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som har med arbetsgivarens verksamhet att göra i den omfattning som krävs för att organisationen ska kunna ta tillvara på medlemmarnas intressen i relation

---

<sup>1</sup> Holke, Dan och Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen Med Kommentar* s. 224.

<sup>2</sup> Holke m.fl. s. 309.

<sup>3</sup> Holke m.fl. s. 224.

<sup>4</sup> Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan, Källström, Kent och Sigeman, Tore, *Facklig Arbetsrätt*, s. 157-158.

till arbetsgivaren. Om inte kostnaden är oskäligen ska arbetsgivaren, enligt denna bestämmelse, om organisationen begär så ge avskrifter av handlingar och hjälpa organisationen i deras strävan efter att tillvarata sina medlemmars intressen.

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen är den viktigaste lagen inom den kollektiva arbetsrätten efter MBL. Denna lag gäller bara den arbetstagarorganisation ” som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet”.<sup>5</sup> FML utgör alltså också en konsekvens av att det råder ett kollektivavtalsförhållande mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarpart.

Detta är endast ett axplock av de rättsverkningar som inträder då ett kollektivavtal har slutits och som visar på kollektivavtalets särskilda rättsfigur. De skilda rättsverkningar som inträder utgör goda såväl som tunga skäl till varför det är av intresse att känna till och behärska när ett kollektivavtal föreligger enligt 23 § MBL är av särskild relevans.

Vidare är de semidispositiva utrymmena inom den arbetsrättsliga lagstiftningen en anledning till varför det är viktigt att känna till hur 23 § MBL tillämpas. Ett exempel på ett semidispositivt utrymme utgör sist-in-först-ut-principen 22 § LAS. Den i lag fastställda turordningen kan alltså avtalas bort genom kollektivavtal.

I förlängningen ska uppsatsen ge uppslag till hur en arbetsgivare i en MBL-förhandling bör förhålla sig till sin motpart om syftet är, respektive inte är, att verkligen träffa kollektivavtal. Vad bör en arbetsgivare ha klart för sig när han eller hon sätter sig vid förhandlingsbordet inför en MBL-förhandling med sin motpart?

Analysen kommer att göras och slutsatser kommer att dras utifrån ett arbetsgivarperspektiv vilket innebär att vinklar som är viktiga för en arbetsgivare att känna till kommer att lyftas fram och belysas särskilt.

## 1.1 Metod och material

För att besvara min frågeställning har jag använt mig av klassisk rättsdogmatisk metod.<sup>6</sup>

Urvalet av den praxis som presenteras i arbetet har gjorts genom att rättsfall som förekommer i både kommentaren av Bergqvist m.fl. och kommentaren av Holke m.fl. har valts ut.

---

<sup>5</sup> Eklund m.fl. s. 126-127.

<sup>6</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, s. 178.



Jag vill göra läsaren uppmärksam på att kommentaren författad av Holke och Olauson kan vara färgad av att de båda är verksamma inom LO. Holke är chefsjurist på LO-TCO Rättsskydd AB och Olauson är avtalssekreterare och förste vice ordförande på LO.

## 1.2 Disposition

Arbetet inleds med ett kapitel vars syfte är att förankra bakgrunden inom den allmänna avtalsrätten hos läsaren. Detta görs huvudsakligen för att ge läsaren en plattform att stå på inför avsnittet där analysen och slutsatserna presenteras.

Därefter beskrivs innebörden av 23 § MBL genom att rekvisiten form, partsställning och avtalsinnehåll går igenom grundligt utifrån en genomgång av lag, förarbeten, praxis och doktrin.

Därefter går arbetet över till att presentera innebörden och betydelsen av förekomsten och avsaknaden av en avtalsavsikt för att ett kollektivavtal ska anses föreligga.

Sedan kommer arbetet att behandla avtalstolkning ifråga om kollektivavtal. Här kommer Arbetsdomstolens metoder för att tolka kollektivavtal att presenteras med hjälp av praxis och doktrin, främst för att belysa rekvisiten i 23 § MBL.

Slutligen presenteras ett kapitel innehållande en avslutande analys och slutsatser. Detta kapitel växelverkar med kapitel 2 på så vis att de beröringspunkter av stor betydelse mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten som analyseras fram i det avslutande kapitlet sätter ramen för innehållet i kapitel 2 som ju endast är tänkt att fungera som en introduktion av bakgrunden i den allmänna avtalsrätten, i de delar den är särskilt relevant vid tillämpningen av 23 § MBL.

## 2 Något om bakgrunden i den allmänna avtalsrätten

I detta avsnitt kommer jag att kort beskriva bakgrunden till de områden inom den allmänna avtalsrätten som jag i analysen under avsnitt 6 uppfattar som särskilt viktiga att behärska vid tillämpningen av de i 23 § MBL angivna rekvisiten.

De områden jag genom analysen har kommit fram till som särskilt viktiga i detta avseende är avtalsavsikt, anbud-accept-modellen och frågor om behörighet för part att ingå kollektivavtal. Dessa områden kommer här i korthet att beskrivas i den ordning de nyss nämndes.

Om avtalsavsikten kan följande sägas:

Utöver att det krävs ett visst mått av medvetenhet och aktivitet hos den som rättshandlar krävs en avsikt. Dock förhåller det sig så att en avsikt att rättshandla inte tvunget måste finnas. Det som blir avgörande är om den som handlar har gett sin motpart en skälig anledning att anta att han eller hon hade för avsikt att rättshandla. Det avgörande bli alltså vad som bedöms vara ett befogat intryck av ett rättshandlande hos motparten.<sup>7</sup>

Det finns inget krav på att avsikten att binda sig rättsligt uttalas utan det antas att en sådan avsikt finns om inte annat sägs eller framgår av omständigheterna. En förutsättning är följaktligen att den föreliggande omständigheten ”ser ut” som en rättshandling. Det finns inte någon självklar form för hur en rättshandling ska se ut om inte det är fråga om i lagen angivna formkrav.<sup>8</sup>

Vidare har anbud-accept-modellen inom den allmänna avtalsrätten en koppling till 23 § andra stycket MBL genom regeln om att ett förslag till avtal och ett godkännande därav utgör en variant av skriftlighetskravet för kollektivavtal. Anbud-accept-modellen innebär enligt Avtalslagen att ett avtal består av två rättshandlingar, anbudet och accepten. Avtalet kommer alltså till stånd genom att ett anbud och en accept med korresponderande innehåll utväxlas. När detta skett anses ett avtal vara slutet. Detta gäller under förutsättning att inte ytterligare något krävs för att ett bindande avtal ska anses vara slutet.<sup>9</sup>

När det kommer till frågor om behörighet kan sägas att vanliga avtalsrättsliga regler gäller för parterna när de rättshandlar i samband med att de träffar kollektivavtal. Den som för en organisations räkning sluter

---

<sup>7</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 122.

<sup>8</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 123.

<sup>9</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 47.

kollektivavtal måste ha både behörighet och befogenhet.<sup>10</sup> Se nedan under 3.4.

I 2 kap. Avtalslagen regleras fullmaktsinstitutet. Grundtanken i lagen är att fullmakten utgör en förklaring från fullmaktsgivaren, den så kallade huvudmannen, om att fullmäktigen har en rätt att handla för sin huvudmans räkning och att huvudmannen bär ansvaret för exempelvis avtal som fullmäktigen ingår inom ramen för fullmakten.<sup>11</sup>

Om fullmäktigen ingår ett avtal för sin huvudmans räkning så blir detta avtal bara bindande för denne för det fall avtalet ifråga ligger inom fullmaktens gränser. Gränserna i detta fall avgör vad fullmäktigen kan göra för sin huvudmans räkning med bindande verkan. Denna möjlighet för fullmäktigen att handla kallas för behörighet.<sup>12</sup>

Om huvudmannen inte vill att fullmäktigen ska utnyttja fullmakten till dess yttersta gräns så kan denne ge fullmäktigen instruktioner som innebär att fullmäktigen inte har sin huvudmans tillåtelse att handla på ett sätt som innebär att fullmakten utnyttjas till dess yttersta gränser. Ett sätt att uttrycka saken på är att fullmäktigens befogenhet, i ett sådant fall, är snävare än hans/hennes behörighet. Befogenheten anger alltså vad fullmäktigen, inom ramen för fullmakten, får lov att göra för sin huvudman.<sup>13</sup>

Sägas kan, att behörigheten rör det yttre förhållandet, mot tredje man medan befogenheten avser det inre förhållandet, det vill säga, det mellan huvudmannen och fullmäktigen.<sup>14</sup>

Den huvudsakliga frågan i dessa sammanhang utgörs av på vilka villkor huvudmannen i förhållande till sin motpart blir bunden av de rättshandlingar som fullmäktigen utför för hans eller hennes räkning.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Holke m.fl.s. 225.

<sup>11</sup> Agell och Malmström, *Civilrätt*, s. 101.

<sup>12</sup> Agell och Malmström, *Civilrätt*, s. 103.

<sup>13</sup> Agell och Malmström, *Civilrätt*, s. 103.

<sup>14</sup> Agell och Malmström, *Civilrätt*, s. 103.

<sup>15</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s.157.

### 3 23 § MBL

1 kap AvtL tar sikte på konsensusavtal som ju innebär att ett bindande avtal anses föreligga när samstämmiga viljeförklaringar har utbytt. Formalavtalet undantas uttryckligen genom 1 kap 1 § tredje tycket AvtL.<sup>16</sup>

1 kap. 1 § tredje stycket AvtL lyder: ”I fråga om avtal, för vars giltighet enligt lag fordras iakttagande av viss form, gälla vad särskilt är stadgat.”

Det är i det flesta fall tillräckligt med ett utbyte av samstämmiga viljeförklaringar eller en överenskommelse för att ett bindande avtal ska anses vara för handen.<sup>17</sup>

I 1 kap AvtL regleras vad som krävs för att viljeförklaringar ska resultera i ett avtal. Ytterligare krav har i vissa fall ställts upp för att ett avtal ska anses giltigt. Det stadgas helt enkelt en särskild form för vissa typer av avtal, så kallade formalavtal. Det kan, vilket är relevant att notera för denna uppsats, röra sig om ett skriftlighetskrav.<sup>18</sup> Som nämnts i den inledande delen av framställningen så innehåller ju 23 § MBL ett formkrav såtillvida att ett krav på skriftlighet för kollektivavtal ställs upp i lagrummet.

”Form” är ju en term som kan ta sikte på alla slags uttrycksmedel, men används främst ifråga om skriftlighet och bevittning. I modern lagstiftning finns ofta exempel på skriftlighetskrav. Här kan 23 § MBL och skriftlighetskravet för kollektivavtal nämnas.<sup>19</sup>

Den mest långtgående rättsföljden vid formfel är att rättshandlingen blir ogiltig. I första hand är det dessa fall som avses med termen formkrav. För att rättshandlingen ska bli bindande krävs alltså att den form som föreskrivs är uppfylld.<sup>20</sup>

Ett ändamål med formföreskrifter är att stimulera ett moget övervägande innan rättshandlingen företas. Vidare är formkraven tänkta att säkerställa rättshandlingens tillkomst och innehållet av densamma. Skriftformen är vidare tänkt att gynna preciseringen av innehållet. Inte minst är detta viktigt om det är en sådan handling att det har betydelse för tredje man att få klarhet i dess innebörd.<sup>21</sup>

Det faktum att parterna måste beakta ett formkrav kräver en viss aktivitet från deras håll. Detta kan vara tänkt att hindra förhastade rättshandlingar. På grund av detta finns det en risk att formkravet åsidosätts. Ofta framförs att

---

<sup>16</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 50.

<sup>17</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 50.

<sup>18</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 50.

<sup>19</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 133.

<sup>20</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 134.

<sup>21</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 135.

det är stötande att behöva ogiltigförklara en rättshandling på grund av att formkravet inte har iakttagits.<sup>22</sup>

Vid sidan av den arbetsrättsliga lagstiftningen är kollektivavtalet det främsta instrumentet för att reglera förhållandet mellan parterna inom ett område av arbetsmarknaden, en bransch eller på enskilda arbetsplatser. Kollektivavtal existerar på olika nivåer och kan vara av olika slag. Mellan olika avtalsområden varierar förhållandena kraftigt samtidigt som traditionerna skiljer sig åt mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.<sup>23</sup>

Huvudavtalen ingås på den högsta nivån och innehåller bland annat regler som definierar rättsförhållandet mellan organisationerna genom de så kallade förhandlingsordningarna. Avtal som styr upp eller fastlägger regler både på den kollektiva arbetsrättens område och på det enskilda anställningsavtalets område ingås på denna nivå. Exempel på sådana avtal är de centrala medbestämmandeavtalen och avtalen om allmänna anställningsvillkor. De avtal som sluts på förbunds nivå har karaktären av branschavtal. Genom dessa avtal anpassas övergripande kollektivavtalsbestämmelser och den dispositiva lagstiftningen till branschens speciella förhållanden eller kutymer.<sup>24</sup>

Kollektivavtalen på lokal nivå är inriktade på den egna myndigheten eller det egna företaget. Inom de ramar som de överordnade kollektivavtalen har ritat upp bestämmer de lokala kollektivavtalen de särskilda förhållandena inom en myndighet eller det egna företaget.<sup>25</sup>

Hängavtalen utgör en särskild form av kollektivavtal. Genom dessa avtal görs branschavtalen tillämpliga på en arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation.<sup>26</sup>

Variationen mellan kollektivavtalen är stor beträffande ämnesområde. Det kan röra sig om samarbetsavtal, avtal om anställningsvillkor och löneändringsavtal. Det typiska kollektivavtalet är tänkt att reglera anställningsvillkoren för ett obestämt antal arbetstagare. Från början bestod innehållet i kollektivavtalen endast av lönetariffer. Efter hand som organisationstanken erkändes infördes regler om arbetstid, om skydd för föreningsrätten, om förhandlingsordning och fredsplikt som ett komplement till avtalen, osv.<sup>27</sup>

Frågan huruvida ett kollektivavtal kan syfta till att reglera förhållandet för en enda arbetstagare eller ett antal vid namn angivna arbetstagare har ställts tidigare.<sup>28</sup> Denna fråga kommer att beröras närmare nedan under 3.3.

---

<sup>22</sup> Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, s. 135.

<sup>23</sup> Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer, Gudmund *Medbestämmandelagen Lagtext med kommentarer* s. 291.

<sup>24</sup> Bergqvist m.fl. s. 291.

<sup>25</sup> Bergqvist m.fl. s. 291.

<sup>26</sup> Bergqvist m.fl. s. 291.

<sup>27</sup> Eklund m.fl. s.177.

<sup>28</sup> Eklund m.fl. s.179.

23 § MBL lyder: ”Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.”

Efter att ha läst paragrafen kan vi konstatera att det rör sig om tre rekvisit som måste vara uppfyllda för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. 1. Det ska vara fråga om ett **skriftligt avtal**. 2. Detta avtal ska vara ingånget mellan en **arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation** och 3. Avtalet ifråga ska innehålla **anställningsvillkor för arbetstagare** eller röra **förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare**. Det rör sig således om krav på form, partsställning och avtalsinnehåll.

Bestämmelserna i 23 § MBL är inte dispositiva vilket innebär att det inte är tillåtet att avtala om avvikelser från denna bestämmelse. Detta framgår motsatsvis genom 4 § MBL som anger under vilka förutsättningar det är möjligt att sluta avtal om undantag från reglerna i MBL.

Precis som ovan angivits så måste ett kollektivavtal uppfylla det i lagen uppställda kravet på skriftlighet för att få karaktär av ett sådant avtal. Som princip innebär det att det ska vara fråga om en handling som har undertecknats av båda parter. Skriftlighetskravet har dock inte upprätthållits strikt i denna del utan har, vilket framgår av 23 § andra stycket MBL, modifierats på så vis att ett förhandlingsprotokoll som har justerats av båda parter kan innebära att formkravet för kollektivavtal är uppfyllt. Av detta stycke framgår vidare att även ett förslag till avtal och ett godkännande av detta som har upptagits i skilda skrifter uppfyller formkravet. Detta kommer att lyftas fram ingående nedan under 3.1.

Definitionen av kollektivavtal i 23 § MBL innebär ett villkor om att det måste stå en arbetstagarorganisation som part på arbetstagersidan. Kollektivavtal kan inte ingås av enskilda arbetstagare. Parterna i ett kollektivavtal kan alltså utgöras dels av arbetsgivare och arbetstagarorganisation, dels av arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation.<sup>29</sup>

23§ MBL innebär också att kollektivavtalet innehållsmässigt ska handla om anställningsvillkor och om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Varje förhandlingsfråga är i princip tänkt att kunna lösas genom en överenskommelse som parterna kan välja att ge formen av ett kollektivavtal.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Eklund m.fl. s.178.

<sup>30</sup> Eklund m.fl. s.178.

En enkel hänvisning till ett annat kollektivavtal kan också utgöra ett kollektivavtal. Ett exempel på detta är då en oorganiserad arbetsgivare undertecknar en handling förelagd av facket att arbetsgivaren ifråga ska följa det vid varje tillfälle gällande riksavtalet. Dessa avtal kallas för hängavtal.<sup>31</sup>

### 3.1 Skriftlighetskravet

För kollektivavtal gäller alltså ett formkrav. Enligt 23 § MBL ska avtalet vara skriftligt. Behovet av att undanröja meningsskiljaktigheter rörande avtalets tillkomst och innehåll och av skälet att avtalet är bindande för och ska tillämpas av en personkrets som ofta är stor motiverar kravet på skriftlighet. Kravet som uppställs av lagen innebär närmast att avtalsinnehållet måste bestämmas i skrift. Överenskommelser som är muntliga får inte rättsverkan som kollektivavtal.<sup>32</sup> Ett muntligt avtal kan vara giltigt i sig, men inte i egenskap av kollektivavtal. Överenskommelser som har träffats muntligen har alltså inte verkan som kollektivavtal.<sup>33</sup>

Grundsatsen avseende skriftlighetskravet innebär att avtalsinnehållet ska finnas nedtecknat i en handling som upprättats särskilt och försetts med parternas underskrifter. Om detta formkrav skulle tillämpas strikt skulle det medföra att ogiltighet som kollektivavtal skulle inträda för varje avtal där ett formfel förelåg. På grund av detta har vissa modifikationer av själva skriftlighetskravet ställts upp.<sup>34</sup>

Har ett skriftligt förslag till kollektivavtal, genom brev, godkänts är det fråga om ett gällande kollektivavtal. Här kan tänkas följande situationer: den ena parten accepterar i brev till andra parten en av denna part erbjuden, skriftlig avtalstext. Båda parter godtar i brev till förlikningsman ett av denne skriftligen upprättat medlingsförslag.<sup>35</sup>

Ett kollektivavtal föreligger vidare om dess innehåll har tagits upp i protokoll som har bekräftats till sin riktighet på det vis parterna har kommit överens om. Ett kollektivavtal kan alltså komma till uttryck, i sin helhet, i ett justerat förhandlingsprotokoll. Förhandlingsprotokollet ifråga blir då bindande för parterna i detta skick även för det fall det varit parternas avsikt att upprätta en särskild avtalshandling efter förhandlingarna. Det som nu sagts gäller under förutsättning att något annat inte framgår av själva protokollet.<sup>36</sup>

Vilket protokollsuttalande som helst kan inte anses utgöra kollektivavtal.

---

<sup>31</sup> Eklund m.fl. s. 180.

<sup>32</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 372.

<sup>33</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 491.

<sup>34</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 372 och SOU 1975:1 s. 797.

<sup>35</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 372-373 och SOU 1975:1 s. 797.

<sup>36</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 797-798.

När det gäller protokollsuttalanden så måste parterna vara överens om att uttalandet ifråga ska utgöra en bindande överenskommelse för att protokollsuttalandet ska kunna betraktas som ett kollektivavtal.<sup>37</sup>

Formkravet innehåller i princip också ett krav på att parterna ska ha undertecknat avtalshandlingen. Eftersom att det i skriftlighetskravet i princip ligger ett krav på att båda parter ska ha undertecknat avtalshandlingen, innebär det faktum att ett förhandlingsprotokoll kan få verkan av kollektivavtal en modifiering av skriftlighetskravet.<sup>38</sup>

23 § MBL bör, enligt förarbetena, inte uppfattas som om det innebär ett ovillkorligt krav på att båda parter undertecknar avtalshandlingen.<sup>39</sup> Ett exempel härpå utgör det fall då en oorganiserad arbetsgivare har undertecknat en förbindelse, på begäran av en fackförening, att tillämpa ett visst kollektivavtal som gäller för fackföreningen. Denna förbindelse blir då gällande som kollektivavtal, ett så kallat hängavtal, även om handlingen inte har undertecknats av företrädare för fackföreningen. Påpekas bör också att det faktum att det finns ett krav på att part ska underteckna handlingen inte för med sig att var och en har skrivit under kollektivavtalet ifråga också är att betrakta som part. I dessa sammanhang kan det vara fråga om ett förhållande som inte är ovanligt, nämligen att ett kollektivavtal som har träffats av en lokalavdelning ibland också förses med en underskrift av det fackförbund som avdelningen ifråga tillhör. Syftet med en sådan påskrift kan i dessa fall vara att endast bekräfta att den nyssnämnda avdelningen har haft rätt att träffa det aktuella avtalet. I detta sammanhang kan nämnas de fall där ett förbund har undertecknat ett kollektivavtal på avdelningens vägnar. I dessa fall är avdelningen avtalspart.<sup>40</sup>

I de delar som avtalsinnehållet redovisas genom en hänvisning till en annan skriftlig handling där det finns regler upptagna som ska binda parterna, föreligger också ett giltigt kollektivavtal. I ett hängavtal hänvisas ju till ett annat kollektivavtal. I ett kollektivavtal är det också möjligt att hänvisa till ett annat kollektivavtal som ännu inte har träffats, men som förväntas komma att gälla inom till exempel branschen.<sup>41</sup>

Om parterna vid förhandlingar inte kan komma till en avtalsuppgörelse kan det förekomma att de träffar skriftlig överenskommelse om att låta en skiljenämnd bestämma avtalsinnehållet. Avgörandet som skiljenämnden i ett sådant fall kommer fram till innebär ett giltigt kollektivavtal som är bindande för båda parter.<sup>42</sup>

Skriftlighetskravet tar också sikte på ändringar och tillägg till ett kollektivavtal som redan har träffats och som parterna under avtalsperioden

---

<sup>37</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373.

<sup>38</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373.

<sup>39</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 798.

<sup>40</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 798.

<sup>41</sup> Prop.1975/76:105 bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 798.

<sup>42</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 373 och SOU 1975:1 s. 798.



tycker bör genomföras. Ett justerat förhandlingsprotokoll är tillräckligt för sådana ändringar eller tillägg.<sup>43</sup>

Att ett skriftligt kollektivavtal kan slutas genom att ett skriftligt förslag godkänns genom brev kan måhända fungera som en markering för att en accept av ett skriftligen upprättat avtalsförslag som sker muntligen eller genom passivitet inte är tänkt att vara tillräckligt.<sup>44</sup>

Ståndpunkten inom svensk rätt innebär att telegram i likhet med andra fjärrskriftsmeddelanden generellt är att anse som en skriftlig handling.<sup>45</sup> Detta gäller även för telefax. Att även e-postmeddelanden kan innebära kollektivavtal ligger i linje med förarbetena.<sup>46</sup>

Avtalsinnehållet ska ha anknytning till avtalstexten. Detta innebär inte att allt ska kunna läsas ut ur avtalstexten. Om uttryckssättet är bristfälligt innebär det inte att avtalet berövas sin giltighet. Arbetsdomstolen har uttalat att skriftlighetskravet inte för med sig att man skulle vara förhindrad, att vid tolkning av kollektivavtal, använda andra tolkningsdata än dem som framgår av den skriftliga ordalydelsen. Trots det menar man i doktrin att arbetsdomstolen strikt har upprätthållit skriftlighetskravet.<sup>47</sup>

I det följande ska praxis som behandlar innebörden av skriftlighetskravet i 23 § MBL presenteras.

I domskälen i **AD 2004 nr. 61** uttalade Arbetsdomstolen att skriftlighetskravet i praxis har upprätthållits strängt och hänvisade bland annat till AD 1995 nr. 79 som refereras nedan. Domstolen sade vidare att undantaget från kravet på båda parter underskrift av avtalshandlingen som framgår av 23 § andra stycket MBL samt att det inte krävs någon underskrift av fackföreningen för giltighet av ett hängavtal, sammanhänger med att det knappast skulle kunna uppkomma några dispyter kring avtalets innehåll. I dessa fall föreligger ju själva avtalstexten i en skriftlig version som har godkänts av parterna ifråga.

Att ett justerat förhandlingsprotokoll kan få kollektivavtalsverkan framgår av AD 1978 nr. 75.

I **AD 1978 nr. 75** var det bland annat fråga om huruvida en protokollsanteckning hade kollektivavtalsverkan. Denna fråga utgjorde den andra tvistefrågan och rörde en protokollsanteckning till ett SAC-avtal. Statsanställdas förbund hävdade att anteckningen ifråga inte hade kollektivavtalsverkan.

---

<sup>43</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 373-374 och SOU 1975:1 s. 799.

<sup>44</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 491.

<sup>45</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 491.

<sup>46</sup> Holke m.fl. s. 205.

<sup>47</sup> Eklund m.fl. s. 181.

Det kollektivavtal till vilket den omtvistade protokollsanteckningen hörde var skrivet på ett förtryckt inbundet formulär. På två ställen i själva avtalstexten fanns en hänvisning till en bilaga. Bilagan bestod av en maskinskriven text införd under en rubrik i slutet av avtalsformuläret vilken hade benämnts ”Anteckningar”. Till bilagan ifråga hörde två protokollsanteckningar. Den senare innehöll bestämmelsen om så kallat granskningsarvode. Domstolen menade härvid att det inte fanns någon anledning att tvivla på bolagets uppgift om att den maskinskrivna texten i bilagan kom till vid samma tidpunkt som avtalsparterna undertecknade kollektivavtalet på den i det förtryckta formuläret avsedda platsen. På grund härav slöt sig domstolen till att den omtvistade protokollsanteckningen skulle ses som en del av själva kollektivavtalet.<sup>48</sup>

Att två skilda handlingar i form av ett skriftligt anbud och en skiftlig accept kan uppfylla skriftlighetskravet framkommer bland annat genom AD 1987 nr. 137 och AD 1978 nr.124.

**I AD 1978 nr. 124** var det fråga om en arbetsgivare som hade tecknat ett hängavtal som hänvisade till det då gällande riksavtalet och som gjorde gällande att han ej var bunden av en i riksavtalet ingående förtjänstutvecklingsgaranti.

Frågan i målet behandlade betydelsen av om arbetsgivaren innan avtalsslutet hade informerats om riksavtalets innehåll och betydelsen av att arbetsgivaren hade klargjort sin uppfattning av avtalets innebörd i ett följebrev till det undertecknade avtalsformuläret.

Domstolen inledde sina domskäl med att dra upp de rättsliga utgångspunkterna för innebörden av skriftlighetskravet i 23 § MBL. Det angavs att kollektivavtal som huvudregel ska ingås skriftligen. Domstolen uttalade att detta innebar att de avtalsslutande parterna undertecknar ett dokument vilket har upprättats särskilt och som antingen direkt eller genom en hänvisning till exempelvis andra handlingar upptar avtalets bestämmelser. Dock kan, i vissa situationer, ett dokument undertecknat av endast en av parterna vara att betrakta som ett kollektivavtal menade domstolen.

När det gäller att avgöra i vilken utsträckning avtalslagen är tillämplig ifråga om kollektivavtal skulle formkravet kunna ha betydelse. Bestämmelserna i 1 kap avtalslagen om avtalsslut blir inte gällande om en formföreskrift lägger hinder i vägen. Detta är innebörden av 1 kap 1 § tredje stycket avtalslagen. Dock har arbetsdomstolen genom sin praxis antagit att ifråga om kollektivavtal 1 kap avtalslagen i princip är tillämplig, men det beror på omständigheterna i det enskilda fallet om ett förslag till kollektivavtal ska anses innebära ett bindande anbud eller inte.

---

<sup>48</sup> Se även AD 1978 nr. 61.

I målet var frågan om 6 § andra stycket avtalslagen skulle anses vara direkt eller analogiskt tillämplig på kollektivavtal av särskilt intresse. Detta stycke reglerar fall då anbudstagaren ger ett svar som han menar stämmer överens med anbudet men som inte motsvarar anbudet i verkligheten.

Detta lagrum bygger på tanken att en part som inser att motparten missförstår ett avtalsförslags innebörd inte får utnyttja detta missförstånd till sin fördel. Istället ska den part som inser att motparten har missförstått innebörden av ett visst avtalsförslag påpeka detta för motparten menade domstolen.

Arbetsdomstolen anser, under förutsättning att ett förslag till kollektivavtal är att anse som ett bindande anbud, att bestämmelserna i 6 § andra stycket avtalslagen är tillämpliga för det fall mottagaren av förslaget lämnar ett svar på förslaget på det vis som anges i lagrummet.

Det aktuella följbrevet i målet ansågs så klart formulerat att arbetstagarparten måste ha förstått vad arbetsgivarparten menade. Arbetstagarparten underlät trots detta att klargöra för arbetsgivarparten att förbundets uppfattning var att förtjänstutvecklingsgarantin skulle gälla för bolaget.

När det gäller att bestämma ett kollektivavtals innebörd kan andra omständigheter än hur avtalsdokumentet är formulerat ha betydelse sade domstolen. Bolagets företrädare, menade domstolen, hade klargjort sin ståndpunkt genom att sända med följbrevet tillsammans med det undertecknade avtalsformuläret. Vidare underströks att bolaget klart redogjorde för sin inställning skriftligen i direkt samband med besvarandet av anbudet om träffande av kollektivavtal från förbundet.

Arbetsdomstolen slöt sig till att bolagets företrädare ansågs ha gjort allt som rimligen kunde begäras för att i samband med att kollektivavtalet ingick klargöra sin ståndpunkt för motparten. Förbundets företrädare borde ha förstått bolagets inställning men underlät trots detta att tydliggöra förbundets inställning i frågan. Hängavtalet skulle alltså tolkas i enlighet med bolagets uppfattning i den del det rörde tvist.

**I AD 1987 nr. 137** var det bland annat fråga om huruvida ett avtal mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet uppfyllde formkraven för kollektivavtal i enlighet med 23 § MBL.

Arbetsgivarparten menade att den i målet aktuella överenskommelsen inte utgjorde ett kollektivavtal på grund av att överenskommelsen inte uppfyllde kraven för ett kollektivavtal i enlighet med 23 § MBL.

Domstolen konstaterade härvid att kollektivavtal ska vara skriftligt i enlighet med 23 § MBL och uttalade vidare att skriftlighetskravet i princip innebar att avtalsinnehållet ska finnas nedtecknat i en särskilt upprättad handling som parterna har undertecknat. Detta krav, fortsatte domstolen, har dock modifierats något genom 23 § andra stycket MBL varigenom det

framgår att avtal anses vara skriftligt då dess innehåll har upptagits i justerat ett protokoll eller när förslag till avtal samt godkännande av det har upptagits i skilda skrifter. Den sistnämnda regeln anknyter direkt till den allmänna avtalsrätten och dess regler om anbud och accept sade domstolen.

Överenskommelsen i målet hade varken nedtecknats i en skriftlig handling försedd med parternas underskrifter eller tagits in i justerat protokoll.

SBAF hävdade att ett brev från BA till SBAF daterat den 23 november 1983 utgjorde förslag till en överenskommelse som SBAF godkände genom en text till BA den 3 november 1986 och att skriftlighetskravet angivet i 23 § MBL därför skulle anses vara uppfyllt.

Arbetsdomstolen höll inte med SBAF om att BAs brev av den 23 november 1983 utgjorde ett förslag till kollektivavtal. Domstolen menade att det av brevet endast framgick att det var fråga om en skriftlig bekräftelse från BAs sida av en överenskommelse träffad mellan parterna två dagar tidigare. Brevet ifråga framstod alltså inte som ett förslag till avtal. SBAFs skrift kom till tre år efter BAs brev och även efter det att SBAF fått vetskap om att BA inte ansåg att skriftlighetskravet var uppfyllt. Domstolen konstaterade avslutningsvis att SBAFs skrift inte under några omständigheter kunde anses innebära en sådan svarsskrift som avses i 23 § andra stycket MBL. Överenskommelsen vilken var aktuell i målet ifråga ansågs inte uppfylla formkraven som uppställs i 23 § MBL varför slutsatsen blev att den aktuella överenskommelsen inte ansågs ha kollektivavtalskaraktär.

Att minst en av parterna måste ha undertecknat något dokument för att skriftlighetskravet ska anses vara uppfyllt framgår av AD 1995 nr. 79.

**I AD 1995 nr. 79** var frågan dels om en överenskommelse i anledning av revisionshandlingar måste ha kollektivavtalets form, dels om kollektivavtal uppkommit.

Efter att ha relaterat till förarbetena till MBL angående skriftlighetskravet sa domstolen att den i tidigare praxis hade fäst avgörande vikt vid om de avtalsslutande parterna godkänt avtalet genom att underteckna det. I början av 1994 hölls mellan landstinget och Kommunals avdelning revisionsförhandlingar. Under tidigare år hade resultatet av dessa blivit att parterna hade undertecknat förhandlingsprotokollet och en lista med uppgifter om löner för arbetstagare som berördes. I detta fall undertecknades inte protokollet.

Sammanfattningsvis konstaterade domstolen att det enligt fast och undantagslös praxis varit så att överenskommelser vid revisionsförhandlingar givits en form som uppfyller kraven på ett kollektivavtal och att det skriftliga material som har åberopats visar att parterna har utgått från att detta gäller. Om Kommunal inte längre ville att en sådan ordning skulle tillämpas, fortsatte domstolen, borde Kommunal ha klargjort detta för motparten vid förhandlingarna. Så gjordes inte.

Domstolen uttalade att då lönerna förändras i förhållande till vad som tidigare har överenskommits, rör det sig om ändringar i tidigare ingångna kollektivavtal. Dessa ändringar ska också ges den form som föreskrivs för kollektivavtal.

Domstolen menade att det borde vara oförenligt med lagens skriftlighetskrav för kollektivavtal om överenskommelser som har träffats vid revisionsförhandlingar skulle få det skydd som ett kollektivavtal innebär genom att de träffats med stöd av ett kollektivavtal. Domstolen kom fram till att den avtalsreglering som fanns mellan parterna innebar att resultatet av revisionsförhandlingarna skulle få en form som uppfyllde kraven på kollektivavtal.

Sammanfattningsvis konstaterade domstolen att kollektivavtal har ansetts föreligga när undertecknande skett, medan kollektivavtal ej ansetts föreligga då ingen part undertecknat något dokument. Fortsättningsvis menade domstolen att det med hänsyn till det som sagts ovan, och då de i målet aktuella handlingarna ej hade undertecknats av någon av parterna, slutsatsen måste bli att formkravet i 23 § MBL inte kunde anses vara uppfyllt.

Domstolen lade här till ett resonemang kring att det är vanligt förekommande att parterna utbyter handlingar med varandra under en förhandling som är tänkt att mynna ut i ett kollektivavtal. Handlingarna ifråga kan innehålla rena minnesanteckningar, förslag som utgör bindande anbud i avtalslagens mening och allt däremellan. Att utbyta handlingar med varandra verkar ändamålsenligt, särskilt mot bakgrund av det allmänna kravet på parterna att klargöra sina ståndpunkter för varandra. Om ett arbetspapper skulle anses innebära ett kollektivavtal skulle förhandlingsarbetet försvåras i hög grad. Därför menade domstolen att det fanns anledning att inte luckra upp utan upprätthålla skriftlighetskravet på det vis det utformats i domstolens praxis.<sup>49</sup>

Av 23 § MBL framgår att ett kollektivavtal för att få verkan av ett sådant, måste vara skriftligt.

Följande slutsatser kan dras utifrån vad som presenterats ovan angående den rättsliga innebörden av skriftlighetskravet. Avtalsinnehållet måste alltså finnas nedtecknat i skrift. I princip ska innehållet tas upp i en skriftlig handling som har undertecknats av båda parter.

Som vi har sett ovan så har skriftlighetskravet dock modifierats en aning för att undvika att varje kollektivavtal som det skulle kunna riktas invändningar om formfel mot skulle ogiltigförklaras som kollektivavtal. Modifieringen av skriftlighetskravet innebär i korthet att ett justerat förhandlingsprotokoll anses uppfylla formkravet. Vidare anses formkravet såsom uppfyllt då ett förslag till avtal och ett godkännande av förslaget ifråga har upptagits i skilda skrifter. Det rör sig här om ett anbud och accept förfarande.

---

<sup>49</sup> Se även AD 1941 nr. 66, AD 1943 nr. 7 och AD 2004 nr. 61.

Det har diskuterats huruvida e-postmeddelanden ska anses uppfylla formkravet eller ej. Som ovan har nämnts anses detta ligga i linje med förarbetena. Ovan har också framkommit att ett kollektivavtal kan anses föreligga om en hänvisning görs till en annan skriftlig handling. Hängavtalen utgör ett exempel härpå. Ett avgörande från en skiljenämnd gäller också som kollektivavtal mellan parterna om parterna avtalat skriftligen om att låta en sådan nämnd bestämma vad som ska vara avtalsinnehåll. Ett giltigt kollektivavtal anses också vara förhanden då det hänvisas till ett annat kollektivavtal eller ett kollektivavtal som troligen kommer att bli gällande. Det är vidare möjligt att hänvisa till lagtext i ett kollektivavtal. Dessa är alltså de former som ryms inom ramen för skriftlighetskravet.

## 3.2 Partsställning

Det som är avgörande för om ett avtal ska anses utgöra ett kollektivavtal är, enligt 23 § MBL, bland annat partsställningen i avtalet.

På arbetsgivarsidan kan som part stå antingen en organisation eller en enskild arbetsgivare. På arbetstagersidan måste avtalsparten alltid vara en organisation. Sammanslutningar eller enskilda arbetstagare som inte lever upp till definitionen på en arbetstagarorganisation som den bestämts genom 6 § MBL kan då alltså inte vara parter i ett kollektivavtal.<sup>50</sup>

Huvudorganisationer och andra sammanslutningar av fackförbund som exempelvis förhandlingskarteller av olika sorter kan däremot vara parter i kollektivavtal.<sup>51</sup>

Ovan har angivits att en ensam arbetsgivare som alltså inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation kan stå som part i ett kollektivavtal. För att ta reda på vad som i lagens mening menas med arbetsgivare måste vi betrakta hur detta begrepp definieras genom regleringen i 1 § MBL.

Med arbetsgivare i 1 § MBL menas i första hand dem som är arbetsgivare i civilrättslig mening. I andra meningen utvidgas lagens tillämpningsområde aningen, genom att det anges att den som utför arbete för annan utan att vara anställd, i förhållande till denne har en ställning som huvudsakligen är av samma slag som en arbetstagers ställning i förhållande till en arbetsgivare. När tillämpningsområdet för lagen ska avgöras är utgångspunkten det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. För att ett arbetstagarförhållande i civilrättslig mening ska anses föreligga krävs det att vissa grundläggande förutsättningar är uppfyllda. Förhållandet parterna emellan ska vara grundat på avtal. Detta avtal ska innebära att ena parten ska utföra arbete för den andra partens räkning. Den part som tar på sig att utföra arbetet ifråga ska i

---

<sup>50</sup> Holke m.fl. s. 203.

<sup>51</sup> Holke m.fl. s. 203.

alla fall själv delta eller vid en bedömning som görs på förhand kunna antas delta i arbetet. I övrigt bestäms arbetstagarbegreppets innehåll av rättstillämpningen.<sup>52</sup>

I 6 § MBL har innebörden av begreppen arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation slagits fast.<sup>53</sup>

Av andra stycket framgår vad som menas med en lokal respektive central arbetstagarorganisation.<sup>54</sup>

Av tredje stycket framgår föreskrifter som möjliggör en tillämpning av reglerna på organisationsförhållanden som är mer utvecklade. Ett exempel på effekterna av detta stycke är att ett kollektivavtal som en övergripande organisation har slutit inte endast blir bindande för denna organisation utan även för organisationer som är anslutna till organisationen ifråga och deras medlemmar.<sup>55</sup>

6 § MBL lyder: ” Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intresse i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.”

Partsförhållandet på arbetstagersidan brukar betecknas som det mest karaktäristiska för kollektivavtalet. Det avgörande är att det är en organisation på arbetstagersidan som ingår avtalet.<sup>56</sup>

När flera parter, på ena eller båda sidorna i ett kollektivavtal har skrivit på avtalet blir det en tolkningsfråga huruvida påteckningen ska anses innebära att vederbörande bara har godkänt avtalet eller trätt in som part i detsamma. Det händer till exempel att ett avtal som har träffats av en avdelning godkänns av ett förbund genom en påteckning av det aktuella avtalet.<sup>57</sup> Se ovan under 3.1. där det med hänvisning till förarbetena har angivits att var och en som undertecknat avtalet inte med nödvändighet är att anse som avtalspart.

---

<sup>52</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 323-324.

<sup>53</sup> Bergqvist m.fl. s. 293.

<sup>54</sup> Bergqvist m.fl. s. 127.

<sup>55</sup> Bergqvist m.fl. s. 129.

<sup>56</sup> Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet Studier över dess tillkomsthistoria*.s. 9.

<sup>57</sup> Bergqvist m.fl. s. 293.

Ibland uppkommer frågan kring huruvida en förening har en sådan inriktning på sin verksamhet som krävs för att den ska anses utgöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Det organisationsbegrepp som återfinns i lagen omfattar bara organisationer vars uppgifter och verksamhet handlar om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>58</sup>

Uttrycket ”arbetstagarorganisation” i lagen syftar på en sådan sammanslutning av arbetstagare vilken enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas intressen i relation till arbetsgivaren. Med begreppet ”arbetsgivarorganisation” avses en motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.<sup>59</sup>

Kravet på att karaktären av arbetsgivarorganisationens eller arbetstagarorganisationens egenskap av just detta ska framgå av stadgarna bör inte uppfattas på så vis att det skulle innebära att det obetingat krävs bestämmelser som uttryckligen anger en sådan karaktär.<sup>60</sup> Också när det framgår av de allmänna bestämmelserna, möjligen sammanställda med organisationens namn, att organisationen ifråga har sådana uppgifter som nu åsyftas, bör det kunna bedömas vara fråga om en sådan sammanslutning av arbetsgivare och arbetstagare som inbegrips i lagen. Det blir en uppgift för domstol att tolka stadgarna i de fall som skulle kunna betecknas som gränsfall.<sup>61</sup>

Vidare utesluter inte reglerna att en sammanslutning som har sådana uppgifter som åsyftas i 6 §, och alltså sorterar under lagen, också ägnar sig åt annan verksamhet.<sup>62</sup>

Det förhållande att organisationen ska bestå av arbetsgivare respektive arbetstagare är ett krav och är ännu ett led i beskrivningen av den karaktär som organisationen ska ha. Detta borde dock inte leda till några problem inom rättstillämpningen. Detta krav för med sig att majoriteten av medlemmarna är arbetsgivare eller arbetstagare i betydelsen att de är parter i ett anställningsavtal.<sup>63</sup>

Begreppet organisation har i medbestämmandelagen genomgående samma innebörd vilket har markerats genom den terminologiska enhetligheten. Samma typ av organisation som kan kräva skydd för sin föreningsrätt är ansvarig för fredsplikten.<sup>64</sup>

Arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden är uppbyggda på så vis att frågor av övergripande natur, som exempelvis ingående av kollektivavtal, sköts på central nivå av dem som representerar

---

<sup>58</sup> Bergqvist m.fl. s. 125.

<sup>59</sup> Bergqvist m.fl. s. 125.

<sup>60</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 339.

<sup>61</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 340.

<sup>62</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 340.

<sup>63</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 340.

<sup>64</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 340.



organisationens ledning. Frågor som har att göra med förhållandena på enskilda arbetsplatser sköts av representanter för lokala organ inom arbetstagarorganisationen.<sup>65</sup>

Reglerna i MBL för lokala respektive överordnade arbetstagarorganisationer syftar främst på organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren, men gäller också arbetstagarorganisationer som inte har något kollektivavtal med en viss arbetsgivare.<sup>66</sup>

Ibland står, på arbetstagersidan, en lokal arbetstagarorganisation som ensam part i ett kollektivavtal som binder arbetsgivaren. Ett exempel på detta är då en lokal avdelning har tecknat ett hängavtal med arbetsgivaren ifråga. Förbundet räknas i regel som den centrala arbetstagarorganisationen och är formellt sett inte part i kollektivavtalet fastän exempelvis hängavtalet stadgar att den förhandlingsordning, med lokala och centrala förhandlingar som gäller inom avtalsområdet, ska tillämpas. Vid tillämpningen av MBL betraktas dock förbundet som central arbetstagarorganisation och reglerna som förutsätter kollektivavtalsbundenhet tillämpas gentemot förbundet även om det endast är det lokala organet inom organisationen som formellt sett är att anse som part i det aktuella kollektivavtalet med arbetsgivaren.<sup>67</sup>

Med lokal arbetstagarorganisation menas en sammanslutning av arbetstagare som är part i en lokal förhandling. I regel rör det sig om en sammanslutning av arbetstagare som är anställda på samma arbetsplats, det vill säga, driftsenhet. Det kan till exempel vara fråga om en verkstadsklubb eller en tjänstemannaklubb. Om en sådan sammanslutning saknas är det normalt en lokalavdelning eller en sektion vilken brukar förhandla lokalt för arbetsplatsen som räknas som lokal arbetstagarorganisation.

Sammanslutningar av yrkesgrupper som finns inom en arbetstagarorganisation betraktas sällan som en lokal arbetstagarorganisation i den mening som begreppet har bestämts i MBL. Anledningen till det är att de ofta inte har några förhandlande uppgifter eller uppgifter som kan jämföras med sådana.<sup>68</sup>

Den största betydelsen vid tillämpningen av MBL får den fackliga organisationens stadgar eller beslut om arbetsfördelningen inom organisationen. När det förhåller sig så att vissa regler i MBL främst ska tillämpas på en lokal arbetstagarorganisation kan lagreglerna dock inte sättas ur spel genom att organisationen ensidigt avgör att den aktuella uppgiften trots det ska skötas centralt.<sup>69</sup>

AD 1971 nr. 27 utgör ett exempel på betydelsen av partsställningen vid träffande av kollektivavtal.

---

<sup>65</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 340.

<sup>66</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 341.

<sup>67</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 341.

<sup>68</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 341.

<sup>69</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 342.

**I AD 1971 nr. 27** ansågs kollektivavtal inte föreligga på grund av att den förening som agerade motpart till fackföreningen i målet inte hade som ändamål att företräda medlemmarna i deras egenskap av arbetsgivare.

I målet invände arbetsgivarparten att något kollektivavtal aldrig hade kommit till stånd.

Som parter i kollektivavtal räknas, på arbetsgivarsidan, en enskild arbetsgivare eller en arbetsgivarförening. På arbetstagersidan ska det röra sig om en fackförening eller annan liknande förening av arbetare. Den avgörande frågan i målet för om ett kollektivavtal skulle anses föreligga eller inte utgjordes av bedömningen av om centralföreningen vid avtalsdokumentets tillkomst var en sådan förening som var berättigad att träffa kollektivavtal. För att avgöra denna fråga menade domstolen att föreningens stadgar skulle tolkas. Stadgarna ifråga gav, enligt domstolen, inte stöd för antagandet att centralföreningens ändamål var att företräda medlemmarna i deras egenskap av arbetsgivare. Domstolen menade, i enlighet med vad svarandepartens i målet hade angivit, att stadgarna talade för att centralorganisationen endast var en branschorganisation med andra uppgifter än de vilka nämnts.

Följande kan i korthet sägas utifrån vad som ovan presenterats angående rekvisitet partsställning i 23 § MBL: det ska röra sig om en arbetstagarorganisation på arbetstagersidan och en arbetsgivarorganisation eller en ensam arbetsgivare på arbetsgivarsidan. Vad som menas mer exakt med dessa i 23 § MBL angivna begrepp får man reda på genom att gå till 1 och 6 § § MBL.

### 3.3 Avtalsinnehåll

Ämnen som kan regleras genom kollektivavtal är anställningsvillkor för arbetstagare och frågor som i övrigt sorterar under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtal kan också slutas beträffande jämställda uppdragstagare.<sup>70</sup> Tidigare anställdas förhållanden till arbetsgivaren kan också regleras genom kollektivavtal.<sup>71</sup>

Frågan om ett kollektivavtal kan ta sikte på en enda arbetstagare eller ett antal namngivna arbetstagare har tidigare ställts. Att denna fråga ställdes berodde på att det var vanligt att kollektivavtalsparter i samband med generella uppgörelser även löste tvister som rört enskilda arbetstagare. Arbetsdomstolen ansåg att dessa uppgörelser var giltiga utan att domstolen för den sakens skull helt släppte tanken på att kollektivavtalet skulle ha en viss generell karaktär.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Bergqvist m.fl. s. 293.

<sup>71</sup> Holke m.fl. s. 204.

<sup>72</sup> Eklund m.fl. s. 179.

Arbetsrättskommittén ansåg att skillnad inte borde göras mellan arbetsvillkor av mer generell natur och villkor som avser någon särskild arbetstagare i frågan om vad som borde kunna omfattas av kollektivavtal.<sup>73</sup> I propositionen hänvisas till kommitténs förslag om att kollektivavtal enligt kommitténs mening inte bara borde kunna träffas om arbetsvillkor av generell natur och tillämplighet utan också om villkor som hänför sig till viss eller vissa arbetstagare. Vidare anges i propositionen ifråga att medbestämmandelagen bygger på samma synsätt.<sup>74</sup> Detta synsätt bekräftas av Arbetsdomstolen i AD 1983 nr. 141. I detta rättsfall uttalar domstolen i domskälen att ett kollektivavtal inte behöver vara generellt till sin karaktär utan kan hänföra sig till endast en arbetstagare.<sup>75</sup>

För att förstå vad som menas med rekvisitet ”förhållandet” mellan arbetsgivare och arbetstagare som ju rör avtalsinnehåll i 23 § MBL måste vi gå in på tillämpningsområdet för 1 § samma lag.

Av 1 § MBL framgår att MBL är tillämplig på ”förhållandet” mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Paragrafen i sin helhet lyder: ” Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.”

Efter att ha konstaterat vad lagtexten säger går vi nu över till att bestämma innehållet av uttrycket ”förhållandet” mellan arbetsgivare och arbetstagare. Först kommer förarbetena till lagen i denna fråga att gås igenom och därefter praxis.

I prop. 1975/76:105 berörs vad som ska läggas in i uttrycket ”förhållandet” i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vilka frågor är det, som i lagens mening, rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare? I propositionen anges att kollektivavtal i princip ska kunna gälla varje fråga som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande arbetet och den rörelse inom vilken arbetet bedrivs. Frågan kan avse företagets affärsledning, produktion, arbetsledning eller något annat.<sup>76</sup>

Enligt 1 § MBL är lagen, som ovan nämnts, tillämplig på ”förhållandet” mellan arbetsgivare och arbetstagare. Till detta område kopplas till att börja med alla frågor som har att göra med anställningsvillkoren för enskilda arbetstagare, både när det handlar om bestämmandet av vilket arbete som ska utföras och ifråga om lön och annan ersättning för arbetet. Frågor avseende ingående och hävande av anställningsavtal och frågor om påföljd

---

<sup>73</sup> SOU 1975:1 s. 113.

<sup>74</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 370.

<sup>75</sup> AD 1983 nr. 141.

<sup>76</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 209.

för brott i övrigt mot anställningsavtal sorterar under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Hit hör också frågor inom ramen för arbetets ledning och fördelning eller i övrigt om de förhållanden som arbetet utförs under.<sup>77</sup>

Innebörden av lagen är dock att även frågor som vanligen betecknas som företagsledningsfrågor hamnar inom området för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Frågor avseende exempelvis utvidgning eller inskränkning eller annars omfattningen av ett visst företags verksamhet, omlokalisering av denna verksamhet, nyanläggningar och övriga investeringar, antaganden av nya verksamhetsgrenar eller nedläggande av någon del av verksamheten, har betydelse för arbetstagarna enbart genom att dessa beslut får effekter för företagets ekonomi och i och med det på arbetstagarnas utsikter att få behålla sin sysselsättning och säkerställa sin fortsatta försörjning.<sup>78</sup> Även om det inte är lika tydligt så gäller detta också vad gäller beslut om finansiering, inköp och försäljning, lagerhållning, reklam, och liknade inom ramen för det aktuella företagets affärsverksamhet. Beslut som hamnar inom området för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare får också ofta effekter för innehållet i det arbete som arbetstagarna utför och för förhållandena som det utförs under. På grund härav bygger lagen på att också dessa frågor, som alltså handlar om hur verksamheten bedrivs, i stort sett ska anses sortera under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vissa begränsningar har dock formulerats och gäller verksamheter med särskild inriktning. Detta framgår av 2 § MBL. Särskilda förutsättningar gäller vidare för sådan verksamhet som bedrivs av staten och kommuner inom den offentliga sektorn. Detta tar sig uttryck genom att verksamheten här ska tjäna samhällets intressen och vara ett utslag av folkets vilja genom dess politiska val. Denna avgränsning ifråga om fackliga förhandlingar och kollektivavtal utförs i speciell lagstiftning för den offentliga sektorn.<sup>79</sup>

Vad faller då utanför förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare? Utanför detta förhållande faller arbetsgivarens personliga ekonomi och privata förhållanden i övrigt. Detta gäller i den omfattning det går att dra en gräns mot vad som har effekt på arbetstagarnas anställning och arbetsförhållanden. När en arbetsgivare bedriver verksamhet i form av enskild firma och det således inte finns någon klar gräns mellan företagets ekonomiska förhållanden och arbetsgivarens personliga ekonomi, kan det uppstå problem i det enskilda fallet ifråga om att avgöra hur långt skyldigheterna för arbetsgivaren som beskrivits ovan sträcker sig. Sägans kan, att det är tydligt att enskilda beslut som handlar om arbetsgivarens hushåll eller personliga ekonomi i övrigt vanligen inte anses sortera under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Beslut som är av mera omfattande eller långsiktig betydelse, som visserligen kan förekomma i en privatpersons ekonomi, kan beträffande en arbetsgivare få effekter som är sådana för företaget och dess verksamhet att det inte verkar rimligt att det

---

<sup>77</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 326.

<sup>78</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 326.

<sup>79</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 326.

skulle hamna utanför ramen för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett exempel utgörs av storleken på den inkomst som arbetsgivaren får ut av den verksamhet som denne bedriver. Avvägningen i denna fråga har överlämnats till rättstillämpningen.<sup>80</sup>

I prop. 1975/76:105 uttalade lagrådet följande ifråga om gränsdragningen för vad som skulle anses sortera under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och vad som skulle anses falla utanför. Lagrådet menade att det var viktigt att här finna en klar och tydlig gräns för att motverka att arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL rör sig in över sådana förhållanden som är rent personliga. Det uttalades att ledning för denna gränsdragning kunde hämtas från bokföringslagen. Denna lag bygger på förutsättningen att hålla den bokföringsskyldiges personliga ekonomi separerad från den verksamhet som han har en bokföringsskyldighet för. Detta betyder att endast förändringar i storleken och sammansättningen av den förmögenhet hänförlig till rörelsen tas upp i den löpande bokföringen.<sup>81</sup>

**I AD 1981 nr. 8** var det bland annat fråga om huruvida medbestämmandelagen saknade tillämplighet på frågan om utseende av en verkställande direktör, på grund av att saken inte skulle anses sortera under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I domskälen ställer domstolen bland annat sig frågan om utseendet av en verkställande direktör faller utanför förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarparternas mening gick i princip ut på att det skulle fästas större vikt vid att den verkställande direktören enligt aktiebolagslagen är legal ställföreträdare för bolaget och indirekt representant för aktieägarna än vid att han är de anställdas chef. Därför, menade arbetsgivarparterna, skulle utseende av verkställande direktör inte anses som en fråga som sorterade under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och föll således utanför tillämpningsområdet för medbestämmandelagen.

Efter det att Arbetsdomstolen hade konstaterat att frågan inte behandlades direkt, vare sig i lagen eller i dess förarbeten, gick domstolen till förarbetena för att på så vis lösa frågan om utseende av en verkställande direktör i ljuset av vad som sägs i förarbetena avseende förhandlingsskyldighet vad gäller företagets skötsel och ledning. I de allmänna motiven till förhandlingsrätten och i specialmotiveringen till 1 § MBL sökte domstolen efter svar.

Domstolen konstaterade därefter att frågan var om bolagsstyrelsens utseende av verkställande direktör skulle hänföras till området för företagsledning, alltså betraktas som en fråga beträffande företagets skötsel och ledning. Ett alternativt uttryckssätt, enligt domstolen, vore att det inom den juridiska personen, bolaget, skulle finnas ett område för interna förhållanden som är reserverat för dem som bildar eller företräder bolaget och alltså inte omfattas av arbetstagarinflytande i enlighet med MBL. Inom området ifråga skulle då utseende av verkställande direktör sortera i första hand på grund av

---

<sup>80</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 326-327.

<sup>81</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 471.

att denne innehar en lagligen grundad behörighet att representera bolaget och i själva verket representerar aktieägarna.

Av direkt intresse i sammanhanget är uttalandet som gjordes när medbestämmandelagen kom till. Uttalandet ifråga innebar att en företagares personliga ekonomi och övriga privata förhållanden inte sorterar under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare om inte den aktuella frågan har en mera omfattande och långsiktig betydelse att den får effekter på företaget och dess verksamhet. Uttalandet riktades mot enskilda näringsidkare som inte anlidade någon speciell företagsform för sin verksamhet. Även när det gällde andra företagsformer menade domstolen att det fanns anledning att dra en motsvarande gräns. När ett aktiebolag har bildats och en arbetsgivar- arbetstagarrelation har uppkommit kanske det finns skäl att betrakta vissa frågor som är speciella och som bolagsorgan sköter, som hänförliga till ett internt område som inte sorterar under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det skulle gälla frågor beträffande ägarna själva, de inbördes relationer mellan ägarna eller ägarna å ena sidan och bolaget och dess organ å den andra sidan.

I ljuset av innebörden av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller affärsdrivande företag generellt och enskilda näringsidkare och deras privata förhållanden, ansåg Arbetsdomstolen inte att ett sådant internt område kunde omfatta frågor som mera påtagligt och långsiktigt kunde ha effekt på företagets förhållanden i stort och i och med det på arbetstagarnas arbets- och anställningsförhållanden. Arbetsdomstolen menade att detta synsätt skulle anläggas beträffande tillämpligheten av medbestämmandelagen avseende frågan om utseende av verkställande direktör.

Arbetsdomstolen avslutade med att påpeka att utseende av en verkställande direktör var av mycket stor betydelse för de anställda, att det inte med nödvändighet var rollen som de anställdas chef som stod i förgrunden för intresset, att valet av person i förhållande till utbildning, erfarenheter och inriktning, särskilt i stora företag ofta kan ha en direkt effekt på företagets verksamhet och utveckling.

Vidare uttalade domstolen att denna personfråga kunde ha en strategisk och principiell innebörd som mycket väl kunde jämföras med andra avgörande och långsiktigt betydelsefulla förvaltningsbeslut som styrelsen får fatta. Arbetsdomstolen drog slutsatsen att utseende av en verkställande direktör utan tvivel skulle sortera under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Av 25 § MBL framgår att ett avtal, i den mån det har annat innehåll än som åsyftas i 23 § MBL, inte får kollektivavtalsverkan.

Här ser vi alltså att ett kollektivavtal kan innehålla anställningsvillkor eller frågor om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att avgöra vad som menas med ”förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare” måste 1 § MBL beaktas.

### 3.4 Behörighet att ingå kollektivavtal

Vanliga regler för rättshandlande gäller när kollektivavtal träffas. Den person som ingår avtalet måste ha både behörighet och befogenhet att ingå avtalet ifråga.<sup>82</sup>

Behörighet betyder att en person eller ett organ inom organisationen har rätt att sluta avtal och alltså binda organisationen och dess medlemmar.<sup>83</sup>

I enlighet med 15 § MBL är parterna normalt skyldiga att komma till en förhandling genom en person som är behörig att träffa avtal.

Genom stadgarna inom en organisation, ett övergripande kollektivavtal, lagstiftning eller allmänna fullmaktsrättsliga principer kan behörigheten för ett organ inom en arbetsgivarorganisation eller en arbetstagarorganisation att överhuvudtaget få behörighet att träffa kollektivavtal på ett visst område inskränkas.<sup>84</sup>

15 § 1 stycket MBL lyder: ”En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.”

Om en part inte sluter ett sådant avtal om undantag från denna nyssnämnda skyldighet och låter någon förhandla som inte har behörighet att företräda parten ifråga, så bryter denne mot sin förhandlingsskyldighet.<sup>85</sup>

Vad som händer om en avtalsslutande organisation överskrider sina interna befogenheter beträffande att binda medlemmarna genom kollektivavtal är en fråga som uppkommer genom reglerna i 26 § MBL. När det talas om befogenhetsöverskridande menas de fall då det föreligger en yttre behörighet men där huvudmannen har lämnat inskränkande direktiv till företrädaren ifråga.<sup>86</sup> Jfr ovan under 2.

På det kollektivavtalsrättsliga området är möjligen utrymmet för denna typ av begränsningar mindre än inom avtalsrätten i övrigt, men det finns ändå exempel på denna typ av begränsningar beträffande organens handlingsfrihet.<sup>87</sup>

Om en förbundsledning träffar ett kollektivavtal som inte stämmer överens med de instruktioner som har lämnats av förbundsstyrelsen så är organisationen som överskrider sina befogenheter bunden av

---

<sup>82</sup> Eklund m.fl. s. 196.

<sup>83</sup> Holke m.fl. s. 225.

<sup>84</sup> Berqvist m.fl. s. 312.

<sup>85</sup> Holke m.fl. s. 207.

<sup>86</sup> Berqvist m.fl. s. 312.

<sup>87</sup> Berqvist m.fl. s. 312.

kollektivavtalet ifråga om motparten varken insåg eller borde ha insett att förbundsledningens befogenhet var inskränkt.<sup>88</sup>

Det finns inget hinder mot att det på ena eller båda sidorna av avtalet finns flera kollektivavtalsbehöriga parter. Inom den kommunala sektorn har kollektivavtalen ofta ett stort antal parter på arbetstagsarsidan.<sup>89</sup>

Under denna rubrik finns det anledning att nämna AD 1978 nr. 72, i den del fallet berör parts behörighet att sluta kollektivavtal.

**I AD 1978 nr 72** var det fråga om uttalanden som hade gjorts i anslutning till ett förhandlingsprotokoll. Dessa ansågs inte utgöra ett giltigt kollektivavtal eftersom arbetsgivarens företrädare enligt en bestämmelse i en förhandlingsordning inte var behörig att träffa kollektivavtal för arbetsgivarens räkning.

Bestämmelsen i överenskommelsen om provisoriska handlingsregler skulle enligt domstolen tolkas på det viset, att den innebar en avsikt att reglera vilka organ inom landstinget som skulle ha behörighet att binda landstinget genom att sluta kollektivavtal för landstingets räkning vid förhandlingar enligt 11, 12 eller 38 §§ MBL. Bestämmelsen innebar att förvaltningsutskottet/personalnämnden hade behörighet att binda landstinget genom kollektivavtal.

Domstolen uttalade vidare att arbetarförbundet måste antas ha utgått från att en rättsligt bindande överenskommelse träffades vid ett sammanträde den 16 februari 1977. Vid sammanträdet ifråga företrädde dock landstinget av representanter för hälso- och sjukvårdsnämnden. Eftersom förhandlingarna fördes enligt 38 § MBL var denna nämnd inte behörig att träffa någon överenskommelse vilket också framgick av den tidigare omnämnda förhandlingsöverenskommelsen ovan.

Domstolen uttalade att huvudregeln i svensk rätt är att god tro inte avhjälpel bristande behörighet. Enligt detta synsätt ansågs inte landstinget vara bundet av den överenskommelse som företrädarna för hälso- och sjukvårdsnämnden slöt för landstingets räkning den 16 februari 1977.

Att förhandlingen fördes med företrädare för hälso- och sjukvårdsnämnden, vilket också stod i protokollet, måste arbetareförbundet antas ha insett menade domstolen.

Vidare påpekades att eftersom arbetareförbundets företrädare självklart skulle ta hänsyn till avtalsbestämmelser som var bindande för arbetareförbundet i förhållande till landstinget, så borde arbetstagsareförbundet ha tagit reda på om de som förde motpartens talan hade personalnämndens uppdrag att göra så och alltså kunde anses företräda även personalnämnden, genom att ställa en fråga för att ta reda på om det var så.

---

<sup>88</sup> Holke m.fl. s. 225. Se även AD 1983 nr. 56.

<sup>89</sup> Bergqvist m.fl. s. 293.



Arbetstagarförbundet struntade dock i att ta reda på om förutsättningarna i de provisoriska handlingsreglerna för ingående av kollektivavtal var uppfyllda. I detta sammanhang påpekade domstolen att protokollsöverenskommelsen av den 16 februari 1977 inte hade godkänts skriftligen av företrädare för förvaltningsutskottet/personalnämnden enligt bestämmelserna i de provisoriska handlingsreglerna. Domstolen slöt sig i detta fall till att någon bindande överenskommelse inte träffades vid förhandlingssammanträdet av ovan angivna skäl.<sup>90</sup>

Ovan kan vi se att det vid träffande av kollektivavtal är en förutsättning att den person eller det organ som träffar kollektivavtalet ifråga har behörighet att ingå detta avtal för den företrädde parten.

---

<sup>90</sup> Se även AD 1984 nr. 128.

## 4 Avtalsavsikt

I detta avsnitt ska avtalsavsiktens betydelse för huruvida ett kollektivavtal i enlighet med 23 § MBL ska anses föreligga eller inte behandlas. Med avtalsavsiktens betydelse menar jag frågor kring vad som händer om det inte funnits någon avtalsavsikt överhuvudtaget då samtliga rekvisit i 23 § MBL är uppfyllda samt hur synen på betydelsen av om parterna har haft för avsikt att bli bundna av just ett kollektivavtal ter sig. När jag i analysen nedan, under 6 drar slutsatser kring avtalsavsiktens betydelse kommer jag att använda mig av begreppen enkel respektive förädlad avtalsavsikt. Med enkel avtalsavsikt åsyftas avsikten att sluta ett avtal och med förädlad avtalsavsikt åsyftas avsikten att sluta just ett kollektivavtal.

I prop. 1975/76:105 uttalades att skriftlighetskravet i 23 § MBL var genomtänkt. Vidare underströks att det ofta i enskilda fall kunde förväntas att överenskommelser träffades i enklare former. De nya förhandlingsreglerna i 11-13 § § borde förutsätta detta menade man. Vidare påpekades att lagen inte borde verka hindrande för detta genom tolkningen av densamma.<sup>91</sup>

Bergqvist m.fl. hänvisar till ett yttrande från Lagrådet i propositionen och uttalar att avsikten med 23 § MBL inte har varit att utesluta att det mellan parter sluts muntliga avtal i ämnen som paragrafen tar sikte på. När det är fråga om ett så pass omfattande förhandlingsområde som MBL presenterar kan det i ett stort antal frågor verka praktiskt eller nödvändigt att överenskommelser sluts i enkla former. Sådana överenskommelser skulle till exempel kunna träffas genom telefonsamtal mellan företrädare från en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare. Denna form av överenskommelse som ju då är muntlig får inte verkningar som i enlighet med 23 § MBL sammankopplas med avtal med kollektivavtalskaraktär. Här kan sägas att de rättsverkningar som blir följden av allmänna avtalsrättsliga regler är tillräckliga i många sammanhang.<sup>92</sup>

Frågan är om en handling, såsom exempelvis ett förhandlingsprotokoll, som har justerats av båda parter och som även uppfyller lagens formella krav på kollektivavtal alltid är att betrakta som ett sådant. Båda parter måste verkligen ha avsett att ingå avtal med varandra. Detta gäller som en grundläggande förutsättning för kollektivavtal liksom för alla andra civilrättsliga avtal. Enligt huvudregeln föreligger inte något avtal om en sådan avtalsavsikt saknas.<sup>93</sup>

Precis som avtal i allmänhet grundas kollektivavtal på anbud och accept. Med förbehåll för kravet på skriftlighet är 1 kapitlet avtalslagen tillämpligt.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 533.

<sup>92</sup> Bergqvist m.fl. s. 300.

<sup>93</sup> Holke m.fl. s. 205.

<sup>94</sup> Eklund m.fl. s. 182.

I förhandlingar om kollektivavtal måste det skiljas mellan vad som bara är ett projekt till avtal och vad som ska uppfattas som ett bindande anbud. I praktiken räknas det inte med att ett nytt avtal ska komma till stånd genom en omedelbar accept från motpartens sida. Denna sorts förslag anses därför enligt avtalslagen i regel inte som ett bindande anbud.<sup>95</sup>

Arbetsdomstolen har sagt att den vanliga karaktären av kollektivavtalsförhandlingar måste tas i beaktande. Beaktas ska också, menar domstolen, längden av den tid som i allmänhet går från den punkt då ett förslag till kollektivavtal har givits till dess att frågan kan bli avgjord. Detta skulle då som regel innebära att ett förslag till kollektivavtal måste anses som endast ett underlag eller förutsättning för en fortsatt diskussion. Domstolen tar för givet att parterna under en kollektivavtalsförhandling regelbundet utbyter handlingar med varandra. Om en förklaring ska tolkas som en bindande rättshandling eller inte eller som något mindre är en fråga som har flera förgreningar. Sådana fall när en förklaring endast innebär en deklARATION hur en part avser att handla i framtiden ska urskiljas. Frågan om en avtalsavsikt kan konstateras föreligga blir avgörande här. En eventuell vilja hos parten att träffa kollektivavtal måste därför klarläggas.<sup>96</sup>

Tore Sigeman kom i sin recension av den förra upplagan av *Medbestämmandelagen Lagtext med kommentarer* av Bergqvist m.fl. in på tankar kring huruvida det krävs en kollektivavtalsavsikt hos part för att avtalet ska kunna betraktas som ett kollektivavtal i enlighet med medbestämmandelagen. Han menade nämligen att det räckte med en avtalsavsikt hos part under förutsättning att övriga rekvisit är uppfyllda. Detta menade han med hänvisning till AD 1978 nr. 72, AD 1980 nr. 78 och AD 1980 nr. 114.<sup>97</sup> De övriga rekvisiten utgörs som bekant av form, partsställning och avtalsinnehåll. Se ovan under 3. Enligt vad som uttalades i fallet från 1978 så ska man inte efterfråga parts förädlade avtalsavsikt. Se nedan.

Vilket uttalande som helst till ett protokoll kan dock inte godkännas som ett kollektivavtal, och detta är tydligt. Om ett protokollsuttalande ska anses innebära ett kollektivavtal fordras att parterna ifråga har kommit överens om att det aktuella uttalandet ska ha karaktären av en bindande överenskommelse.<sup>98</sup>

Det förhåller sig på så vis att frågan om huruvida avtalsavsikt föreligger eller inte kan uppkomma i samband med att det efter en genomförd förhandling upprättas ett förhandlingsprotokoll. Det ska här påpekas att en överenskommelse mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation inte alla gånger är ett självständigt dokument, det tas ibland in som en del av förhandlingsprotokollet. I regel är inte förhandlingsprotokoll från samverkansförhandlingar att anse som kollektivavtal. Arbetsdomstolen har

---

<sup>95</sup> Eklund m.fl. s. 182-183.

<sup>96</sup> Eklund m.fl. s. 183.

<sup>97</sup> Bergqvist m.fl. s. 300.

<sup>98</sup> Prop.1975/76:105 bil.1 s. 373.

ansett att MBL-förhandlingens syfte är att parterna ifråga ska komma till en uppgörelse i sak vilket, om inte parterna överenskommit om annat, inte fordrar att enigheten visas genom formen av ett kollektivavtal.<sup>99</sup>  
Se AD 1986 nr. 56 och AD 1987 nr. 36 nedan.

Att jag har valt att referera just AD 1978 nr. 72, AD 1980 nr. 78 och AD 1980 nr. 114 beror bland annat på att dessa rättsfall har tagits upp i kommentaren författad av Bergqvist m.fl. kopplade till varandra i ett och samma sammanhang för att beskriva avtalsavsiktens form och betydelse hos parterna för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. Frågan gäller precis som ovan har beskrivits huruvida det räcker med en avtalsavsikt eller om part måste ha en avsikt som innebär att avtalet ska få kollektivavtalskaraktär.<sup>100</sup>

**I AD 1978 nr.72** uttalade domstolen följande angående partsavsikten. För det fall att det skulle röra sig om en bindande överenskommelse och rekvisiten i 23 § MBL är uppfyllda, vilket domstolen konstaterade att de var i detta fall, måste det vara fråga om ett avtal med kollektivavtalskaraktär. I samma andetag uttalar domstolen att 23 § MBL innebär tvingande lag vilket för med sig att de avtal som uppfyller rekvisiten i 23 § MBL rättsligt sett är att anse som kollektivavtal oavsett vad parterna må ha avsett. Detta innebär att parterna, fortsatte domstolen, inte kan undgå de rättsverkningar som kopplas samman med kollektivavtal genom att avtala om att avtal som infriar kraven på kollektivavtal som de bestämts genom 23 § MBL bara skulle få verkan enligt allmänna civilrättsliga regler om avtal i allmänhet.

**I AD 1980 nr. 78** gällde frågan om parterna hade avsett att sluta ett rättsligt bindande avtal om flexibel arbetstid.

I domskälen angavs följande. En kommun hade sedan en lång tid tillbaka tillämpat en ordinarie kontorstid som understeg den arbetstid som angavs i ABT(allmänna bestämmelser för tjänstemän) något.

Underuttaget av arbetstid bestod i att berörda tjänstemän varken behövde arbeta in förkortning av sommararbetstiden eller klämdagar. Under våren 1979 hölls förhandlingar med de fackliga organisationerna om förläggningen av arbetstiden, där kommunen krävde ett upphörande av underuttaget.

Det uppstod en tvist mellan parterna kring om kommunen hade rätt att ändra den dittills tillämpade arbetstiden.

Kommunen ville få fastslaget att de kollektivavtalsbestämmelser som gällde mellan parterna gav kommunen en rätt att för heltidsanställda som berördes av målet tillämpa en ordinarie arbetstid uppgående till, genomsnitt, 40 timmar per helgfri vecka.

---

<sup>99</sup> Eklund m.fl. s. 184.

<sup>100</sup> Bergqvist m.fl. s. 300.

Arbetstagarparterna bestred kommunens talan på grund av inställningen att ett lokalt kollektivavtal avseende arbetstiden verkade hindrande för kommunen att genomföra den ordinarie arbetstid som angavs i ABT.

Kommunen framförde bland annat att enigheten som uppnåddes vid förhandling mellan de lokala parterna angående arbetstiden inte medförde någon avtalsförpliktelse för kommunen vad gällde den ordinarie arbetstidens längd.

Arbetstagersidan menade att det var en överenskommelse från februari 1976 avseende flexibel arbetstid mellan kommunen och LKTF som reglerade frågor om arbetstidens längd och förläggning då överenskommelsen ifråga ersatte förhandlingsresultatet från en förhandling som hölls i februari 1975.

För att avgöra denna fråga gick domstolen in på en bedömning av om det förhandlingsresultat från 1975 kunde anses utgöra ett bindande avtal mellan parterna.

Enligt protokollet av den 6 februari 1975 hade parterna en överläggning gällande förläggningen av kontorsarbetstiden från den 1 april 1975.

Enligt vad som framkom av protokollet hade parterna kommit överens om att två angivna alternativ till arbetstidens förläggning skulle presenteras inför de anställda för ställningstagande.

Ärendet behandlades under ett sammanträde med kommunens personalnämnd i mars 1975. Av ett protokoll från detta sammanträde framgick att personalnämnden beslöt att fastställa kontorsarbetstiden i enlighet med ett av alternativen.

Förhandlingsprotokollet innehöll alltså inget uttryckligt avtal avseende arbetstidens förläggning. Protokollet innehöll inte heller något åtagande från kommunens sida avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Parterna kom, enligt protokollet, överens om att underställa de anställda de två alternativen angående arbetstidens förläggning. Domstolen framhöll härvid att det troligen var så att parterna hade tänkt sig att och var ense om att det alternativ som flest anställda anslöt sig till skulle gälla fortsättningsvis.

Detta är, menade domstolen, inte detsamma som att sluta ett kollektivavtal om arbetstiden. Beslutet som fattades av personalnämnden uppfattades som ett godkännande i efterhand av opinionsundersökningen bland de anställda och som ett ensidigt fastställande av arbetstidens förläggning.

Kommunens påstående om att den ordning som tillämpades i fråga om arbetstidens förläggning i kommunen, gick ut på att frågan gjordes till föremål för överläggning mellan kommunen och personalorganisationerna utan att något formligt avtal träffades och att kommunen ensidigt därefter fastställde arbetstidens förläggning. Detta påstående vann stöd genom vad som förekom vid förhandlingen 1975.

Domstolen framhöll att det var förhandlingsresultatet från sammanträdet mellan de lokala parterna i februari 1976 som arbetstagarparten menade utgjorde ett kollektivavtal om avvikelser från regeln i ABT om arbetstidens längd som gällde mellan parterna. Parterna enades, enligt protokollet, om att efter både gemensamma och enskilda överläggningar på försök införa flexibel arbetstid från och med 1 juni 1976. Allt i enlighet med bestämmelser som fanns i en promemoria som hade bilagts till protokollet. Domstolen betraktade innehållet i förhandlingsprotokollet och fäste samtidigt uppmärksamhet vid en bestämmelse i ABT som utgjorde den avtalsenliga grunden för parternas överläggningar.

Enligt ABT § 8 mom 5 var det arbetsgivaren som beslutade i vilken omfattning flexibel arbetstid kunde tillämpas även om arbetsgivarens beslut förutsatte att berörda arbetstagarorganisationer gav sitt medgivande. Av de särskilda bestämmelserna angående flexibel arbetstid kunde utläsas att arbetsgivaren efter överläggning med arbetstagarorganisationen fastställde både omfattning och förläggning av arbetstiden av den fasta tiden.

Domstolen drog slutsatsen att ABT:s bestämmelser måste tolkas så att det i frågor kring flexibel arbetstid tillkom arbetsgivaren att fatta beslut. De aktuella bestämmelserna gick alltså inte ut på att de lokala parterna skulle binda sig till en viss ordning genom avtal. Även den till förhandlingsprotokollet bifogade promemorian där, det redogjordes för vissa av de regler angående flexibel arbetstid i ABT, gav uttryck för att det var arbetsgivaren som var beslutsfattande efter medgivande av arbetstagarorganisationer.

Någon avsikt hos parterna att vid förhandlingen 1976 sluta ett rättsligt bindande avtal i de ovan berörda frågorna menade domstolen saknades. Formuleringen ” efter gemensamma och enskilda överläggningar enades” styrkte enligt domstolens uppfattning om att parterna inte hade för avsikt att sluta något avtal om arbetstiden. Frågan om den ordinarie arbetstidens längd hade inte blivit avtalsreglerad i och med det som ägde rum vid förhandlingen 1976.

Domstolen slöt sig således till att kommunen och LKTF varken vid förhandlingarna 1975 eller 1976 hade träffat något kollektivavtal om arbetstidens längd och förläggning som avvek från bestämmelserna i ABT.

**I AD 1980 nr 114** var det fråga om huruvida bestämmelser som fanns upptagna i två protokoll som hade upprättats inför en förlikningsman mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation skulle anses utgöra kollektivavtal mellan parterna.

Klubben påstod att förutsättningarna för att ett kollektivavtal ska anses föreligga var uppfyllda. Det var enligt förbundet fråga om ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen om anställningsvillkor som hade upptagits i justerade protokoll. Klubben menade att 23 § MBL utgjorde tvingande lag och att detta förde med sig att protokollen innebar att

kollektivavtal förelåg. Detta menade man oavsett vad parterna kunde ha avsett.

Bolaget hävdade att det inte hade träffats något rättsligt förpliktigande avtal. De omtvistade protokollen skulle istället ses som ett konstaterande av att vissa regler skulle tillämpas i förhållande till klubbens medlemmar på arbetsplatsen. Protokollen skulle alltså inte ses som ett avtal utan skulle närmast tolkas som ett reglemente.

Domstolen uttryckte att rekvisiten i 23 § MBL måste vara uppfyllda för att ett kollektivavtal ska föreligga och att det därutöver givetvis kollektivavtalet, som alla andra avtal, ska vara ett uttryck för parternas vilja att ikläda sig förpliktelser gentemot varandra. Om det skulle saknas en avsikt att ingå avtal på ena sidan kan det i princip inte anses att något avtal har kommit till stånd, om det inte är så att det föreligger särskilda omständigheter som leder till slutsatsen att motparten har haft berättigad anledning att anta att avtalsavsikt förelåg.

Efter att ha konstaterat detta gick domstolen in på frågan om bolaget kunde anses ha haft för avsikt att ikläda sig rättslig förbindelse till motparten.

Domstolen såg först till ordalydelsen i protokollen och menade att denna onekligen förde tanken till att det var fråga om att bolaget hade velat åstadkomma en avtalsreglering, men menade dock att uttrycks sättet ”förbundet sig” även kunde ges innebörden att bolaget hade velat ensidigt gå de krav tillmötes som klubben hade framställt, utan att kollektivavtal skulle anses ha träffats.

Ordalagen gav inte domstolen någon helt säker ledning vid tolkningen av om en avtalsavsikt mellan parterna förelåg eller inte. De bakomliggande förhållandena vid tillkomsten av protokollen fick då granskas för att få klarlagt partsavsikten.

Representanter från både arbetsgivar- och arbetstagersidan förklarade enstämmigt i sina utsagor att bolaget aldrig haft för avsikt att träffa ett rättsligt bindande avtal med klubben. Omständigheter som tydde på att bolaget hade en sådan avsikt eller gav klubben en berättigad anledning att anta att avtalsavsikt förelåg framkom inte heller. Domstolen menade också att denna inställning, från bolagets sida, förklarades genom att bolaget sedan länge var bundet av ett kollektivavtal med fabriksarbetarförbundet. Detta kollektivavtal gällde för samtliga arbetstagare vid bolaget.

Domstolen förklarade, på grund av detta, att något kollektivavtal inte skulle anses ha kommit till stånd mellan parterna.

I följande rättsfall är det fråga om överenskommelser som har träffats under mindre förpliktande förhållanden. I anslutning härtill kan nämnas att det finns många exempel på protokoll från förhandlingar som innehåller

krystade formuleringar just för att undgå de rättsverkningar som Arbetsdomstolen har slagit fast genom sin praxis.<sup>101</sup>

AD 1986 nr. 56 och AD 1987 nr.36 är exempel på hur frågan om avtalsavsikt förhåller sig till de i 23 § MBL angivna rekvisiten, form, partsställning, avtalsinnehåll när det är fråga om en förhandling i enlighet med 11 § MBL och ett under dessa förhandlingar upprättat, och av båda parter, justerat förhandlingsprotokoll. I dessa fall har Arbetsdomstolen slutit sig till att det inte var fråga om kollektivavtal när det mellan parterna uppnåddes enighet inom ramen för en förhandling i enlighet med MBL.

**I AD 1983 nr. 81** var det frågan om huruvida en handling om antagande av en central överenskommelse mellan SAF och PTK gav vid handen att ett företag hade blivit bundet av ett kollektivavtal i relation till ett SACO-förbund som var anslutet till Privattjänstemannakartellen.

I domskälen uttalade domstolen att vad parterna har avsett med en ingången överenskommelse i första hand måste beaktas. Vidare menade domstolen att det förhöll sig så att man inte med antagandehandlingen som underlag direkt kunde sluta sig till att ett kollektivavtalsförhållande hade uppstått mellan BA och Agrifack samtidigt som man inte heller säkert kunde hävda det motsatta. Arbetsdomstolen sa att endast med en central överenskommelse mellan BA och Agrifack slutsatsen inte kunde dras, att det mellan parterna hade slutits ett kollektivavtal. Domstolen uttalade härvid att det avgörande i första hand var vad parterna hade avsett.

Avslutningsvis menade Arbetsdomstolen att ordalydelsen i antagandehandlingen gav utrymme för den tolkning som Agrifack menade var den riktiga, nämligen att ett kollektivavtal hade slutits. Det fanns dock utredning i målet som domstolen menade talade klart för arbetsgivarparternas inställning, som gick ut på att parterna inte hade haft för avsikt ingå ett kollektivavtal.

**I AD 1986 nr. 56** var det fråga om ett tidningsföretag som enligt 11 § MBL begärde förhandling med fackklubbarna vid företagets lokalredaktion gällande förändringar i verksamheten. I målet uppkom bland annat frågan om huruvida ett förhandlingsprotokoll som hade justerats av båda parter i målet utgjorde ett kollektivavtal eller inte.

Journalistförbundet i målet menade att protokollet, i fråga om bemanning, innefattade ett kollektivavtal mellan parterna. Bolaget menade istället att den paragraf som återgavs endast innehöll ett konstaterande om att parterna, inom ramen för förhandling enligt 11 § MBL, kommit överens om att arbetsgivaren skulle nyttja sin beslutanderätt på ett visst vis.

Domstolen konstaterade vidare att rekvisiten i 23 § MBL vad gällde form, partsställning och avtalsinnehåll var uppfyllda och uttalade i detta

---

<sup>101</sup> Bergqvist m.fl. s. 302.



sammanhang att detta inte var tillräckligt ifråga om att avgöra om det rörde sig om ett rättsligt bindande avtal eller inte. För att avgöra detta måste en bedömning göras av vad som kan ha ansetts framgå avseende vad parterna åsyftat eller hade haft befogad anledning att utgå från.

Syftet med förhandlingar som bedrivs i enlighet med 11 § MBL är att de ska utmynna i någon form av uppgörelse mellan parterna avseende vilket beslut som ska fattas av arbetsgivaren ifråga. Uppgörelsen kan ges kollektivavtalsform även om det inte är nödvändigt på något vis. På grund härav kan man inte helt sonika dra slutsatsen att det rör sig om ett kollektivavtal bara för att protokollet talar om enighet mellan parterna. Vidare noterades av domstolen att den formulering som här hade använts var förenlig med den ståndpunkt som bolaget hade antagit, att det vore mindre sannolikt att bolaget skulle vilja sluta ett kollektivavtal i frågan och att Journalistförbundet, inte en enda gång under förhandlingsförloppet, hade påstått, att den bemanningsplan som gällde hade varit fastlagd genom ett kollektivavtal.

Domstolen slöt sig till att det inte hade visats att det förelåg något kollektivavtal mellan bolaget och Journalistförbundet i bemanningsfrågan.

**I AD 1987 nr. 36** var det fråga om huruvida ett protokoll från förhandlingar mellan Tidningarnas arbetsgivareförening och Svenska Journalistförbundet skulle tillmätas kollektivavtalsverkan.

Domstolen uttalade till att börja med att protokollet ifråga uppfyllde de krav på form, partsställning och avtalsinnehåll som uppställs i 23 § MBL. Vad gällde formen var det fråga om den variant av formkravet för kollektivavtal som återfinns i andra stycket i nyssnämnda paragraf.

Vidare menade domstolen att frågan kring om protokollet skulle anses innebära ett rättsligt bindande avtal eller inte dock inte var avgjord enbart på den grund att rekvisiten som anges i 23 § MBL var uppfyllda. Bedömningen beror, menade domstolen, även på vad parterna har åsyftat eller haft befogad anledning att utgå från. Att ett protokoll talar om enighet mellan parterna ifråga räcker inte för att slutsatsen att det är fråga om ett kollektivavtal ska kunna dras.

Tidningarnas arbetsgivareförening menade att det var fråga om ett konstaterande inom ramen för en förhandling i enlighet med 11 § MBL kring att parterna hade enats om ett beslut som rättsligt sett ligger på arbetsgivaren att fatta.

Den person som å tidningens vägnar skrev under protokollet ifråga förklarade att avsikten aldrig var att träffa något avtal om arbetstidens förläggning med journalistklubben. Vidare angav denna person att det vid förhandlingarna inte vid något tillfälle nämndes något om att parterna ansåg att det träffades ett avtal i den aktuella frågan.

Domstolen framhöll att det som talade för att det skulle vara fråga om ett avtal var underskrifterna av protokollet som utan tvivel liknade avtalsunderskrifter framför vanliga justeringsunderskrifter. Även det

förhållandet att Aftonbladet tydligen vid tidigare tillfällen hade bundit sig vid kollektivavtal i frågor avseende just arbetstidens förläggning. Mot vad personen som undertecknade protokollet å tidningens vägnar och med hänsyn till att det aktuella protokollet verkade vara ett sedvanligt protokoll från en primärförhandling där parterna enades, drog domstolen slutsatsen att det inte rörde sig om ett rättsligt bindande avtal mellan parterna ifråga.

I rättsfallet nedan behandlades bland annat frågan om avtalsavsiktens betydelse för att ett kollektivavtalsförhållande ska kunna anses föreligga. Domstolen gör i domskälen ett intressant uttalande i denna fråga som kan kopplas till AD 1978 nr. 72, AD 1980 nr. 78 och AD 1980 nr. 114, som också behandlade avtalsavsiktens betydelse.

**I AD 1990 nr. 67** var det bland annat fråga om huruvida ett speditorsföretag stod i kollektivavtalsförhållande till ett antal uppsagda terminalarbetares fackliga organisation och varit skyldigt att förhandla enligt 11 och 38 § § MBL.

I domskälen gör domstolen följande uttalanden angående frågan kring det påstådda kollektivavtalsförhållandet som skulle leda till förhandlingsskyldighet för arbetsgivarparterna enligt 11 och 38 § § MBL. Arbetsgivarparterna menade att det inte förelåg något kollektivavtalsförhållande mellan parterna varför någon förhandlingsskyldighet i aktuellt avseende inte heller förelåg. Arbetsgivarparterna menade att någon avsikt att träffa kollektivavtal inte hade förelegat, vare sig från arbetsgivar- eller arbetstagarhåll. Efter att ha konstaterat att de i målet aktuella överenskommelserna hade tagits in i justerade förhandlingsprotokoll, och därför uppfyllde de i 23 § återgivna formkravet, uttalade domstolen att oavsett vad arbetsgivarparterna hade anfört kring att varken arbetsgivar- eller arbetstagarparten hade haft för avsikt att upprätta ett kollektivavtalsförhållande så skulle de justerade förhandlingsprotokollen betraktas som kollektivavtal. I anslutning härtill nämnde domstolen AD 1978 nr. 72 som omnämns ovan.

**I AD 1995 nr. 79** resonerade domstolen kring betydelsen av den kontext som en MBL-förhandling konstituerar för tillämpningen av skriftlighetskravet. Mera precist nämndes att parterna förväntades utbyta handlingar med varandra, på så vis som skedde, för att uppfylla det krav de hade på sig att klargöra sina ståndpunkter för varandra. Förhandlingsarbetet skulle försvåras om sådana handlingar som var aktuella i målet ifråga skulle anses utgöra kollektivavtal. Domstolen ville inte, som det uttrycktes, ”luckra upp” skriftlighetskravet. Se ovan under 3.

Utöver att de tre rekvisiten form, partsställning och innehåll i enlighet med 23 § MBL måste vara uppfyllda krävs det, som vi har sett ovan, precis som vid alla andra civilrättsliga avtal, en avtalsavsikt för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. Rättsfallen AD 1978 nr. 72, AD 1980 nr. 78 och AD 1980 nr. 114 ger uttryck för en inställning som innebär att det endast krävs en avsikt att sluta ett avtal, vilket som helst, medan en inställning innebärande

att det krävs en avsikt att sluta just ett kollektivavtal kommer till uttryck genom AD 1983 nr. 81. Vidare kan genom ovan refererade rättsfall utläsas att domstolen ser till den särskilda kontext som en primärförhandling i enlighet med 11 § MBL utgör vid sin tolkning av huruvida en avtalsavsikt ska anses föreligga. Betydelsen av denna kontext framkommer genom AD 1986 nr. 56 och AD 1987 nr. 36.

## 5 Avtalstolkning

Nu ska vi gå in och betrakta vilka metoder Arbetsdomstolen använder för att genom tolkning bestämma innehållet i kollektivavtal. Anledningen till att gå in på dessa metoder är att de belyser relationen mellan de olika rekvisiten vad gäller betydelse och tyngd. Detta avsnitt ska alltså ställas i relation till rekvisiten i 23 § MBL. Framställningen i denna del hämtar sin förebild vad gäller form från *Medbestämmandelagen med kommentarer* av Holke m.fl.

När det gäller avtalstolkning kan följande framhållas inledningsvis. Skriftlighetskravet innebär inte ett hinder när det gäller att vid tolkning av kollektivavtal utnyttja andra tolkningsdata än de som omedelbart framgår av den skriftliga ordalydelsen. Vid kollektivavtalstolkning, precis som vid tolkning av avtal i allmänhet, gäller att avtalets innehåll måste bestämmas med utgångspunkt i den gemensamma partsavsikten. Om det är möjligt att fastställa en gemensam partsavsikt så gäller den även om det skulle förhålla sig så att den inte har något uttryckligt stöd i någon avtalsbestämmelse i det kollektivavtal som är föremål för tolkning. Formkravet som gäller för kollektivavtal för emellertid med sig att partsavsikten måste ha en sådan koppling till avtalstexten att den kan tolkas in i avtalet. I princip så förhåller det sig så att den inte får strida mot vad som entydigt framgår av ordalydelsen i avtalet. Om det påstås att en viss regel har åsyftats och denna inte kan tolkas in i någon avtalsbestämmelse så kan kollektivavtalet, på grund av formkravet, inte anses innehålla regeln ifråga. I detta ligger att ett kollektivavtal anses bygga på och innehålla regler som framgår av allmänna rättsgrundsatser. Formkravet innebär inget hinder i dessa fall. Tysta avtalsvillkor kan också tolkas in om de kompletterande reglerna kan läggas in inom ramen för avtalet utan att skära sig mot den partsavsikt som framgår av avtalstexten i övrigt. I vissa fall bör en parts muntliga utfästelse kunna anses omfattad av kollektivavtalet. I dessa fall krävs det dock att det rör sig om en väsentlig förutsättning för att upprätthålla de övriga bestämmelserna i avtalet. Rättstillämpningen får avgöra när en sådan väsentlig förutsättning ska anses omfattad av avtalet eller när avtalet eventuellt ska förklaras ogiltigt eftersom den så kallade väsentliga förutsättningen inte omfattas av avtalet.<sup>102</sup>

Normalt så är kollektivavtal ett resultat av förhandlingar under vilka båda parter har varit aktiva vad gäller utformningen av avtalstexten ifråga. Avtalsförhandlingarna bedrivs ofta utifrån att ett äldre kollektivavtal ska kvarstå med förändringar och tillägg.<sup>103</sup>

Precis som vid avtal i allmänhet är här den ledande principen att det som parterna gemensamt har åsyftat styr avtalets innehåll. Det faktum att parterna kanske har uttryckt sig oklart och att avtalets ordalydelse pekar i en annan riktning är betydelselöst om man kan utröna en gemensam

---

<sup>102</sup> SOU 1975:1 s. 799.

<sup>103</sup> Bergqvist m.fl. s. 304.

partsavsikt. Det förhållandet att avtalet under en tid på diverse arbetsplatser kanske har tillämpats på ett sätt som inte har varit avsett från början betyder inte heller något i detta sammanhang. Det som är av betydelse är vad de avtalslutande organisationerna har haft för avsikt, inte hur vissa medlemmar har uppfattat innehållet.<sup>104</sup>

Avtalsparter anger ibland hur ett visst kollektivavtal ska uppfattas i de delar det omtvistas. Detta görs genom ett så kallat tolkningsavtal. Rättsverkningarna av ett sådant avtal skiljer sig inte från rättsverkningarna av vilket kollektivavtal som helst. Arbetsdomstolen har genom sin praxis pekat på det förhållandet att den tolkning som parterna ger uttryck för måste vara entydig, den får inte ge utrymme för en massa olika uppfattningar.<sup>105</sup>

Möjligheten att låta parterna som skrivit avtalet, eller som är medparter, få yttra sig om innebörden av avtalet är något som Arbetsdomstolen ofta använder sig av för det fall att ett avtalsrekvisit aktualiseras av andra parter. Anledningen till detta är att Arbetsdomstolen inte vill dra fel slutsatser. Till detta kommer att avtalsparterna har ett intresse av att hålla uppsikt över sitt kollektivavtal.<sup>106</sup>

Tolkning av avtal har traditionellt sett enbart betraktats som en fråga om att fastställa en gemensam partsavsikt. Domaren har blivit ställd inför uppgiften att avgöra vad som kan anses utgöra den riktiga partsavsikten i de fall då uppgift har stått mot uppgift. I dessa fall har den ena uppgiften ansetts vara sann medan den andra har betraktats som felaktig eller ostyrkt. Denna metod har ofta används i fall då någon gemensam partsavsikt aldrig har förelegat på den punkt som mellan parterna är tvistig.<sup>107</sup>

Vissa regler för domarens tolkningsverksamhet är sedan länge erkända. Det rör sig ofta om regler om bevisbördan. Tolkningstvister har väsentligen sin grund i att parterna från början har haft olika uppfattningar om avtalets innebörd eller att de inte tänkt sig den situation som lett till tvist. I dessa fall bestäms avtalsinnehållet med hjälp av en serie speciella tolkningsregler.<sup>108</sup>

Om det vid tolkningen av vanliga civilrättsliga avtal inte går att fastställa en gemensam partsavsikt i en viss fråga så betraktas den som oreglerad mellan parterna. Om parterna är överens om att en viss fråga faktiskt regleras i avtalet men inte kan enas om hur avtalsbestämmelserna ska tolkas måste domstolen vaska fram den ”riktiga” partsavsikten. Vid denna bedömning använder sig domstolen företrädesvis av regler om fördelning av bevisbördan.<sup>109</sup>

---

<sup>104</sup> Eklund m.fl. s. 187-188.

<sup>105</sup> Eklund m.fl. s. 188.

<sup>106</sup> Eklund m.fl. s. 188.

<sup>107</sup> Eklund m.fl. s. 189.

<sup>108</sup> Eklund m.fl. s. 189.

<sup>109</sup> Holke m.fl. s. 208.

I ett mål rörande tolkning av kollektivavtal ska det i första hand bevisas att parterna har haft en gemensam partavsikt vid avtalstillfället ifråga. Stort bevisvärde i sammanhanget har det faktum att part kan visa upp olika avtalsförslag som under förhandlingarna har utväxlats mellan parterna. Anteckningar från förhandlingarna, precis som förhandlingsprotokollets innehåll, kan ge en uppfattning om den gemensamma partsavsikten. Den praktiska tillämpningen av avtalet och även cirkulär angående den bestämmelse det råder tvist om som parterna gemensamt eller var för sig skickat ut till de lokala organisationerna och medlemmarna har också betydelse när det gäller att utröna den gemensamma partsavsikten.<sup>110</sup>

Innebörden av avtalet bestäms således av parterna som ingått avtalet ifråga så länge de är överens. Det förhåller sig alltså på det viset att en enskild medlem inte kan vinna framgång genom att hävda att kollektivavtalet skulle ha en annan innebörd än vad parterna gemensamt har åsyftat.

Arbetsdomstolen använder sig av möjligheten att låta parterna uttrycka sig om innebörden av kollektivavtalet för det fall att det skulle uppstå en tvist kring avtalet mellan andra än de parter som har ingått det.<sup>111</sup> Detta framgår av LRA 5 kap 1 § 2 stycket som lyder: ”Förekommer anledning att kollektivavtal, som slutits av andra än parterna i målet, har betydelse för prövningen av tvisten i målet, skall de parter som slutit kollektivavtalet beredas tillfälle att yttra sig i målet.

Avseende kollektivavtalsförhållanden är det för det mesta inte önskvärt att vissa frågor betraktas som oreglerade. Anledningen till detta är bland annat att det i dessa frågor i så fall inte råder någon fredsplikt. Härutöver är kollektivavtalen speciella på i varje fall två sätt. Dessa avtal träffas under direkta eller indirekta hot om stridsåtgärder. Ibland träffas de under pågående stridsåtgärder. Vidare ska avtalen tillämpas på otaliga praktiska situationer som parterna inte kan förutse när avtalen träffas. Detta ger vid handen att parterna i vissa fall låter Arbetsdomstolen tolka vad de avtal som sluts av parterna innebär och att Arbetsdomstolen sällan finner att en fråga ska betraktas såsom helt oreglerad i ett kollektivavtal.<sup>112</sup>

Då någon gemensam partavsikt inte kan fastställas använder sig Arbetsdomstolen av ett antal hjälpregler som parallellt fungerar som förhandlingsregler genom att de via sin utformning ger parterna incitament att vid förhandlingarna bete sig på ett konstruktivt vis. En av dessa tolkningsregler, som också är den viktigaste, går ut på att ordalydelsen är bestämmande för innebörden i en avtalsbestämmelse.<sup>113</sup>

Det faktum att Arbetsdomstolen har fäst så pass stor vikt vid ordalydelsen i en omtvistad bestämmelse, när den i sin rättstillämpning tolkar kollektivavtal, kan verka ganska formellt men starka ändamålssynpunkter

---

<sup>110</sup> Holke m.fl. s. 207-208.

<sup>111</sup> Holke m.fl. s. 208.

<sup>112</sup> Holke m.fl. s. 208.

<sup>113</sup> Holke m.fl. s. 209.

talat för en sådan tillämpning. Vidare överensstämmer en sådan tillämpning också väl med skriftlighetskravet i 23 § MBL. Det förhåller sig också så att parterna på arbetsmarknaden har ett intresse av att hålla ordning på sina mellanhavanden. Om parterna är medvetna om att avtalstextens utformning får stor betydelse för det fall att dess innebörd genomgår en rättslig prövning, så underlättar detta förhandlingarna mellan parterna. Det skulle försvåra tillämpningen av avtalen ute på arbetsplatserna om de lokala parterna utan en mera precis kännedom om vad som har förekommit under de aktuella avtalsförhandlingarna, inte kunde utgå från den skrivna avtalstexten.<sup>114</sup>

Det ska dock noteras att ordalydelsen bara får betydelse i det fall då Arbetsdomstolen inte kan fastställa att någon gemensam partsavsikt föreligger. Det förhåller sig nämligen så, att om domstolen kan vaska fram en gemensam partsavsikt, så gäller denna även om den dåligt överensstämmer med den ifrågavarande ordalydelsen.<sup>115</sup>

Skriftlighetskravet vad gäller kollektivavtal kräver alltså att det föreligger ett visst samband mellan avtalstexten och partsavsikten.<sup>116</sup> Detta har för övrigt diskuterats ovan.

Ord och begrepp som avtalstexten innehåller ska tolkas i enlighet med allmänt språkbruk eller i enlighet med den miljö som parterna figurerar i. Avseende tolkningen av ordalydelsen så spelar även den övriga avtalskonstruktionen roll. Det är alltså inte enbart den bestämmelse som är tvistig som är av betydelse. En bestämmelse som vid en första anblick kanske ter sig oklar kan, om den placeras i sin kontext, få en klar och entydig innebörd.<sup>117</sup>

Domstolen ser till ordalagen i ljuset av hur avtalet blev till för att bestämma hur det ska förstås. Om en part påstår att en bestämmelse eller ett begrepp i avtalet har en annan innebörd än vad ordalydelsen ger uttryck för, eller som avviker från den vedertagna betydelsen av begreppet, så har denne bevisbördan för detta påstående (se AD 1978 nr 132). Om ingen av parterna påstår annat och visar starka skäl för sin inställning blir ordalydelsen bestämmande för utgången för det fall att denna är klar. Även i fall där innebörden är mera obestämd har ordalydelsen betydelse, men den får i dessa fall vägas mot andra faktorer.<sup>118</sup>

Eftersom att 23 § MBL innehåller ett skriftlighetskrav uppställs det mycket stränga krav på den bevisning som läggs fram av en part som menar att en bestämmelse som i sig ter sig klar, ska tolkas på ett vis som går emot en normal tolkning av ordalydelsen.<sup>119</sup>

---

<sup>114</sup> Bergqvist m.fl. s. 304.

<sup>115</sup> Holke m.fl. s. 209.

<sup>116</sup> Holke m.fl. s. 209.

<sup>117</sup> Holke m.fl. s. 209.

<sup>118</sup> Eklund m.fl. s. 190.

<sup>119</sup> Holke m.fl. s. 210.

Arbetsdomstolen utgår, i det fall som en bestämmelse har hämtats från en lag eller ett annat kollektivavtal, från att innebörden av bestämmelsen ifråga är densamma som i förslaget. I detta sammanhang kan frågan resas kring huruvida det faktum att det i ett kollektivavtal hänvisas till ett annat kollektivavtal eller lag innebär att det aktuella kollektivavtalet eller lagen har blivit en del av kollektivavtalet.<sup>120</sup>

Denna tolkningsmetod gör att parterna gör klokt i att då de förhandlar fram bestämmelserna i kollektivavtalet ser till att de blir klara och entydiga och stämmer överens med de övriga bestämmelserna i avtalet. Hämtas en bestämmelse ur ett annat kollektivavtal eller ur en lag bör parterna ha klart för sig hur denna bestämmelse tolkas i förslaget.<sup>121</sup>

Om inte ordalydelsen ger någon vägledning så ser Arbetsdomstolen till allmänna överväganden av överenskommelsens konstruktion och övriga omständigheter som i sammanhanget borde tillmätas betydelse. Vem som ska bära ansvaret för den oklarhet som uppstått är då ofta en central fråga. De tolkningsregler som Arbetsdomstolen har utformat bygger på en värdering som går ut på att parterna under avtalsförhandlingarna har en skyldighet att bemöda sig med att klargöra för motparten vad han menar. Det rör sig om en form av upplysningsplikt för den part som har lagt fram avtalsförslaget ifråga.<sup>122</sup>

Hur avtalet kommer att tolkas beror till stor del på hur parterna har betett sig under förhandlingarnas gång. Arbetsdomstolen har här utvecklat en samling tolkningsregler.<sup>123</sup> Något som kan vara bra att hålla i åtanke är att dessa tolkningsregler inte utgör några fasta regler som tillämpas på samma sätt i alla situationer. Reglerna är endast ett sätt att försöka beskriva hur Arbetsdomstolen arbetar vid tolkningstvister avseende kollektivavtal.<sup>124</sup>

Reglerna ifråga kan presenteras på följande vis. Ansvaret för en avtalstext som framstår såsom oklar och således riskerar att missförstås åvilar den part som har lagt fram förslaget till avtalstexten ifråga. Detta gäller under förutsättning att motparten varken förstår eller borde förstå vad det förslag som har lagts fram innebär.<sup>125</sup>

I fall av samförhandlande parter på den ena sidan, och då förhandlingarna utmynnar i ett gemensamt avtal, gäller att motparten normalt har rätt att utgå från att klarlägganden ifråga om avtalets innebörd som framgått uttryckligen, och som har lämnats till en av de samförhandlande parterna, även kommit den andre till del.<sup>126</sup>

---

<sup>120</sup> Holke m.fl. s. 210.

<sup>121</sup> Holke m.fl. s. 210-211.

<sup>122</sup> Eklund m.fl. s. 190.

<sup>123</sup> Holke m.fl. s. 211.

<sup>124</sup> Holke m.fl. s. 215.

<sup>125</sup> Holke m.fl. s. 211.

<sup>126</sup> Holke m.fl. s. 211.



Vidare förhåller det sig så att den part som får särskild anledning att under förhandlingar misstänka att det har uppstått ett missförstånd och inte för sin motpart gör sin uppfattning klar, får ta på sig ansvaret för missförståndet ifråga.<sup>127</sup>

Det tolkas som om avtalet inte tar hänsyn till ett framställt krav från part om parten ifråga först framställer kravet i en förhandling och därefter tar tillbaka detsamma. En part som vill undvika en sådan effekt måste göra klart för motparten att man är av uppfattningen att det krav som har framställts ryms inom ramen för den föreslagna avtalstexten.<sup>128</sup>

Om varken avtalets lydelse eller parternas uppträdande under förhandlingarna ger någon vägledning för hur avtalet ifråga ska tolkas så får vad som gällde före det att avtalet kom till betydelse. Om en part påstår att avtalet ska tolkas på ett sätt som för med sig att motparten, i förhållande till vad som gällde tidigare, har gjort långtgående eftergifter, så måste denne styrka att han har upplyst sin motpart om denna förändring. Detta gäller även i situationer då en part menar att avtalet ska tolkas på ett sätt som avviker från vad som är allmänt gällande på arbetsmarknaden. Från Arbetsdomstolens sida är inställningen att part som princip inte ska bli bunden av tyngande eller oväntade bestämmelser om motparten under förhandlingarna inte har gjort parten uppmärksam på den ifrågavarande bestämmelsens innebörd.<sup>129</sup>

Förhållanden efter avtalets ingående kan också få betydelse för tolkningen av detsamma. För det fall att en avtalsbestämmelse tillämpas på ett visst sätt och motparten äger vetskap om detta, men inte anmärker på det, anses detta tala för att bestämmelsen ifråga ska tolkas i enlighet med denna praxis.<sup>130</sup>

När det gäller den praxis som kan få konsekvenser när det gäller tillämpningen av ett visst kollektivavtal kan sägas att detta gäller särskilt då avtalet i enlighet med vad som nämndes ovan har tillämpats på ett visst sätt utan att motparten har aktiverats sig genom en reaktion mot tillämpningen. I detta sammanhang kan dock sägas att passivitet eller likgiltighet inte behöver leda till att en avtalsbestämmelse får en annan innebörd av skälighetshänsyn. Det att en part har underlåtit att informera sig om avtalstillämpningen har, i vissa fall, tillmätts betydelse.<sup>131</sup>

Denna vetskap, eller kännedom, om man så vill, om praxis är något som de aktuella avtalsparterna ska ha för att den ska tillmätas någon betydelse. För att exemplifiera detta kan sägas att det vid tillämpningen av riksavtalen är förbundens kännedom om praxis för hur avtalet har tillämpats som är avgörande. Ifråga om tillämpningen av de olika riksavtalen är det alltså inte enskilda arbetstagarklubbars eller enskilda arbetsgivares kännedom om

---

<sup>127</sup> Holke m.fl. s. 211.

<sup>128</sup> Holke m.fl. s. 212.

<sup>129</sup> Holke m.fl. s. 212-213.

<sup>130</sup> Holke m.fl. s. 213.

<sup>131</sup> Bergqvist m.fl. s. 305.

praxis som är av avgörande betydelse. Det kan dock nämnas att Arbetsdomstolen kräver att de avtalslutande organisationerna är medvetna om hur avtalet tillämpas ute på arbetsplatserna och aktiverar sig genom att reagera på sådant som uppfattas som felaktigheter avseende tillämpningen.<sup>132</sup>

Tillämpningen av kollektivavtalet beträffande enskilda medlemmar tillmäts helst inte någon annan betydelse än att en viss tolkning kan uppfattas som rimlig såväl som naturlig.<sup>133</sup>

Förhandlingsuppställningar i centrala tvisteförhandlingar, avseende den bestämmelse det råder tvist om, har stor betydelse vid avgörandet av vad som ska anses utgöra praxis. Det förhållande att skilda tvister exempelvis har lösts enligt arbetsgivarens inställning talar starkt för att avtalet ska anses ha den innebörd som arbetsgivaren menar att det har. Om protokollet från tvisteförhandlingarna ger vid handen att parterna inte har tagit ställning i principfrågan och träffat en överenskommelse för att så att säga bli av med tvisten så får förhandlingsuppställningen en begränsad betydelse då avtalet ska tolkas.<sup>134</sup>

För det fall att ordalydelsen, det som har hänt under avtalsförhandlingarna, praxis, det som gällde innan avtalet kom till eller hur avtalet har tillämpats inte ger någon ledning för hur avtalet ska tolkas gör Arbetsdomstolen en friare bedömning av avtalet ifråga. Detta innebär att domstolen slår fast vad som framstår som det naturliga syftet med den aktuella bestämmelsen för en utomstående. När domstolen aktiverar sig med denna form av tolkning söker den ledning i avtalets allmänna uppbyggnad, vad syftet med en viss bestämmelse verkar vara för en utomstående, vilka praktiska konsekvenser som inträder vid en viss tolkning och hur förhållandena ter sig inom andra kollektivavtalsområden. Att märka är dock att denna så kallade fria tolkning inte är gränslös. Arbetsdomstolen har nämligen satt upp en gräns i detta avseende som innebär att det inte anses vara domstolens uppgift att anpassa en bestämmelse i avtalsparternas ställe, som parterna inte själva anpassat till ny lagstiftning.<sup>135</sup>

Nu ska vi gå över till, och betrakta exempel i praxis på de ovan beskrivna tolkningsreglerna som Arbetsdomstolen använder sig av.

**I AD 1976 nr. 84** var det bland annat fråga om vilken betydelse som skulle tillmätas att en part vid slutande av avtal hade utgått ifrån vissa förutsättningar och vilken betydelse som skulle tillmätas praxis vid avtalsbestämmelsernas tillämpning.

Genom AD 1978 nr. 59 framkommer att den part som vill ändra i ett tidigare tillämpat system ska klargöra vad förslaget innebär för motparten

---

<sup>132</sup> Holke m.fl. s. 213.

<sup>133</sup> Bergqvist m.fl. s. 305.

<sup>134</sup> Holke m.fl. s. 214.

<sup>135</sup> Holke m.fl. s. 214-215.

om det inte föreligger omständigheter som gör att motparten måste förutsättas, eller borde, förstå innebörden av det aktuella förslaget.

**I AD 1978 nr. 59** var det fråga om huruvida ett så kallat flygtidstillägg utgjorde lön som medförde pension enligt ett avtal benämnt pensionsavtalet.

I detta mål lade domstolen särskild vikt vid de omständigheter under vilka avtalet tillkom. Kollektivavtalet ifråga fick bestämmelser om individuellt flygtidstillägg vid avtalsrörelsen 1966. Konstruktionen av det aktuella tillägget bibehölls fram till 1976 då de bestämmelser i ämnet som i målet omtvistades tillkom. Det var otvivelaktigt att det äldre tillägget inte medförde pension.

Domstolen uttalade i domskälen att den avtalspart som under avtalsförhandlingar beträffande nytt kollektivavtal lägger fram ett förslag som innebär ändringar i ett system som tidigare har tillämpats, måste klargöra för motparten vad förslaget ifråga innebär.

Det kan dock förhålla sig så att omständigheterna ter sig sådana att den part som tar emot förslaget utan vidare måste förutsättas, eller i varje fall borde förstå, vilken innebörd den part som lade fram förslaget hade i åtanke. I så fall krävs det inte att den part som lade fram förslaget redogör närmare för innebörden av detsamma.

**I AD 1978 nr. 124** var det, precis som ovan har angivits, fråga om betydelsen av huruvida arbetsgivaren före avtalsslutet hade informerats om innehållet i riksavtalet och huruvida arbetsgivaren hade klargjort sin uppfattning kring vad avtalet innebar i ett följebrev till ett undertecknat avtalsformulär.

I domskälen uttalade domstolen att skriftlighetskravet vid tolkning av kollektivavtal inte medförde hinder mot att använda andra tolkningsdata än de som framgår av den skriftliga ordalydelsen. Vidare uttryckte domstolen att ordalydelsen onekligen har en stor och inte sällan avgörande betydelse ifråga om att fastställa innehållet av ett kollektivavtal. Dock förhåller det sig på det viset att ordalydelsen endast är ett tolkningsdatum parallellt med andra. Det som ytterst avgör vad ett kollektivavtal ska anses innehålla är vad parterna åsyftade gemensamt vid tillkomsten av avtalet ifråga. Lyckas en sådan partsavsikt fastställas beträffande en avtalsbestämmelse, ska kollektivavtalet tolkas i enlighet med den trots att avtalets innebörd då skulle stå i strid med dess ordalydelse.

I sin praxis beträffande tolkningstvister har Arbetsdomstolen givit företräde åt den part som under avtalsförhandlingarna på ett otvetydigt vis klargjort sin inställning framför den part som underlåtit att på ett tillfredställande vis redogöra för sin.

I AD 1978 nr. 132 framgår det av domskälen att den part som hävdar att en avtalsbestämmelse ska ges en annan innebörd än vad själva ordalydelsen ger uttryck för, har bevisbördan för detta.

**I AD 1978 nr. 132** var det fråga om en bestämmelse i ett avtal om anställningsskydd som gällde mellan byggnadsavtalets parter. Bestämmelsen ifråga föreskrev att arbetsgivaren, när det gällde tidsbegränsade anställningar skulle lämna en skriftlig underrättelse minst en månad innan arbetet var avslutat.

Den aktuella tvisten mellan parterna gällde innehållet i denna underrättelse. Arbetsdomstolen gjorde i detta mål ett uttalande kring vad som krävs för att praxis mellan parterna ska kunna tillmätas självständig betydelse vid tolkningen av en bestämmelse i ett kollektivavtal. Normalt krävs det en långvarig tillämpning, fast etablerad på det aktuella avtalsområdet och att den är känd för avtalsparterna på så vis att de måste antas ha godtagit tillämpningen ifråga. Domstolen menade vidare att det i målet inte hade styrkts att det beträffande underrättelsesregeln i anställningsskyddsavtalet förelåg någon praxis som uppfyllde dessa krav.

I AD 1979 nr. 9 fastställer domstolen det ”naturliga syftet” med en avtalsbestämmelse.

**I AD 1979 nr. 9** var det fråga om vilken betydelse som skulle tillmätas det faktum att en av parterna under en längre tid hade känt till hur motparten hade tolkat och tillämpat avtalet ifråga.

Den aktuella tvisten i målet gällde frågan kring vilken ersättning som skulle betalas ut till musiker och korister vid Kungliga Teatern i Stockholm på grund av att ”Mästersångerna i Nürnberg” den 25 december 1977 sändes i TV. Tvisten rörde vilken ytterligare ersättning som musikerna och koristerna skulle få utbetald av Sveriges Radio AB på grund av den aktuella TV-sändningen.

Bestämmelserna i 2 § i extramusikeravtalet, som behandlade ersättning vid överföring, var av betydelse för att avgöra tvistefrågan.

Arbetsdomstolen behandlade först frågan beträffande huruvida musikerna och koristerna hade varit skyldiga att medverka vid de aktuella inspelningarna. Härvid betraktade domstolen det riksavtal som gällde för musikerna och koristerna som innehöll en 4 § där tjänstgöringsskyldighet mm reglerades. Till denna bestämmelse anknöt en protokollsanteckning.

Arbetsdomstolen såg först till ordalydelsen av de aktuella avtalsbestämmelserna. Efter att ha gjort så konstaterades att ordalydelsen i avtalet stödde arbetsgivarsidans tolkning av omfattningen av tjänstgöringsskyldigheten.

Domstolen gick härefter vidare och ställde sig frågan om det fanns andra omständigheter som talade i omvänd riktning.

Enligt Arbetsdomstolens mening visade utredningen att förfarande med hopklippning hade förekommit i många fall under senare år. I några fall från 1969 och 1974 hade tvister beträffande ersättning hanterats mellan Teatrarnas Riksförbund och musikerförbundet. Inte vid något tillfälle hade musikerförbundet framfört sin uppfattning till arbetsgivarsidan kring skyldigheten att medverka vid inspelningar. Uppfattningen ifråga framfördes inte heller vid tvisteförhandlingarna på grund av sändningen av "Mästersångarna". Inte heller vid den muntliga förberedelsen inför Arbetsdomstolen fördes det fram någon invändning innebärande att inspelningarna av "Mästersångarna" inte skulle inrymma koristernas och musikernas arbetsskyldighet. Denna inställning redovisades efter den muntliga förberedelsen i en skriftlig inlägga. Arbetsdomstolen menade att dessa förhållanden inte stödde musikerförbundets senare aktuella inställning vad gäller frågan om skyldigheten att medverka vid inspelningar.

Arbetsdomstolen fann, med hänsyn till ordalydelsen i det aktuella avtalet och omständigheterna i övrigt, att inspelningsförfarandet inför sändningen av "Mästersångarna" omfattades av avtalsregleringen. Då blev frågan vilken ersättning som skulle betalas ut till koristerna och musikerna som medverkade. Det blev då avgörande vilken innebörd som skulle tillskrivas 2 § i extramusikeravtalet.

Viss utredning beträffande praxis förekom i målet. Direktören vid Teatrarnas Riksförbund uppgav att han vid tidigare förhandlingar med en förbundsombudsman vid musikerförbundet klargjorde att inställningen hos Teatrarnas Riksförbund var att ersättning skulle utgå för sändningen och inte för inspelningen. Efter detta betalades ersättning ut enligt denna inställning. Musikerförbundet väckte inte talan med anledning av detta. Arbetsdomstolen drog på grund av detta slutsatsen att musikerförbundet för flera år sedan hade fått klarlagt vilken inställning motparten hade, och även i praktiken tillämpade, beträffande tolkningen av det aktuella kollektivavtalet. Musikerförbundet hade på grund härav varken försökt att driva igenom sin uppfattning genom en process i Arbetsdomstolen eller i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal.

Detta, menade domstolen, talade för arbetsgivarsidans tolkning av § 2 i extramusikeravtalet. Vidare talade även allmänna synpunkter för arbetsgivarsidans tolkning. Det gällde ersättning av upphovsrättslig art på grund av att Sveriges Radio i radio eller tv sände det musikern och koristen var för sig hade presenterat i samband med en utställning. Det låg från en upphovsrättslig synvinkel utan tvivel närmast till hands att koppla ersättningen till sändningen och inte inspelningarna. Detta synsätt överensstämde väl med förarbetena, där departementschefen hade gjort vissa uttalanden beträffande 22 § upphovsrättslagen. Uttalandena hade förvisso inte någon avgörande betydelse för tolkningen av kollektivavtalet men domstolen menade ändå att det låg nära tillhands att låta dessa utgöra

ett tolkningsdatum när det gällde att bestämma hur den upphovsrättsliga ersättningen enligt avtalet skulle beräknas.

Genom AD 1981 nr. 103 framgår att då en part är passiv vid missnöje med ett av motparten presenterat avtalsförslag tolkas detta till partens nackdel.

**I AD 1981 nr. 103** var det fråga om tolkning av en övergångsbestämmelse till ett nytt kollektivavtal och om betydelsen av att det fanns vissa begrepp med mera med en viss bestämd innebörd enligt det äldre avtalet om yrkesutbildning i övergångsbestämmelserna.

Twisten i målet rörde elever som i augusti 1980 började på en tvåårig fordonsteknisk linje vid en gymnasieskola och det faktum att det då avtalsreglerna i kollektivavtalet förändrades på ett genomgripande vis uppstod ett övergångsproblem. Detta övergångsproblem innebar att man inte visste hur man skulle behandla de elever som hade påbörjat eller antagits till den fordonstekniska linjen före 1980 års avtal. I en särskild övergångsbestämmelse behandlades övergångsfrågorna. Tolkningsfrågan om just denna övergångsbestämmelse i kollektivavtalet var tvistig.

Parterna var eniga om att elever som hade börjat på den aktuella linjen innan 1979 skulle följa bestämmelserna i det äldre avtalet. Hur frågor kring de elever som hade antagits före den 1 juli 1980 och hade påbörjat sin utbildning höstterminen 1980 skulle behandlas, var parterna dock inte överens om.

Domstolen uttalade att vad som skedde mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna vid avtalsförhandlingarna kunde få betydelse för tolkningen av motorbranschens kollektivavtal ifråga.

Förhandlingarna inleddes med att ett utkast till ett nytt avtal lämnades från arbetsgivarparten till arbetstagarparten, som bland annat innehöll ett förslag till övergångsbestämmelser.

Kritik mot övergångsbestämmelsen framfördes av förbundsombudsmannen.

Arbetsgivarparten lämnade ett nytt förslag till övergångsbestämmelse, som i de delar det var av betydelse för målet, hade samma lydelse som den övergångsbestämmelse i motorbranschens avtal som var tvistig.

Mot bakgrund av detta antog domstolen att parterna missförstod varandra under avtalsförhandlingarna i anknytning till diskussionen beträffande den aktuella övergångsbestämmelsen. På grund av detta kunde ingen av parterna lastas för det missförstånd som uppkom.

Parterna tvistar om vilken innebörd begreppet ”inbyggd utbildning” skulle få. Detta begrepp fanns i den aktuella övergångsbestämmelsen. Begreppet fanns även intaget på andra ställen i kollektivavtalen ifråga. Domstolen hade som uppgift i målet tolka vad de aktuella avtalen kunde tänkas syfta på med

begreppet. Detta, menade domstolen, betydde inte med nödvändighet att tolkningsresultatet var tvunget att stämma överens med hur begreppet borde tolkas då olika skolförfattningar tillämpades.

Domstolen betraktade först 1978-1979 års avtal och vad som i detta avtal, rent språkligt, kunde tänkas ha åsyftats med begreppet ”inbyggd utbildning”. Efter att ha gjort detta konstaterade domstolen att det fanns en del bestämmelser i 1978-1979 års avtal som egentligen stödde den ståndpunkt som arbetstagersidan hade intagit i tolkningsfrågan. I de äldre avtalen fanns dock andra regler som talade i en annan riktning. Vid tolkningen av begreppet ifråga hämtade domstolen även ledning från 1980 års avtal.

När det gällde frågan om tolkningen av det aktuella begreppet fann domstolen omständigheter som talade för arbetareförbundets inställning men också omständigheter som stödde arbetsgivarpartens inställning. Tvistefrågan, menade domstolen, beträffande övergångsbestämmelsens tillämpning skulle lösas inte enbart utifrån en tolkning av begreppet ”inbyggd utbildning”.

Domstolen menade att övergångsbestämmelsen gav ett klart stöd för arbetsgivarpartens inställning i tolkningsfrågan. Företrädare för arbetarparten borde ha reagerat när de tog emot arbetsgivarpartens andra förslag till övergångsbestämmelse, så att det framgick för arbetsgivarparten att arbetstagersidan inte var nöjd med förslaget ifråga. Genom att förbundets företrädare underlät att göra så, skulle övergångsbestämmelsen tolkas i enlighet med vad arbetsgivarparten hade hävdat var den korrekta tolkningen.

**I AD 1983 nr. 145** gällde tvisten en gränsdragning mellan anläggningsavtalet och byggnadsavtalet. Enligt anläggningsavtalet skulle avtalet tillämpas på ”sådan mark- och grundarbeten som utfördes utan samband med husbyggnadsarbete”.

Tvisten i målet gällde vilket av ovan nämnda avtal som skulle tillämpas på mark- och grundarbeten som Armerad Betong och Vägförbättringar utförde för Bodens kommuns räkning.

För att bedöma tvisten var bestämmelsen i § 1 a i anläggningsavtalet där det angavs att avtalet skulle tillämpas bland annat på ”sådana mark- och grundarbeten som utföres utan samband med husbyggnadsarbete” av intresse.

Inledningsvis konstaterade domstolen att bestämmelsen ifråga inte var klar och entydig. Ordalydelsen var i och för sig förenlig med uppfattningen hos båda parter. Någon vägledning i tolkningsfrågan kunde inte heller hämtas från förhandlingsprotokollen från 1964 och 1969.

Domstolen uttalade att det var av intresse att klarlägga hur bestämmelsen ifråga hade tillämpats efter 1969. Några tvister hade enligt parterna inte uppstått före 1978.

Förhandlingsprotokoll från tiden efter 1978 då tvist i ett par fall hade uppstått återopades av båda parter. Av dessa framgick att anläggningsavtalet i vissa fall hade fått företräde och att parterna i andra fall hade kommit överens om att tillämpa byggnadsavtalet. Som domstolen uppfattade saken förelåg det inte några principiella skillnader mellan dessa fall. Slutsatsen blev att det hade rått osäkerhet kring hur de aktuella avtalen skulle tillämpas.

Sammanfattningsvis fann domstolen att utredningen ifråga kring omständigheterna då avtalsbestämmelsen kom till, branschpraxis och betydelsen av företags organisatoriska uppbyggnad gav ett stöd för arbetsgivaridans uppfattning, som vägde tyngre än arbetstagersidans.

**I AD 1988 nr. 19(förhållanden som gällde innan det aktuella avtalet kom till)** var det fråga om en, mellan ASG AB och förbundet träffad överenskommelse den 17 april 1985, som innebar att ett nytt ackordlönesystem skulle införas på prov vid bolagets godsterminal i Brista utanför Sundsvall.

Tvistefrågan i målet var om ackordet enligt överenskommelsen den 17 april 1985 skulle gälla som ett beroendeackord även för lagerarbetarna vid bolagets lager i Gärde utanför Sundsvall.

Arbetsdomstolen ansåg att tvisten skulle avgöras genom tolkning av den aktuella överenskommelsen.

Att lagerpersonalen i vart fall under åren 1973-1984 avlönades genom beroendeackord, som anknöt till de ackordbestämmelser för terminalarbetarna som hade träffats mellan bolaget och förbundet var ostridigt mellan parterna.

Varenda en av de sju ackordsöverenskommelser som hade slutits efter år 1973 och gällde innan överenskommelsen från den 17 april 1985, som i målet var omtvistad, gällde också för lagerarbetarna på så vis att de hade sådana beroendeackord. Det var även ostridigt att det hade inträffat att ackordbestämmelserna hade saknat en uttrycklig hänvisning eller liknade till lagerarbetet. Detta har inte lett till några tvistigheter mellan förbundet och bolaget utan de var överens om att lagerarbetarna skulle få lön med beroendeackord som anslöt till ackordbestämmelserna för terminalarbetarna.

Med beaktande av de förutsättningar som gällde vid diskussionerna vid sammanträdet den 17 april 1985 hade förbundets företrädare i och för sig kunnat göra särskilda ansträngningar för att medverka till att få klarhet i frågan om lagerarbetarnas situation. Domstolen uttalade att det i målet inte gick att lasta förbundet för att dess företrädare inte hade tagit upp den



aktuella frågan. Mot bakgrund av det arrangemang som hade gällt i alla fall sedan 1973 i bolaget beträffande beroendeackord för lagerarbetarna, menade domstolen att det ålåg företrädarna för bolaget att för förbundets företrädare inför överenskommelserna den 17 april 1985, klargöra att arbetsgivarsidan var av uppfattningen att en annan ordning än den som dittills hade gällt skulle gälla.

Vidare uttalade domstolen att arbetsgivarparten hade bevisbördan för att ett sådant klargörande hade gjorts, och inte hade lyckats styrka sina påståenden om att arbetsgivarsidan hade klargjort sin uppfattning för förbundets företrädare. En uppfattning som gick ut på att överenskommelsen av den 17 april 1985 skiljde sig från tidigare ackordsöverenskommelser på så vis att de inte skulle ligga till grund för beroendeackord för lagerarbetarna i Gärdede.

Detta innebar sammanfattningsvis att arbetsgivarsidan fick finna sig i att den aktuella överenskommelsen tolkades i enlighet med förbundets uppfattning. Detta ledde till att lagerarbetarna i Gärdede skulle få lön genom ett till terminalarbetarnas ackord enligt överenskommelsen anknutet beroendeackord.

**I AD 1993 nr. 109** var det fråga om huruvida en kommentar som kollektivavtalsparterna gemensamt hade utformat skulle anses ha den innebörd som kommentaren gav uttryck för.

Domstolen uttalade följande i domskälen. AB 89 gällde på det kommunala avtalsområdet. Detta avtal gällde även för kommunalt anställda lärare. På lärarområdet fanns kompletterande specialbestämmelser för lärare som var intagna i något som kallades för BOK nr 423. I denna Bok 423 fanns regler om lärares arbetstider som gällde istället för de allmänna arbetstidsbestämmelserna i AB 89.

Twisten i målet rörde tolkningen av punkt 4.1 i BOK där det angavs hur undervisningstiden skulle fastställas. Till BOK nr 423 fanns ett kommentarmaterial som både var utformat och utarbetat gemensamt av parterna.

Lärarnas Riksförbund gjorde gällande att kommunen hade brutit mot BOK nr 423 punkt 4.1.

Grunden för denna inställning hos LR:s var att det kommentarmaterial som parterna gemensamt hade utarbetat uttryckte en gemensam partsavsikt som fanns då avtalet ingicks och att de aktuella kommentarerna skulle tjäna som utgångspunkt vid tolkningen av avtalet mellan parterna ifråga.

Kommunen och sin sida menade att kommentaren till avtalet ifråga inte skulle få kollektivavtalsstatus och att detta stod klart mellan parterna vid det aktuella avtalsslutet. Kommentarna, menade kommunen, var endast tänkta som hjälpmedel för parterna i lokala förhandlingar.

Vid sidan av Lärarnas Riksförbund och Kommunförbundet stod även Landstingsförbundet, Lärarförbundet och Sveriges Civilingenjörsförbund som parter i det omtvistade avtalet. Dessa tre övriga parter fick tillfälle att yttra sig i tvisten. Två av dessa tre valde att yttra sig i tvisten. Landstingsförbundet gav uttryck för samma inställning som Kommunförbundet och Lärarförbundet stödde den tolkning som Lärarnas Riksförbund menade var den riktiga.

Parterna i målet var, uttalade domstolen, eniga om att BOK nr 423 var ett kollektivavtal och att det omtalade kommentarmaterialet inte hade kollektivavtalsstatus. Efter att ha konstaterat detta påpekade domstolen att Lärarnas Riksförbund i ordalydelsen av det aktuella avtalet inte hade något som helst stöd för tolkningen av detsamma.

Vad gäller de aktuella förhandlingarna framkom det i målet att arbetstagersidan ville att kommentartexten skulle bli en del av avtalet. Arbetsgiversidan ville inte detta och klargjorde det för motparten. Arbetsgivarparterna ville att kommentarmaterialet skulle tjäna som vägledning för de lokala parterna. Att kommentarmaterialet inte fick status av ett kollektivavtal accepterades av Lärarnas Riksförbund. På grund av vad som hade förekommit vid avtalsförhandlingarna slöt sig domstolen till att det måste ha stått klart för arbetstagersidan att arbetsgiversidan inte ville ta på sig en kollektivavtalsenlig skyldighet att följa uttalanden som endast görs i en kommentartext och även saknar motstycke i den aktuella kollektivavtalstexten.<sup>136</sup>

**I AD 1999 nr 127** var det fråga om hur det aktuella avtalet skulle tillämpas beträffande arbetstagare som beviljas hel förtidspension genom beslut med retroaktiv verkan.

Den tvistefråga domstolen skulle ta ställning till gällde tolkningen av 29 § i ett anställningsskyddsavtal som hade ingåtts mellan de centrala organisationerna.

Parterna tvistade om vid vilken tidpunkt en anställning skulle anses ha upphört i samband med att arbetstagaren i enlighet med lagen om allmän försäkring, enligt ett beslut som har retroaktiv verkan, fått rätt till hel förtidspension.

I domskälen konstaterade domstolen att parterna inte hade tagit upp någon bevisning som talade om vad som hade förekommit i samband med att den aktuella bestämmelsen i anställningsskyddsavtalet kom till.

Enligt domstolens mening gav inte den aktuella avtalsbestämmelsens ordalydelse något avgörande stöd för någon sidas ståndpunkt kring hur bestämmelsen ifråga skulle tolkas. Domstolen ansåg sig därför vara hänvisad till att grunda sitt avgörande på mera allmänna överväganden.

---

<sup>136</sup> Se även AD 1981 nr. 99.

29 § i anställningsavtalet utgjorde en avvikelse från lagreglerna. Domstolen menade att det fanns anledning att uppställa ett krav på tydlighet beträffande det förhållande att det genom kollektivavtal görs avvikelser från vad som annars skulle ha gällt enligt lag. Vidare uttalades att det klart bör framgå att det är fråga om en avvikelse.

Tydligt var att avtalsparterna hade gjort en avvikelse från vad som gällde enligt lag i det avseendet att arbetsgivaren inte behövde göra något när en arbetstagare hade beviljats hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring för att få anställningen att upphöra.

Det kunde inte, menade domstolen, sägas att det klart framgick av avtalet att anställningen skulle upphöra retroaktivt, vilket var en ordning som också avvek från vad som skulle gälla om lagreglerna hade tillämpats. Det tedde sig inte heller som en god ordning att en arbetstagare och en arbetsgivare vid varje given tidpunkt inte med säkerhet kunde bestämma om de fortfarande stod i ett anställningsförhållande till varandra eller inte. Detta under förutsättning att arbetstagaren enligt protokollsanteckningen till 29 § håller arbetsgivaren ifråga underrättad.

Genom den tolkning som arbetstagarparterna hävdade skulle båda parter i anställningsavtalet veta när anställningen kommer att upphöra i förväg och därmed anpassa sig efter det. Arbetsdomstolen valde slutligen att tolka anställningsskyddsavtalet i enlighet med det tolkningsalternativ som arbetstagarparterna hävdade var det riktiga.

Utifrån vad som ovan har presenterats kan följande sägas: När domstolen ska avgöra vad som är kollektivavtalsinnehåll är den gemensamma partsavsikten utgångspunkten. Dock för formkravet i 23 § MBL med sig att det krävs en sådan koppling mellan partsavsikten och avtalstexten att det är möjligt att tolka in avsikten ifråga i avtalet. Partsavsikten får ej strida mot en entydig ordalydelse.

För det fall att det inte skulle gå att fastställa en gemensam partsavsikt använder sig Arbetsdomstolen av ett antal hjälpregler för att fastställa avtalsinnehållet. En av dessa går ut på att betrakta ordalydelsen. Om ingen ledning står att finna där, går domstolen över och ser till allmänna överväganden som är att koppla, exempelvis till avtalets konstruktion. Det kan vidare röra sig om vilken part som ska bära ansvaret för eventuella oklarheter som anses föreligga.

Hur ett kollektivavtal tolkas beror alltså, som vi ovan kan se, till stor del på hur parterna har betett sig under framförhandlandet av detsamma. Om varken ordalydelsen eller parternas uppträdande under förhandlingarna ger någon ledning, kan de förhållanden som rådde innan avtalet kom till få betydelse, såväl som förhållandena efter ingåendet. Domstolen kan även använda sig av en så kallad friare bedömning vid vilken det naturliga syftet med en avtalsbestämmelse fastställs.

## 6 Sammanfattande analys

När vi nu går in i analysen kommer jag att börja med en genomgång av vad som framkommit ovan avseende rekvisiten i 23 § MBL varefter jag går över i en diskussion kring relationen mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten, i de delar den får en särskild betydelse.

Som framkommit ovan innehåller 23 § MBL tre rekvisit som måste vara uppfyllda för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. Det rör sig om en viss form, en viss partsställning och ett visst avtalsinnehåll.

Skriftlighetskravet innebär som utgångspunkt att avtalsinnehållet ska finnas i en skriftlig handling som parterna har undertecknat. För att inte varje avtal som inte uppfyller ett sådant formkrav ska bli utsatt för åberopanden av formfel, med ogiltighet som följd, har denna variant av skriftlighetskravet modifierats genom 23 § andra stycket MBL. Denna modifiering innebär att ett avtalsinnehåll som har tagits upp i ett justerat förhandlingsprotokoll eller ett godkännande respektive förslag till avtal som har upptagits i skilda skrifter också uppfyller formkravet. Vidare har även konstaterats att om parterna har avtalat skriftligen om att låta en skiljenämnd fälla ett avgörande då parterna inte själva kan enas, detta avgörande också rymms inom ramen för formkravet i 23 § MBL. En hänvisning till ett annat kollektivavtal samt lagtext innebär också giltigt kollektivavtal precis som en hänvisning till ett kollektivavtal som förväntas komma att gälla inom branschen. Det finns alltså, precis som har nämnts ovan under 3.1., olika former som rymms inom ramen för skriftlighetskravet i 23 § MBL. I förarbetena motiveras skriftlighetskravet med att kollektivavtalen är bindande för och ska tillämpas på en stor personkrets samt att man gärna vill undvika meningsskiljaktigheter rörande dess tillkomst och innehåll.

Muntliga överenskommelser kan alltså aldrig få verkan som kollektivavtal. Därmed är det inte sagt att en överenskommelse som inte uppfyller skriftlighetskravet i 23 § MBL inte kan få giltighet i enlighet med allmänna civilrättsliga regel om avtalsslut, men avtalet kan helt enkelt inte få valör av ett kollektivavtal.

Genom AD 1995 nr. 79 framkom en inställning som ger vid handen att kontexten har betydelse vid bedömningen av huruvida skriftlighetskravet är uppfyllt eller inte. Den handling som det var fråga om i målet var att betrakta som ett så kallat arbetspapper, menade domstolen. Det påpekades ju också att parterna hade handlat i enlighet med ändamålet genom att byta handlingar med varandra, bland annat på grund av att de hade krav riktade mot sig som innebär att de måste klargöra sina inställningar för varandra. Minnesanteckningar som i avtalslagens mening kan utgöra rena anbud modifieras av den kontext som MBL-förhandlingen utgör. Om parterna riskerade att varje minneanteckning de gjorde tolkades som ett kollektivavtal skulle syftet med en primärförhandling inte längre stå i

förgrunden. Dessutom rimmar det illa att ett kollektivavtalsförhållande skulle intolkas mellan parterna som ett resultat av en förhandling som utgör en skyldighet för arbetsgivaren att genomföra, om denne inte påtalar att han eller hon vill sluta ett kollektivavtal i de frågor som avhandlas vid primärförhandlingen ifråga.

Här kan kanske sägas att en form av effektivitetshänsyn framhölls i förhållande till frågan om formkravets uppfyllande genom domstolens uttalande om att förhandlingsarbetet skulle bli tungrott för det fall sådana handlingar som den i målet aktuella skulle anses utgöra ett rättsligt bindande anbud.

När det gäller rekvisitet partsställning i 23 § MBL så ska det på arbetstagar sidan alltid stå en arbetstagarorganisation för att rekvisitet ska anses vara uppfyllt. På arbetsgivar sidan kan stå antingen en arbetsgivarorganisation eller en ensam arbetsgivare.

Vad gäller rekvisitet om avtalsinnehåll förhåller det sig så att det som kan regleras genom kollektivavtal är anställningsvillkor för arbetstagare samt frågor som i övrigt har att göra med förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. AD 1981 nr. 8 som har refererats ovan illustrerar, tycker jag, bredden på ”förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Här menade ju domstolen att utseendet av en verkställande direktör inom ett bolag sorterar under förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avseende rekvisitet avtalsinnehåll i 23 § MBL kan sägas att det i enlighet med 25 § MBL förhåller sig så att avtal som har annat innehåll än som avses i 23 § MBL inte får verkan som kollektivavtal.

Hur ser då relationen mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten ut? Vi har i 23 § MBL tre rekvisit att utgå från vid besvarandet av denna frågeställning. Det rör sig om form, partsställning och avtalsinnehåll vilka just har nämnts. I enlighet med 23 § MBL ska det vara fråga om ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Inom ramen för paragrafens tillämpningsområde ligger ett underförstått krav på att parterna ska ha avsett att ingå ett avtal, alltså en avtalsavsikt.

Några av de mest påtagliga såväl som viktiga beröringspunkterna mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten, skulle jag vilja säga, ligger inom området för kravet på avtalsavsikt hos parterna då samtliga rekvisit i paragrafen är uppfyllda. Vidare är frågor kring parternas behörighet att sluta kollektivavtal och anbud-accept-modellen, genom att förslag och godkännande av ett avtal som upptagits i två skilda skrifter enligt 23 § andra stycket MBL är ett sätt att uppfylla formkravet för kollektivavtal, viktiga beröringspunkter mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten.

Utifrån det material som har presenterats ovan under avsnitt 4 om avtalsavsiktens betydelse för uppkomsten av ett kollektivavtalsförhållande,

kan konstateras, att det precis som vid alla andra civilrättsliga avtal, krävs en avsikt hos parterna att sluta avtal. Föreligger ingen sådan avsikt att sluta avtal så spelar det ingen roll om samtliga rekvisit angående form, partsställning och avtalsinnehåll är förhanden. Slutsatsen skulle i ett sådant fall bli att något kollektivavtal inte hade kommit till stånd. Det intressanta vad gäller bedömningen av huruvida ett kollektivavtalsförhållande har uppkommit eller inte i relation till avtalsavsikten är graden av avsikt, om man så vill.

En fråga som i detta sammanhang är värd att ha i bakhuvudet när vi nu går djupare in i analysen beträffande avtalsavsiktens betydelse, är huruvida det endast krävs en avsikt att binda sig vid ett avtal, vilket som helst, eller en avsikt att sluta just ett kollektivavtal. Jag har ovan i inledningen till avsnitt 4 uttryckt att jag har valt att benämna dessa former av avsikt som enkel respektive förädlad avtalsavsikt. Detta kan ju då sägas vara olika grader av avsikt i förhållande till de tre rekvisiten inom ramen för 23 § MBL.

Följande tankemodell kan illustrera förhållandet mellan de tre rekvisiten i 23 § MBL och det område som avtalsavsikten utgör: Om något av rekvisiten inte anses uppfyllt blir det aldrig fråga om ett kollektivavtal. För det fall samtliga rekvisit inom ramen för paragrafens tillämpningsområde är uppfyllda kan det implicerade kravet på avtalsavsikt hos parterna bli avgörande för förekomsten av ett kollektivavtal. Det är vidare också i detta led, ledet för ett krav på avtalsavsikt, som diskussionen kring vilken grad denna avsikt ska ha, enkel eller förädlad, ligger.

AD 1978 nr. 72, AD1980 nr. 78 och AD 1980 nr.114 ger en slutsats som i korthet innebär att en enkel avtalsavsikt är tillräcklig då samtliga rekvisit i 23 § MBL är uppfyllda. Detta hänger samman med att 23 § MBL är tvingande till sin karaktär. Detta framgår uttryckligen av domskälen i AD 1978 nr. 72. där domstolen säger att för det fall att samtliga rekvisit i 23 § MBL är uppfyllda och det finns en enkel avtalsavsikt så ska slutsatsen att ett kollektivavtal föreligger dras. Även i AD 1990 nr. 67 pekar domskälen mot att det räcker med en enkel avtalsavsikt när samtliga rekvisit i 23 § MBL är uppfyllda. I detta fall var det fråga om överenskommelser vilka hade tagits in i justerade förhandlingsprotokoll. Här menade domstolen att det rörde sig om ett kollektivavtal oavsett om bolaget i det aktuella fallet hade för avsikt att träffa ett kollektivavtal eller inte.

Genom domskälen i AD 1980 nr. 114 framkommer samma synsätt vad gäller bedömningen av om en avtalsavsikt ska anses föreligga, som ovan har presenterats under avsnitt 2 om bakgrunden i den allmänna avtalsrätten, nämligen att om det inte går att fastställa om en part haft för avsikt att sluta avtal, motpartens berättigade anledning att anta att en avtalsavsikt förelåg blir avgörande.

I AD 1983 nr. 81 finns dock stöd för slutsatsen att det krävs en förädlad avtalsavsikt, det vill säga en avsikt hos part att sluta just ett kollektivavtal, för att ett sådant avtal ska anses föreligga. Domstolen sade här uttryckligen,

att ordalydelsen i den i målet aktuella antagandehandlingen talade för att ett kollektivavtal hade ingåtts men, eftersom de avtalslutande parterna inte hade för avsikt att ingå ett kollektivavtalsförhållande, drogs slutsatsen att något kollektivavtal inte hade ingåtts. Domstolen uttalade, att det avgörande i första hand måste vara vad parterna i överenskommelsen hade avsett. Eftersom detta rättsfall tillkommit efter AD 1978 nr. 72, AD 1980 nr. 78 och 1980 nr. 114 är det särskilt intressant i förhållande till dessa rättsfall som ju talar för att det räcker med en enkel avtalsavsikt innebärande att en avsikt att sluta ett avtal i kombination med att samtliga rekvisit angående form, partsställning och innehåll är uppfyllda resulterar i ett kollektivavtal.

AD 1983 nr. 81 talar alltså istället för inställningen att det hos parterna krävs en förädlad avtalsavsikt, i den meningen att det krävs en avsikt att sluta just ett avtal av kollektivavtalskaraktär. Vi har alltså att göra med två linjer beträffande den grad av avtalsavsikt som krävs, utöver de i 23 § MBL angivna rekvisiten varav den senare talar för att det skulle krävas en förädlad avtalsavsikt. Det kan dock vara svårt att dra några långtgående slutsatser utifrån detta rättsfall då utväxlandet av antagandehandlingarna som förekom i målet innebar så pass komplexa förhållanden. I detta fall var det ju inte fråga om en handling i förhållande till vilken frågan om huruvida denna utgjorde kollektivavtal eller inte ställdes.

Som angivits ovan under 4 så finns det i doktrin stöd för uppfattningen att det utöver de tre rekvisiten form, partsställning och avtalsinnehåll är tillräckligt att en enkel avtalsavsikt är för handen för att ett kollektivavtals ska anses föreligga.

Kontexten har vidare betydelse för hur gärna, om man så vill, domstolen sluter sig till att en avtalsavsikt hos parterna har förelegat. I AD 1986 nr. 56 och AD 1987 nr. 36 var det som bekant fråga om förhandlingar mellan parterna mot bakgrund av den primära förhandlingsskyldighet som åligger arbetsgivaren i enlighet med 11 § MBL. I AD 1987 nr 36 var bedömningen av huruvida en avtalsavsikt skulle anses föreligga i förhållande till innehållet i ett protokoll beroende av vad parterna hade åsyftat samt haft befogad anledning att anta. I AD 1986 nr. 56 nämner Arbetsdomstolen syftet med 11 § MBL som ledstjärna för tolkningen av huruvida det skulle anses föreligga avtalsavsikt hos parterna. I detta fall nämndes även vad parterna åsyftat samt haft befogad anledning att utgå från.

Som jag har uppfattat dessa rättsfall, innebär de, att eftersom arbetsgivaren är skyldig att primärförhandla i de frågor som faller inom ramen för tillämpningsområdet för 11 § MBL, syftet med dessa förhandlingar i första hand är att arbetsgivaren ska fullgöra sin skyldighet i förhållande till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation och inte att kollektivavtal ska träffas, även om den möjligheten naturligtvis inte utesluts. Här skulle kunna sägas att det sammanhang som en förhandling i enlighet med 11 § MBL konstituerar leder till att domstolen är mindre benägen att sluta sig till att en avsikt att sluta kollektivavtal har förelegat.

Jag ser det som att avsikten hos arbetsgivarparten i första hand ska kopplas till ett infriande av en lagreglerad skyldighet såsom den kommit till uttryck genom 11 § MBL och inte till en avsikt att sluta kollektivavtal. Det skulle enkelt uttryckt kunna sägas att ändamålet med 11 § MBL försvagar ett påstående som går ut på att en avtalsavsikt skulle ha varit förhanden vid en primärförhandling. Ur ett arbetsgivarperspektiv är detta intressant, bland annat mot bakgrund av de rättsverkningar av kollektivavtal som omnämns i inledningen till detta arbete. Här skulle det kunna sägas att avtalsavsiktens betydelse modifieras av den kontext som primärförhandlingen ger vid handen.

Om en part i denna typ av kontext har för avsikt att sluta avtal krävs det, som jag har uppfattat saken, att detta uttryckligen klargörs för motparten eftersom den kontext som primärförhandlingen utgör annars riskerar att ta över vid tolkningen av huruvida en avsikt att sluta avtal har förelegat.

En annan viktig beröringspunkt mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten, som jag uppfattar det, ligger inom ramen för skriftlighetskravet. Som nämnts ovan så innebär skriftlighetskravet som utgångspunkt att båda parter ska ha undertecknat en särskilt upprättad avtalshandling, men genom bland annat en regel i 23 § andra stycket MBL, vilken går ut på att ett förslag till kollektivavtal samt ett godkännande av en sådan avtalstext uppfyller skriftlighetskravet, så modifieras denna utgångspunkt.

Modifikationen ifråga bygger direkt på avtalslagens regler om anbud och accept, vilka ju som bekant innebär att två rättshandlingar, ett anbud och en accept, med ett korresponderande innehåll ger vid handen, att ett avtal har kommit till stånd. Stöd för denna beröringspunkt fann jag bland annat i AD 1987 nr. 137, där domstolen uttalade att just denna regel i 23 § andra stycket MBL är att koppla samman med den allmänna avtalsrätten och dess regler om anbud och accept vilket väl i och för sig inte är särskilt svårt att se, men likväl. Se ovan under 2 om anbud-accept-modellen. Vi har alltså här att göra med en ganska given men viktig beröringspunkt mellan 23 § MBL och den allmänna avtalsrätten. Anledningen till varför det är viktigt att känna till just denna beröringspunkt ligger i att den får betydelse för uppfyllandet av en variant av skriftlighetskravet. För det fall att en avtalsavsikt bedöms föreligga så är det ju en absolut nödvändighet att någon variant av skriftlighetskravet är uppfyllt för att ett kollektivavtal ska anses föreligga. Det blir då med ens viktigt att känna till vilka förutsättningar modifikationen i 23 § andra stycket MBL bygger på.

Ytterligare en beröringspunkt med den allmänna avtalsrätten är frågor om behörighet och befogenhet. Att den som sluter kollektivavtalet ifråga måste vara behörig att sluta avtal för den företrädde partens räkning är ju en förutsättning för att den som företräds ska bli bunden av avtalet ifråga. I AD 1978 nr.72 fanns det en förhandlingsordning som innebar att endast en viss part på arbetsgivarsidan var behörig att träffa bindande avtal för landstingets räkning. Parten på arbetsgivarsidan ansågs inte, enligt den aktuella förhandlingsordningen, vara behörig att sluta avtal för landstingets



räkning varför denna bristande behörighet resulterade i att ett kollektivavtal inte ansågs föreligga. Domstolen var av uppfattningen att arbetstagersidan i målet borde ha kontrollerat att motparten var behörig att sluta kollektivavtal för landstingets räkning. Detta hade inte arbetstagersidan gjort varför domstolen menade att det inte förelåg något giltigt kollektivavtal. Vanliga avtalsrättsliga regler om behörighet gäller som tidigare har nämnts för parterna när de sluter kollektivavtal. Se ovan under 2.

Vad gäller avtalstolkning kan sägas att partsavsikten i första hand styr vad avtalet ska anses innehålla. I andra hand avgör en entydig ordalydelse. Detta korresponderar väl med praxis angående skriftlighetskravet och avtalsavsikten. Ordalydelsens betydelse vid domstolens tolkningsverksamhet är kopplad till skriftlighetskravet i 23 § MBL. Formkravet kräver ju som bekant en viss koppling mellan avtalsinnehållet och ordalydelsen.

Inom den allmänna avtalsrätten innebär en brist på en gemensam partsavsikt att punkten i förhållande till vilken denna brist råder, betraktas såsom oreglerad. Detta skiljer sig från tolkningsoperationen av kollektivavtal där det helst inte ska finnas några oreglerade punkter. Detta beror ju på att det inte råder någon fredsplikt i förhållande till de punkter som inte är reglerade genom kollektivavtal. Det råder alltså stridsrätt i förhållande till de punkter där det inte har kunnat fastställas en gemensam partsavsikt.

## 6.1 Avslutande kommentarer

Vad bör arbetsgivaren tänka på då han eller hon sätter sig vid förhandlingsbordet med sin motpart?

För det första måste arbetsgivarparten förvissa sig om att hans eller hennes motpart är behörig att företräda och således binda den som denne företräder. Vidare kan det vara nyttigt för arbetsgivaren att veta att en primärförhandling i enlighet med 11 § MBL på sätt och vis innebär en modifiering av bedömningen av huruvida en avtalsavsikt ska anses föreligga eller inte. Risken för arbetsgivaren att bli bunden av ett kollektivavtal på grund av att en avtalsavsikt bedöms ha förelegat när denne fullgjorde sin primära förhandlingsskyldighet är mot bakgrund av det sammanhang som dessa förhandlingar förs, inte lika stor som om förhandlingen hade genomförts utanför ramen för den primära förhandlingsskyldigheten. Tröskeln för när en arbetsgivare antas eller bedöms ha en avtalsavsikt vid denna typ av förhandlingar ligger högre än i andra sammanhang.

I övrigt är det ju så att det befogade intrycket som en part ger sin motpart vad gäller avsikten att sluta avtal kan bli avgörande om det inte går att fastställa vad parten faktiskt hade för avsikt. Detta är oerhört viktigt för arbetsgivarparten att känna till. Kontroll fordras alltså beträffande vilka yttre omständigheter som skulle kunna ge motparten en berättigad eller befogad

anledning att anta att avtalsavsikt förelåg. Det är svårt att peka ut några speciella omständigheter som ger motparten berättigad anledning att anta att avtalsavsikt föreligger, då det mest troligt varierar från fall till fall, men eftertänksamhet krävs i vilket fall beträffande de signaler som vid en förhandling sänds ut till motparten. Även i detta sammanhang ska betonas att part alltid bör vara medveten om vilken kontext som förhandlingen förs i.

För övrigt skulle avtalsavsikten kunna tolkas som ett dynamiskt element som flyter in i 23 § MBL. Detta kan förklaras genom att det i paragrafen ligger ett underförstått krav på att det ska ha förelegat en avtalsavsikt. Utan en sådan finns det inget kollektivavtal, oavsett om rekvisiten form, partsställning och avtalsinnehåll är uppfyllda. Uppfyllandet av dessa tre rekvisit är objektivt konstaterbara. Det är möjligt att kontrollera formen genom att jämföra den aktuella handlingen med de olika former som enligt 23 § MBL uppfyller formkravet för kollektivavtal. Det är också möjligt att kontrollera partsställningen och avtalsinnehållet genom att betrakta yttre faktorer såsom exempelvis de aktuella handlingarna som är föremål för tvist.

När det gäller avtalsavsikten så är den subjektiv såtillvida att den formas i huvudet på parterna. Det går inte att betrakta en avsikt på samma sätt som det är möjligt att betrakta en handling för att avgöra om den uppfyller formkravet för kollektivavtal. För en arbetsgivare utgör avtalsavsikten ett dynamiskt element då samtliga rekvisit i 23 § MBL är uppfyllda. Med det menar jag att en argumentationslinje som går ut på att det inte skulle ha förelegat någon avtalsavsikt på arbetsgivarsidan bidrar till en dynamik som väger upp det statiska i de tre rekvisiten form, partsställning och avtalsinnehåll. Vad som har försiggått i en parts huvud vid exempelvis en förhandling måste rimligtvis te sig svårare att avgöra än om en handling exempelvis uppfyller skriftlighetskravet. För det fall att en förädlad avtalsavsikt skulle krävas framför en enkel har vi att göra med ett element som innehåller ytterligare dynamik, genom att det krävs mer för att en erforderlig avsikt hos part att sluta ett kollektivavtal ska anses föreligga och således låsa parten genom en avtalsbindning.

Detta resonemang blir intressant och har betydelse för arbetsgivaren och dennes frihet att bestämma över sin verksamhet. Ju svårare det är att fastställa en avtalsavsikt hos arbetsgivaren, desto svårare blir det ju också att konstatera att ett kollektivavtalsförhållande mellan arbetsgivar- och arbetstagarpart har uppstått, med därtill kopplade rättsverkningar. Det blir alltså svårare att fastställa att ett kollektivavtalsförhållande råder och därmed begränsas ingreppen i arbetsgivarens verksamhet i förhållande till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation i samma omfattning.

# Käll- och litteraturförteckning

Svenskt offentligt tryck

## Förarbeten

Prop. 1975/76: 105 Regeringens proposition med förslag till ny arbetsrättsreform

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen förslag till ny lagstiftning omförhandlingsrätt och kollektivavtal.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt I*, 12 uppl., Juristförlaget i Lund, 2005.

Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet Studier över dess tillkomsthistoria*, CWK Gleerup, 1954.

Agell och Malmström, *Civilrätt*, 20 uppl., Liber, 2007.

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Tojjer Gudmund, *Medbestämmandelagen Lagtext Med Kommentarer*, 2 uppl., Publica, 1997.

Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan, Källström, Kent och Sigeman, Tore, *Facklig Arbetsrätt*, uppl., 1997, Norstedts Juridik AB, 2002.

Holke, Dan och Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen Med Kommentar*, 4 uppl., Norstedts Akademiska Förlag, 2008.

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, 5 uppl., I.B.A., 2006.

# Rättsfallsförteckning

AD 1971 nr. 27

AD 1976 nr. 84

AD 1978 nr. 59

AD 1978 nr. 72

AD 1978 nr. 75

AD 1978 nr. 124

AD 1978 nr. 132

AD 1979 nr. 9

AD 1980 nr. 78

AD 1980 nr. 114

AD 1981 nr. 8

AD 1981 nr. 103

AD 1983 nr. 81

AD 1983 nr. 145

AD 1986 nr. 56

AD 1987 nr. 36

AD 1987 nr. 137

AD 1988 nr. 19

AD 1990 nr. 67

AD 1993 nr. 109

AD 1995 nr. 79

AD 1999 nr. 127

AD 2004 nr. 61

