



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Nina Lind

# Att tolka kollektivavtal

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönmar

Termin för examen: HT 2014

# Innehåll

<b>1 Inledning</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	9
1.3 Forskningsläge	9
1.4 Metod, material och avgränsningar	10
1.5 Teori	12
<b>2 Något om relationerna på den svenska arbetsmarknaden</b>	<b>14</b>
2.1 Inledning	14
2.2 Decentralisering	15
2.3 Internationalisering och europeisering	17
2.4 Särskilt om parternas utveckling	21
<b>3 Tolkning av kollektivavtal</b>	<b>24</b>
3.1 Inledning	24
3.2 Något om kollektivavtalstolkningens särdrag	26
3.3 Regler för tolkningen	29
3.3.1 Inledning	29
3.3.2 Den gemensamma partsavsikten	30
3.3.3 Avtalets ordalydelse	31
3.3.4 Oklarhetsregeln	34
3.3.5 Parternas praxis	36
3.3.6 Avtalets ändamål och tolkningens rimlighet	37
3.3.7 Schablontolkningar	40
3.3.8 Regler för ogiltighet	40
3.4 Kritik mot Arbetsdomstolens tolkning	42
<b>4 Praxis 2010 – 2014</b>	<b>45</b>
4.1 Inledning	45
4.2 Avtalets ordalydelse	46
4.3 Oklarhetsregeln	49
4.4 Avtalets ändamål och rimlighet	50
4.4.1 Rimlighet när ordalydelsen är klar	50

4.4.2 Rimlighet när ordalydelsen är något oklar	52
4.4.3 Rena rimlighetsresonemang	54
<b>4.5 Övriga tolkningsregler</b>	<b>55</b>
4.5.1 Parternas praxis	55
4.5.2 Schablontolkning och dolda klausuler	56
<b>4.6 Oreglerade frågor</b>	<b>57</b>
<b>4.7 Sammanfattning och utveckling</b>	<b>59</b>
<b>5 Analys</b>	<b>61</b>
5.1 Inledning	61
5.2 En stark ordalydelse – på bekostnad av rimligheten?	62
5.3 Tolkningen och maktbalansen	65
5.3.1 Maktbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare	65
5.3.2 Maktbalans mellan partsorganisationerna	67
5.4 Avslutande kommentarer	69
<b>Bilaga: Rättsfall 2010 – 2014</b>	<b>71</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>80</b>
<b>Rättsfallsförteckning</b>	<b>85</b>

# Summary

Collective agreements hold a unique position in Swedish labour law. The Swedish legislator has allowed many issues to be unsettled for the benefit of the parties' autonomy and self-regulation through collective bargaining. When the parties disagree on the meaning of a collective agreement they may take the dispute to the Swedish Labour Court. There are no legislated guidelines on how the interpretation of collective agreements should be done, which creates a significant independence for the court's ruling.

The main purpose of this paper is to study the Labour Court's interpretations of collective agreements. This is done in two steps, both of which are done using a legal analytical method. First comes a more general description of the rules of interpretation that the Labour Court uses. Then follows an in-depth study of the Labour Court's judgements between 2010 and 2014. In the last part of the thesis the results of the previous study are analysed. The analysis is made both from a general critical perspective and from a power theory perspective, where the basis is that the employee in an initial position is at a disadvantage against the employer. The question then is how the interpretation relates to these positions of power. To achieve a greater balance of power between employers and employees by interpretation is possibly a more controversial opinion and something that has traditionally been considered a task for the legislator.

The study shows that the rules for interpretation of collective agreements have remained unchanged since the Labour Court's establishment. The parties' common intention of the agreement is always what primarily determines the meaning – but such a common intention is often hard to find in disputes that reach the Labour Court. Then the court sees to the contract wording. After this, the order of the interpretation rules is more difficult to determine. The court may look to the parties' responsibility for ambiguities, the practice between the parties and what can be assumed to be the contract's purpose and the rationality of the interpretation. On closer examination of all interpretation judgments the Labour Court has announced 2010 – 2014, it becomes clear that the wording occupies a remarkably strong position in the modern interpretation of collective agreements. The other interpretation rules appear in the majority of cases almost as support rules to the wording.

An interpretation that concentrates on the wording opens up for criticism. The Labour Court is not entirely consistent – why certain questions are determined using a purpose interpretation but other ends after a wording interpretation is not totally clear. Furthermore, the aim of the thesis was to examine the interpretation from a power perspective. If one believes that the imbalance of power between workers and employers remains in the individual employment relationship, despite the collective agreement, one can argue that it is questionable to let the interpretation stop at the wording without regard to the agreement's purpose and reasonableness. Such an approach has the tendency to strengthen the employer's management rights.

# Sammanfattning

Kollektivavtalet intar en unik position i svensk arbetsrätt. Den svenska arbetsmarknadsmodellen präglas av att lagstiftaren har låtit många frågor vara oreglerade till förmån för parternas autonomi och självreglering genom kollektivavtal. När parterna är oense om innebörden av en bestämmelse i ett kollektivavtal kan de ta tvisten till Arbetsdomstolen. Det finns inga lagstiftade riktlinjer för hur kollektivavtalsstolkning ska gå till, vilket innebär en stor frihet för domstolens rättsskipning.

Huvudsyftet med uppsatsen är att utreda hur Arbetsdomstolen går till väga för att tolka kollektivavtal. Undersökningen görs dels genom en mer allmän beskrivning av gällande rätt och de tolkningsregler som Arbetsdomstolen traditionellt använt för att tolka kollektivavtal, dels av en djupstudie och systematisering av Arbetsdomstolens praxis mellan 2010 och 2014. Båda dessa delar genomförs med hjälp av en rättsanalytisk metod. I uppsatsens sista del analyseras resultatet från den tidigare undersökningen. Analysen görs dels utifrån ett allmänt kritiskt perspektiv och dels utifrån en maktteori, där utgångspunkten är att arbetstagaren i ett utgångsläge befinner sig i ett maktunderläge gentemot arbetsgivaren. Frågan är då hur avtalsstolkningen förhåller sig till dessa maktpositioner. Att åstadkomma en ökad maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare genom avtalsstolkning är dock möjligtvis en mer kontroversiell åsikt och något som traditionellt ansetts vara en uppgift för lagstiftaren.

Utredningen visar att reglerna för kollektivavtalsstolkning i det närmaste är oförändrade sedan Arbetsdomstolens tillkomst. Parternas gemensamma avsikt med avtalet bestämmer i första hand avtalets innebörd – men en sådan gemensam avsikt går sällan att fastställa i tvister som når Arbetsdomstolen. Därefter ser domstolen till avtalets ordalydelse. Efter detta är ordningen bland tolkningsreglerna svårare att fastställa. Domstolen kan se till vikten av parternas ansvar för oklarheter i avtalet, praxis mellan parterna samt vad som utifrån kan antas vara avtalets ändamål och tolkningens rimlighet. Vid den närmare granskningen av samtliga tolkningsdomar som Arbetsdomstolen har meddelat 2010 – 2014 blir det tydligt att ordalydelsen intar en anmärkningsvärt stark ställning i den moderna tolkningen av kollektivavtal. De övriga tolkningsreglerna framstår i majoriteten av målen i det närmaste som stödregler till ordalydelsen.

En tolkning som i så hög grad är fokuserad på ordalydelsen öppnar upp för viss kritik. Arbetsdomstolen är till att börja med inte helt konsekvent – varför vissa frågor avgörs med hjälp av en ändamålsstolkning medan majoriteten avslutas efter en ordalydelsestolkning är inte alldeles tydligt. Ytterligare ett syfte med uppsatsen var att analysera kollektivavtalsstolkningen utifrån ett maktperspektiv. Om man anser att maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare, kollektivavtal till trots, kvarstår i det enskilda anställningsförhållandet kan man argumentera för att det är mindre fruktbart att i så hög grad stanna vid kollektivavtalets ordalydelse, utan hänsyn till avtalets ändamål och rimlighet. Ett sådant tillvägagångssätt medför nämligen i viss mån en ökad styrka för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CEEP	The European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services
EKMR	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt
KFO	Kooperationens förhandlingsorganisation
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LRA	Lagen om rättegången i arbetstvister
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
NSA	Nämnden för statens avtalsförsäkringar
Prop.	Proposition
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivarförbundet
SiF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SJ	Statens järnvägar
SKL	Sveriges kommuner och landsting
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Kollektivavtalet intar en unik ställning i svensk arbetsrätt. Arbetsrätten som svenskt rättsområde är drygt hundra år gammal – lika gammal som det svenska kollektivavtalet.<sup>1</sup> 1906 slöts den första övergripande överenskommelsen mellan arbetstagare och arbetsgivare, den så kallade Decemberkompromissen. Arbetsgivarna erkände då arbetstagares rätt att organisera sig, i utbyte mot att arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och fritt anställa och avskeda arbetstagare slogs fast.<sup>2</sup> Decemberkompromissen har kallats för startpunkten för den kollektiva arbetsrättens skede i Sverige.<sup>3</sup>

Den moderna arbetsrätten präglas av två grundläggande drag. För det första: Arbetsrätten skapas dels av staten, dels av andra självständiga grupper, som arbetsgivare och fackföreningar. För det andra: Arbetstagaren är underordnad det kapitalistiska företaget. Att skydda arbetstagaren, den svagare avtalsparten, är därför en del av arbetsrättens kärna.<sup>4</sup>

Kollektivavtalets utveckling hör tätt samman med samhällsutvecklingen i övrigt.<sup>5</sup> Under det sena 1800-talet medförde en växande industrialisering, och näringsfrihetens införande år 1864,<sup>6</sup> ökat fokus på fria marknadskrafter och en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att fritt avtala om villkor för anställningen.<sup>7</sup> Decemberkompromissen föregicks av att arbetstagare under andra halvan av 1800-talet hade börjat organisera sig i fackföreningar. Genom att agera tillsammans försökte arbetstagarna balansera det maktövertag som arbetsgivaren hade – och för all del fortfarande har – över varje enskild arbetstagare.<sup>8</sup> 1898 bildades LO som en topporganisation för arbetare. Snart svarade arbetsgivarna med att organisera sig under SAF, som kom till 1902.<sup>9</sup>

I och med parternas organisering lades grunden för den svenska modellen. Den innebär att många förhållanden i svensk arbetsrätt inte regleras i lag – ett ofta använt exempel är det inte finns några lagstadgade minimilöner i Sverige.<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> Hansson 2010, sid 35.

<sup>2</sup> Hansson 2010, sid 37.

<sup>3</sup> Schmidt 1997, sid 23. Det första lokala kollektivavtalet tillskrivs Stockholms murare, vilket skrevs 1869. Se Adlercreutz 1954, sid 299. Flera riksomfattande kollektivavtal kom till i början av seklet, till exempel verkstadsavtalet för metallindustrin 1905. Se Schmidt 1997, sid 23.

<sup>4</sup> Rönmar 2010, sid 496.

<sup>5</sup> Hansson 2010, sid 35.

<sup>6</sup> Schmidt 1997, sid 22.

<sup>7</sup> Numhauser-Henning 2001, sid 314.

<sup>8</sup> Hansson 2010, sid 37 och Schmidt 1997, sid 18.

<sup>9</sup> Schmidt 1997, sid 23.

<sup>10</sup> Numhauser-Henning 2001, sid 315.

Lagstiftaren har låtit det, och en rad andra frågor, vara oreglerade till förmån för arbetsmarknadens parter autonomi. Till detta kommer att en stor del av den lagstiftning som finns är semidispositiv, vilket innebär att parterna genom kollektivavtal kan avvika från lagen. På det sättet styrs stora delar av den svenska arbetsmarknaden genom så kallad självreglering.<sup>11</sup> Kollektivavtalet är det främsta kollektiva regleringsinstrumentet, och precis som när det först skapades, en maktfördelningsnorm.<sup>12</sup>

Emellanåt är parterna oense om vad en bestämmelse i ett kollektivavtal betyder. Det är lösningen av sådana tolkningsproblem som den här uppsatsen handlar om. När parterna inte själva kan komma överens om hur en avtalsbestämmelse ska tolkas kan de ta tvisten till den partssammansatta Arbetsdomstolen. Sedan Arbetsdomstolen inrättades 1929 har den haft som huvuduppgift att avgöra tvister om tolkning och tillämpning av kollektivavtal.<sup>13</sup> Inrättandet av domstolen var ett sätt att hålla fred på arbetsmarknaden. De allmänna domstolarna ansågs inte ha tillräckliga kunskaper om industrin.<sup>14</sup> Om parterna litade på att domstolen hade tillräcklig kompetens och insyn i arbetsrättsliga frågor var risken mindre att en tvist istället skulle komma att lösas genom stridsåtgärder.<sup>15</sup> Till stöd för tolkningen har domstolen allmänna tolkningsregler, men det finns ingen lagtext som reglerar hur kollektivavtalstolkningen ska ske. Det ger domstolen ett stort inflytande över riktlinjerna för tolkningen.<sup>16</sup> Det innebär också att domstolen i slutändan har ett stort inflytande på vad kollektivavtalet får för konsekvenser för parterna. Det kan formuleras som att partsautonomin förverkligas genom Arbetsdomstolens tolkning av kollektivavtal.<sup>17</sup>

Sedan Arbetsdomstolen avgjorde sin första tolkningstvist har mycket förändrats för parterna på den svenska arbetsmarknaden. Den fackliga organisationsgraden har sjunkit sedan mitten av 1990-talet. Arbetsgivarna har organiserat sig i allt större grad och är nu bättre organiserade än löntagarna.<sup>18</sup> En utbredd decentralisering av avtalen har ägt rum – det vill säga gått från riksavtal till överenskommelser på lokal nivå på arbetsplatserna.<sup>19</sup> På samma sätt som kollektivavtalets tillkomst vid förra sekelskiftet var tätt sammankopplad med situationen på arbetsmarknaden i stort, är utgångspunkten för den här uppsatsen att tolkningen av dagens avtal måste ses mot bakgrund av den fortsatta utvecklingen av kollektivavtalen och relationerna på arbetsmarknaden.

---

<sup>11</sup> Numhauser-Henning 2001, sid 314.

<sup>12</sup> Fransson och Stüber 2004, sid 154.

<sup>13</sup> Det var först 1974, i och med tillkomsten av lagen om rättegången i arbetstvister (1974:371) som Arbetsdomstolen blev slutinstans i samtliga arbetsrättsliga tvister. Se Schmidt 1997, sid 75.

<sup>14</sup> Hansson 2010, sid 241 och Malmberg 2008/09, sid 829.

<sup>15</sup> Hansson 2010, sid 218 f.

<sup>16</sup> Hansson 2010, sid 295.

<sup>17</sup> Hansson 2010, sid 218.

<sup>18</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 34. 2012 var 70 procent av alla arbetstagare med i ett fackförbund, medan de företag och verksamheter som var anslutna till arbetsgivarorganisation hade 87 procent av alla arbetstagare som anställda.

<sup>19</sup> Kjellberg 2000, sid 161 ff.



## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är i första hand att undersöka hur Arbetsdomstolen går till väga för att lösa tvister om kollektivavtalstolkning. Undersökningen utgörs dels av en analys av gällande rätt och de tolkningsregler som Arbetsdomstolen använder för att tolka kollektivavtal, dels av en djupstudie och systematisering av Arbetsdomstolens praxis mellan 2010 och 2014 i mål rörande kollektivavtalstolkning. Ytterligare ett syfte med uppsatsen är att studera domstolens val av tolkningsregler mot bakgrund av maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare – och undersöka huruvida Arbetsdomstolen tar några sådana hänsyn i tolkningen av kollektivavtal. För att sätta kollektivavtalstolkningen i ett sammanhang kommer även en övergripande bild av relationerna på den svenska arbetsmarknaden att ges.

Mer konkret är mina frågeställningar dessa:

- Vilka förändringstendenser präglar relationerna på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka tolkningsregler används enligt gällande rätt för att tolka kollektivavtal?
- Hur har Arbetsdomstolen använt sig av tolkningsreglerna mellan 2010 och 2014?
- Hur förhåller sig Arbetsdomstolens val av tolkningsregler till maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare?

## 1.3 Forskningsläge

Under de senaste decennierna har den svenska juridiska forskningen inom kollektivavtalsrätt legat i dvala. Någon omfattande forskning av kollektivavtalsrätten har inte bedrivits.<sup>20</sup> Mikael Hanssons avhandling *Kollektivavtalsrätten från 2010* bröt trenden och utgör det senaste mer omfattande bidraget till doktrinen. Hansson behandlar både tolkningen av kollektivavtal och till viss del samhällsförändringar i arbetsrätten, och avhandlingen är en naturlig utgångspunkt för min undersökning. Värt att notera är dock att Hansson intar ett utifrånperspektiv i förhållande till den kollektiva arbetsrätten och i viss mån tar avstånd från de forskare som studerar arbetsrätten i förhållande till den övriga samhällsutvecklingen. Bland den äldre doktrinen märks särskilt Adlercreutz, Bruun och Schmidt.<sup>21</sup> Schmidts bok *Facklig arbetsrätt* är troligen den mest inflytelserika läroboken i svensk kollektiv arbetsrätt. Även om hans teorier

---

<sup>20</sup> Se även Murhem 2003, sid 13, som menar att få svenska forskare ägnat sig åt forskning kring industrial relations i betydelsen av samspelet mellan arbetsmarknadens parter, förhandlingar, kollektivavtal samt konflikter och dess lösningar på arbetsmarknaden.

<sup>21</sup> Adlercreutz utkom med sin avhandling *Kollektivavtalet 1954*. För fler verk av Adlercreutz och Bruun, se uppsatsens källförteckning.

emellanåt, som framställningen kommer att visa, är omdiskuterade är han omöjlig att inte förhålla sig till när man skriver om ämnet.<sup>22</sup>

Kollektivavtalet är, sin särprägling till trots, ett civilrättsligt avtal. Trots stora skillnader i ändamål och tillkomst är de grundläggande principerna för tolkning de samma. Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (1915:218), avtalslagen, är tillämplig på alla avtal som inte är uttryckligt undantagna. Den gäller alltså också för kollektivavtal.<sup>23</sup> Ett material att förhålla sig till är därför även allmänna civilrättsliga principer om avtalstolkning. Doktrinen kring den allmänna avtalsrätten drar sig dock ofta för att gå djupare in på tolkning av kollektivavtal. Ett exempel är hur Adlercreutz i sitt standardverk Avtalsrätt I kort summerar syftet med ett kollektivavtal, men redan i det första stycket anför att en närmare behandling hör hemma inom ett annat rättsområde.<sup>24</sup>

I den mer tvärvetenskapliga forskningsdisciplinen arbetsmarknadsrelationer<sup>25</sup> har till exempel Elvander, Murhem och Kjellberg lämnat betydande bidrag till forskningen kring relationernas utveckling.<sup>26</sup> Sedan 2002 utkommer dessutom Medlingsinstitutet varje år med en sammanfattning av föregående avtalsår, vilket bidrar till att skapa en bild av dagens svenska arbetsmarknad.

## 1.4 Metod, material och avgränsningar

För att svara på frågeställningarna i kapitel 1.2 har jag valt att använda två olika metoder. Dels en metod som närmar sig forskningsområdet arbetsmarknadsrelationer, eller som det också kallas, industrial relations. Metoden kan här beskrivas som en samhällsvetenskaplig rättsvetenskap.<sup>27</sup> Den andra metoden är en juridisk rättsanalytisk metod.<sup>28</sup>

Uppsatsen inleds i kapitel två med en övergripande beskrivning av de förändringar som präglar kollektivavtalen och relationen mellan

---

<sup>22</sup> Se även Hansson 2010, sid 238 och 242.

<sup>23</sup> Hansson 2010, sid 296.

<sup>24</sup> Adlercreutz 2011, sid 156 ff. Se Hansson 2010, sid 70 för fler exempel på en allmänna avtalsrättens avståndstagande från kollektivavtalsrätten.

<sup>25</sup> Den här forskningsdisciplinen inriktar sig på att belysa bland annat lönesystem, arbetsmarknadens organisationer, förhandlingssystem, arbetsrättslig lagstiftning och praxis samt statens relation till förhållandena på arbetsmarknaden. Området fick sitt egentliga genombrott och blev samordnad i Sverige på 1970-talet. Se Lundh 2010, sid 11 ff. För en mer komplett bild av utvecklingen av forskningen inom industrial relations i Sverige och övriga världen, se Elvander 2000.

<sup>26</sup> Murhems doktorsavhandling Turning to Europe från 2003 är ett exempel. För fler, se uppsatsens källförteckning.

<sup>27</sup> Se Gräns 2013, sid 425 och Sandgren 2009, sid 18.

<sup>28</sup> Jag väljer att kalla metoden för analytisk istället för dogmatisk, eftersom ordet ”dogmatisk” lätt leder tanken till någonting som är strikt avgränsat, utan fri argumentation eller intryck från den allmänna samhällsutvecklingen – nästan tvärt emot hur jag förstår arbetsrätten. Se Sandgren 2009, sid 125.

partsorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden. Nyttan av den juridiska rättsanalytiska metoden och dess rättskällor är här begränsad – den räcker som bekant inte mycket längre än till att fastställa gällande rätt vid en given tidpunkt.<sup>29</sup> Den här delen av uppsatsen är därför till stor del uppbyggd med hjälp av material hämtat från samhällsvetenskapen, i en anda av den ovan nämnda disciplinen industrial relations.

I kapitel tre görs en analys av gällande rätt, i form av en undersökning av de tolkningsregler som Arbetsdomstolen använder för att lösa tvister om kollektivavtalsstolkning. Här är material i form av traditionella juridiska rättskällor begränsat – det finns varken lagtext eller förarbeten som reglerar metoderna för tolkning.<sup>30</sup> Den helt dominerande källan utgörs därför av Arbetsdomstolens praxis. I urvalet av de rättsfall som varit tongivande för Arbetsdomstolens tolkningsverksamhet har jag lutat mig mot de mål som återkommande refereras i litteraturen, främst av Hansson, Schmidt och Glavå.

I uppsatsens fjärde kapitel görs en djupstudie av de domar rörande kollektivavtalsstolkning som Arbetsdomstolen har meddelat mellan 2010 och 2014. Syftet är då inte endast att undersöka gällande rätt, utan även att göra en kvantitativ, systematiserande och kritisk studie av rättspraxis. Även här kommer den juridiska rättsanalytiska metoden till användning. Arbetsdomstolen är i de flesta fall första och enda instans för tolkningstvisterna, och dess praxis står därför naturligt i centrum för undersökningen. Avgränsningen till rättsfall meddelade mellan 2010 och 2014 beror främst på examensuppsatsens inbyggda begränsningar i tid och utrymme. Undersökningen i kapitel fyra är, till skillnad från kapitel tre, ämnad att vara heltäckande för den valda perioden. För att hitta de domar som behandlar tolkning av kollektivavtal har jag gått igenom Arbetsdomstolens årsböcker och dess register för de aktuella åren. För att koncentrera fokus till tolkningen av avtalstext har jag i urvalet valt bort de domar som rör frågan om huruvida ett kollektivavtal över huvud taget kommit till stånd. Även domar som rör jämkning eller ogiltigförklaring av avtal har bortsetts ifrån, precis som tvister rörande vilket kollektivavtal som är tillämpligt i en viss situation.<sup>31</sup>

I uppsatsens femte och sista kapitel analyseras resultatet från den tidigare undersökningen. Syftet är då dels att kritiskt studera hur Arbetsdomstolen använder sig av de tolkningsregler som står domstolen till buds, dels att se till hur tolkningen förhåller sig till arbetsrättens grundläggande syfte att jämna ut maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare. I fokus för analysen står arbetstagaren. Utgångspunkten är att arbetstagaren är skyddsvärd, eftersom hon i

---

<sup>29</sup> Sandgren 2009, sid 11.

<sup>30</sup> Kollektivavtalet intar i sig en särställning bland rättskällorna. Det kan ses både som en rättskälla i sig, men kan också anses vara ett empiriskt material. Se Sandgren 2009, sid 17 och 47.

<sup>31</sup> Tvister angående tillämpligt kollektivavtalsområde avgörs enligt den i praxis fastställda 29/29-principen och tolkningen utgår regelmässigt från så specifika praktiska omständigheter att intresset i en studie av tolkningsregler är begränsat.

utgångsläget står i en underordnad maktposition gentemot arbetsgivaren.<sup>32</sup> Att i viss mån utjämna den maktbalansen är också, som redan nämnts, en del av kärnan i den moderna arbetsrätten.<sup>33</sup> Själva kollektivavtalet har på så sätt beskrivits som en maktfördelningsnorm.<sup>34</sup> Med det sagt vill jag betona att den här uppsatsen hade kunnat skrivas från en helt annan utgångspunkt. Uppsatsens fokus hade till exempel kunnat ligga på hur Arbetsdomstolens tolkning av kollektivavtal påverkar arbetsgivarens möjlighet till flexibilisering av verksamheten eller företags produktivitet. På grund av examensarbetets inbyggda begränsningar kommer dessa frågor dock inte att behandlas närmare.

Slutligen bör nämnas att Sverige är med i EU, vilket givetvis påverkar den svenska kollektiva arbetsrätten. I den här uppsatsen står dock den nära analysen av kollektivavtalstolkningen i fokus och det EU-rättsliga perspektivet kommer inte belysas i någon högre grad. Det betyder givetvis inte att svenska kollektivavtal står helt oberörda av EU-rätten. EU-rättens påverkan på den svenska arbetsrätten kommer beröras i kapitel 2.3, men vilken betydelse EU-rätten får för tolkningen av kollektivavtal är ämnet för en annan uppsats.

## 1.5 Teori

Bruun anser att uppfattningar om styrkebalansen mellan parterna på arbetsmarknaden direkt återspeglas i vilka riktlinjer man anser att kollektivavtal ska tolkas efter.<sup>35</sup> Den utgångspunkten ligger också till grund för analysen i kapitel 5.3 i den här uppsatsen. Analysen görs då med stöd av en paritetsideologisk teori.<sup>36</sup> Paritetsideologin innebär, till skillnad från ett liberalistiskt synsätt, att anställningsförhållandet inte uteslutande ses som en individuell relation mellan arbetstagarare och arbetsgivare utan att den relevanta avtalsrelationen på arbetsmarknaden finns mellan arbetstagarförening och arbetsgivare- eller arbetsgivarförening.<sup>37</sup> Det är enligt paritetsideologin också

---

<sup>32</sup> Det finns en omfattande diskussion kring vad ”makt” innebär. Jag har inte möjlighet att gå närmare in på definitionsfrågan i den här uppsatsen. Jag ser på makt som en abstrakt process, påverkad av sociala strukturer. I studier av relationerna på arbetsmarknaden visar sig makten dels på ett organisatoriskt plan, genom parternas styrka och möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen. Makten sträcker sig även ner på individnivå – till enskildas möjlighet att påverka sina livs- och arbetsvillkor.

<sup>33</sup> Rönnmar 2010, sid 496.

<sup>34</sup> Fransson och Stüber 2004, sid 154.

<sup>35</sup> Bruun 1979, sid 233. Hans studie och resonemang utgår ifrån finsk rätt – men tolkningsreglerna som används är i princip identiska med de regler den svenska Arbetsdomstolen använder sig av. De anges enligt följande. Parternas syfte, avtalets ordalydelse, kollektivavtalets faktiska tillämpning, tillämpning av tidigare kollektivavtal, förhandlingsmaterial och billighets- och ändamålsenlighetsbedömningar. För en genomgång av tolkningsreglerna i finsk arbetsrätt, se Bruun 1979, sid 236.

<sup>36</sup> Se Bruun 1979, sid 89 f.

<sup>37</sup> Bruun 1979, sid 90.

bara på kollektiv nivå det finns någon form av avtalsbalans, ett fungerande tvåpartsförhållande – paritet.<sup>38</sup>

Vid en första anblick överensstämmer kollektivavtalssystemet väl med paritetsideologin. Två jämnstarka parter, arbetstagar- och arbetsgivarförening, ingår ett avtal. Några övriga hänsyn behöver då inte tas för att en jämn maktbalans i avtalsförhållandet ska uppstå.<sup>39</sup> Enligt Bruun bortser ett sådant synsätt från att kollektivavtalet har normerande verkan och får konsekvenser ner på individuell nivå, till enskilda anställningsavtal. Frågan blir då om avtalsbalans också finns på den nivå där avtalet tillämpas och förverkligas.<sup>40</sup>

Bruun menar att kollektivavtal i viss mån medför en styrkebalans också i det individuella arbetsförhållandet. Genom fackförbundens rätt att övervaka efterföljandet av avtalens bestämmelser och aktiva lokala fackklubbar på arbetsplatsen skapas en sådan balans.<sup>41</sup> Det finns dock omständigheter som talar för att någon egentlig maktbalans aldrig uppkommer på det individuella planet. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, tillsammans med ett informations- och kunskapsöverläge, leder enligt Bruun till att det inte på något sätt står klart utifrån paritetsideologiska premisser att avtalsbalansen på partsnivå medför avtalsbalans vid realiseringen av kollektivavtalen på arbetsplatsen. Balansen vid kollektivavtalets slutande leder således inte automatiskt till balans vid dess tillämpning.<sup>42</sup> Om man kommer till slutsatsen att maktbalansen är ojämn på den individuella nivån vid kollektivavtalens förverkligande ligger det enligt Bruun nära till hands att låta det få betydelse vid valet och skapandet av tolkningsregler. Särskilt skulle då skillnaden mellan obligatoriska villkor (som får verkningar mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation) och normerande villkor (som får verkningar direkt för arbetstagaren) kunna få betydelse för tolkningen.<sup>43</sup> I kapitel 5.3 kommer Arbetsdomstolens praxis belysas och diskuteras utifrån de nu nämnda grundförutsättningarna för paritetsideologin.

---

<sup>38</sup> Bruun 1979, sid 90. Det var bland annat med hänsyn till paritetsideologin som Sverige delvis överförde tolkningsföreträdet till arbetstagar sidan, den svagare parten, när lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580), MBL, infördes. Se Bruun 1979, sid 242. Se mer om tolkningsföreträdet i 33 – 36 §§ MBL i avsnitt 3.2 nedan.

<sup>39</sup> Bruun 1979, sid 239.

<sup>40</sup> Bruun 1979, sid 239 f.

<sup>41</sup> Bruun 1979, sid 239 f.

<sup>42</sup> Bruun 1979, sid 240.

<sup>43</sup> Bruun 1979, sid 241.

# 2 Något om relationerna på den svenska arbetsmarknaden

## 2.1 Inledning

Totalt fanns vid 2013 års slut 669 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor i Sverige.<sup>44</sup> De flesta kollektivavtal som träffades under 2013 var långa avtal, med den vanligaste varaktigheten 36 månader.<sup>45</sup> Kollektivavtalet särskiljer sig från andra civilrättsliga avtal på flera sätt. Avtalet binder enligt 26 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580), MBL, inte bara organisationerna som tecknar avtalet utan även de arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i en avtalslutande organisation.<sup>46</sup> Avtalet binder också den som går med i organisationen efter att avtalet slöts.<sup>47</sup> Därutöver har Arbetsdomstolen i sin praxis förutsatt att arbetsgivare ska tillämpa ett kollektivavtal som de har anslutit sig till på alla sina arbetstagare – oavsett om dessa är medlemmar i en fackförening eller inte.<sup>48</sup> Detta resulterar i att kollektivavtalet berör många – nio av tio svenska löntagare omfattas av kollektivavtal.<sup>49</sup>

Även om en arbetstagare eller arbetsgivare går ur den avtalsbundna organisationen fortsätter hon att vara bunden av avtalet tills dess att avtalsperioden har löpt ut, se 26 § 2 st MBL.<sup>50</sup> Kollektivavtalet ger i och med sin normerande verkan innehåll åt det enskilda anställningsavtalet. Om ett kollektivavtal ändras, gäller samma ändringar omedelbart i det enskilda anställningsavtalet.<sup>51</sup> Kollektivavtal kan reglera en rad frågor. Förutom allmänna anställningsvillkor och löner kan det röra sig om försäkringar och pensioner, men även förhållandet mellan arbetsgivare och fackförening, till exempel genom bestämmelser om hur förhandlingar parterna emellan ska gå till.<sup>52</sup> 23 och 25 §§ MBL uppställer ett krav på skriftlighet för kollektivavtal.

Det här utgör den lagstadgade grunden för kollektivavtalet. Kollektivavtalen är dock del av ett större arbetsmarknadssystem och avtalens utveckling påverkas av den övriga samhällsutvecklingen. För att studera förändringen av relationerna på den svenska arbetsmarknaden måste flera faktorer tas i beaktande. Tillsammans

---

<sup>44</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 129. Utöver dessa fanns även ett antal särskilda avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll.

<sup>45</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 134.

<sup>46</sup> Schmidt 1997, sid 195.

<sup>47</sup> Schmidt 1997, sid 199.

<sup>48</sup> Schmidt 1997, sid 199.

<sup>49</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 31 ff.

<sup>50</sup> Schmidt 1997, sid 200.

<sup>51</sup> Schmidt 1997, sid 53

<sup>52</sup> Schmidt 1997, sid 53 f.

påverkar det politiska och institutionella sammanhanget relationerna på arbetsmarknaden. Förändringar i samhället som omger organisationerna tvingar aktörerna på arbetsmarknaden att reagera. Därför måste förändringar på den politiska och ekonomiska arenan studeras i relation till förändringar inom fackförbund och arbetsgivarförbund, för att en slutsats om förändringar i arbetsmarknadsrelationerna ska kunna dras.<sup>53</sup>

Inom forskningen om svenska arbetsmarknadsrelationer har tre olika tidsperioder, ofta kallade regimer, utkristalliserats. Den första perioden, Saltsjöbadsregimen, pågick från 1938 till 1973/74. Utmärkande för perioden var självreglering, medbestämmande och samförstånd.<sup>54</sup> Därefter tog en andra era vid, den så kallade konfliktregimen. Konfliktregimen varade till 1997 och präglades av omfattande lagstiftning och ökad konflikt mellan arbetsmarknadens parter.<sup>55</sup> Därefter tog den sista, och nu rådande eran vid. Den har kallats industriavtalsregimen, samarbetsregimen, eller globaliserings/europeiseringsregimen.<sup>56</sup>

I det här kapitlet ska två förändringstendenser som just nu är särskilt framträdande belysas närmare. Först decentraliseringen, som tog sin början redan under konfliktregimen, och därefter internationaliseringen eller europeiseringen. När förändringarna beskrivs är det tematiskt snarare än enligt en rak tidslinje.

## 2.2 Decentralisering

Den kollektiva arbetsrätten har, precis som namnet antyder, alltid haft ett starkt fokus på kollektiva regleringar. Historiskt har den svenska arbetsmarknaden präglats av en betydande centralisering och decentralisering på samma gång. Fackklubbar inom industrin medförde tidigt ett tydligt decentraliserat inslag, med inflytande i lokala förhandlingar och arbetskonflikter. Handlingsfriheten begränsades dock av de centrala förbundens koordinerade riktlinjer. Arbetsgivarnas samling i starka centraliserade organisationer kom som ett svar på den fackliga utvecklingen.<sup>57</sup>

Under de senaste decennierna har en förskjutning mot ökad individualisering och decentralisering i kollektivavtalen ägt rum.<sup>58</sup> Det innebär att fler avtal sluts mellan en enskild arbetsgivare och en facklig lokalavdelning.<sup>59</sup> Det tidigare fokuset på centrala förhandlingar bröts i början av 1980-talet och löner skulle istället komma att förhandlas fram i de enskilda företagen. 1983 gav Verkstadsföreningen inte

---

<sup>53</sup> Murhem 2003, sid 15.

<sup>54</sup> Rönnmar 2010, sid 508. För en mer detaljerad beskrivning av perioden, se Murhem 2003, sid 20 f.

<sup>55</sup> För en mer detaljerad beskrivning av perioden, se Murhem 2003, sid 21 ff. Se även Rönnmar 2010, sid 508 f.

<sup>56</sup> Murhem 2003, sid 19.

<sup>57</sup> Kjellberg 2000, sid 163.

<sup>58</sup> Hansson 2010, sid 99.

<sup>59</sup> Hansson 2010, sid 107.

SAF mandat att förhandla utan slöt istället avtal direkt med Metallindustriförbundet. Andra förbund under SAF följde snart efter. 1990 fattade SAF beslut om att inte längre förhandla om löner och allmänna anställningsvillkor på LO-området, även om man fortsatte att förhandla om avtalsförsäkringar, trygghetsfrågor med mera.<sup>60</sup>

En förklaring till decentraliseringen var ekonomisk: arbetsgivarna hoppades att lokala förhandlingar skulle bromsa löneutvecklingen.<sup>61</sup> Men anledningen till decentraliseringen var inte enbart ekonomisk. 1970-talets lagstiftning på det arbetsrättsliga området bröt den samförståndsanda som gällt sedan Saltsjöbadsavtalet 1938. Lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, kom 1974 och syftade till att avskaffa den fria rätten att säga upp arbetstagare. MBL kom 1976, med syftet att begränsa arbetsgivarens rätt att ensam leda och fördela arbetet. Lagreglerna gjordes i många avseenden semidispositiva, för att den svenska modellen trots allt skulle bevaras.<sup>62</sup> Den gamla traditionen av avtal framför lag hade likväl satts ur spel. I samband med förändringarna upphörde SAF inte bara med den centrala avtalsverksamheten, de bytte också fokus på avtal till krav på förändrad lagstiftning.<sup>63</sup> När SAF och Industriförbundet gick samman i Svenskt näringsliv 2001, var det ett tecken på att fullständigt centraliserade förhandlingar inte är troliga framöver, eftersom föreningen inte har ett sådant mandat i sina stadgar.<sup>64</sup>

Numera syns en strävan mot decentraliserade avtalsförhandlingar även på arbetstagersidan. SACO, som företräder akademiker, har gått i täten för en ökad individualisering av lönesättningen.<sup>65</sup> Även på andra områden har avtalen blivit mer individualiserade, vilket är liktydigt med att avtalen decentraliserats.<sup>66</sup> Kollektivavtalens decentralisering framträdde tydligt under 2013 års avtalsrörelse. I kollektivavtal om löner och allmänna villkor ökar antalet sifferlösa avtal.<sup>67</sup> För 13 procent av arbetstagarerna fastställs löner numera helt lokalt, utan inflytande från central nivå.<sup>68</sup> Motsvarande siffra 2010 var åtta procent.<sup>69</sup> Redan i Medlingsinstitutets rapport för 2010 beskrevs trenden mot en ökad

---

<sup>60</sup> Schmidt 1997, sid 64 f. På central nivå träffas mellan huvudorganisationerna (Svenskt näringsliv, Arbetsgivarverket, SKL, KFO och KFS, samt LO, TCO och Saco) fortfarande de så kallade samarbetsavtalen, vilka reglerar till exempel slutandet av kollektivavtal, förhandling och fredsplikt. Därutöver tecknas avtal om särskilda avtalsförmåner om tilläggsförsäkringar. Se Adlercreutz och Mulder 2013, sid 113 f. Under senare år har förhandlingar mellan parterna förvisso tagit fart igen även på andra områden, men de strandade 2009. Se Hansson 2010, sid 108.

<sup>61</sup> Schmidt 1994, sid 63 f.

<sup>62</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, sid 31.

<sup>63</sup> Kjellberg 2000, sid 161 f.

<sup>64</sup> Murhem 2003, sid 24.

<sup>65</sup> Hansson 2010, sid 100.

<sup>66</sup> Hansson 2010, sid 101.

<sup>67</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 152 f. Vad gäller avtalskonstruktionernas utveckling är Medlingsinstitutet i sin granskning överlag fokuserad på regleringen av löneutrymmet.

<sup>68</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 141.

<sup>69</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2011, sid 145 och rapporten för 2010, sid 144.



decentralisering. Främst gällde det löneöverenskommelser, med färre individgarantier i centrala avtal och ökad dispositivitet i de centrala avtalen, men tendensen syntes även för överenskommelser om arbetstid.<sup>70</sup>

Hansson menar att decentraliseringen legitimerar kollektivavtalen som ett medel för att stärka den enskilde arbetstagaren, genom att hon får större inflytande över sitt anställningsavtal ökar möjligheterna att förhandla sig till mer förmånliga villkor.<sup>71</sup> Elvander anser att en förutsättning för att ett decentraliserat kollektivavtalssystem ska bli fruktsamt är att maktbalansen mellan parterna upprätthålls, både på central och lokal nivå. Argument som att arbetstagarna får större inflytande när avtal ingås lokalt, och att besluten hamnar närmare människorna, är enligt honom inte nödvändigtvis sanna. Decentralisering betyder enligt Elvander inte per automatik demokrati, i en del fall kan en folkvilja tvärtom komma bättre till tals genom centrala beslut eller i vart fall med hjälp av centrala normer vid decentraliserade beslut.<sup>72</sup>

Det bör poängteras att dagens kollektivavtalssystem inte på något sätt är fullständigt decentraliserat. Det är fortfarande på en och samma gång decentraliserat och centraliserat.<sup>73</sup> Fackförbunden är fortsatt starka, och små företag ser gärna riksavtal för att undvika behovet av egna förhandlingsinsatser.<sup>74</sup> Internationaliseringen utgör också en motvikt till den decentraliserande utvecklingen. Genom ökade krav på minimiregleringar genom kollektivavtal eller lagstiftning för hela grupper av arbetstagare förstärks det kollektiva draget i systemet.<sup>75</sup> Även om avtalens innehåll i viss mån har förändrats, som en följd av decentraliseringen, har systemet i sig behållit samma form som tidigare. De förändringar som skett har ägt rum inom systemet. Arbetsmarknadens parter har fortfarande fullt ansvar för avtalens innehåll och respekterar varandras intressen i den samarbetsanda som fortfarande präglar den svenska arbetsmarknaden.<sup>76</sup>

## 2.3 Internationalisering och europeisering

Murhem menar precis som Elvander att ett regimskifte i de svenska arbetsmarknadsrelationerna ägde rum under 1990-talet.<sup>77</sup> Skiftet tog enligt Murhem sin början i den ökade den globala konkurrensen på 1990-talet. Konkurrenskraftiga löner blev viktigare för näringslivet, för att stärka svensk export. 1996 ställde regeringen krav på ett nytt löneförhandlingssystem för att åstadkomma sådana internationellt sett konkurrenskraftiga löner. Industriavtalet tillkom 1997 och innebar ett nytt tätt samarbete på branschnivå – och blev en

---

<sup>70</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2010, sid 138.

<sup>71</sup> Hansson 2010, sid 104.

<sup>72</sup> Elvander 1994, sid 306 f.

<sup>73</sup> Kjellberg 2001, sid 337.

<sup>74</sup> Kjellberg 2000, sid 258.

<sup>75</sup> Hansson 2010, sid 104 f.

<sup>76</sup> Ahlberg och Bruun 2005, sid 138.

<sup>77</sup> Murhem 2003, sid 46.

förebild för andra sektorer på arbetsmarknaden.<sup>78</sup> Avtalet har setts som ett sätt för parterna att ta ansvar för utvecklingen på arbetsmarknaden, utan inblandning från regeringen. Författare har också hävdats att perioden på slutet av 1990-talet präglades av en mer unison syn på arbetsrätten mellan arbetstagar- och arbetsgivarföreningarna.<sup>79</sup>

Enligt Murhem var 1997 års industriavtal i sig inte den enda anledningen till den nya regimen, utan snarare ett symptom på förändringen som internationaliseringen medfört. Därför anser hon också att den tredje regimen fick sin början redan 1995, i och med Sveriges inträde i EU.<sup>80</sup> Relationerna på den svenska arbetsmarknaden, som tidigare nästan uteslutande varit en nationell angelägenhet, fick en del av sitt beslutsfattande flyttat till Europanivå.<sup>81</sup> Regimskiftet under 1990-talet skedde enligt Murhem dock, precis som decentraliseringen som beskrivits ovan, inom ett visst sammanhang och inom en stark ”path dependence”, vilket kan översättas med spårbundenhet.<sup>82</sup>

Sveriges medlemskap i EU har onekligen förändrat förutsättningarna för svenska kollektivavtal i gränsöverskridande kontexter. Den EU-rättsliga regleringen inom arbetsrätten är koncentrerad till i första hand icke-diskriminering, likabehandling, arbetsmiljö och arbetstidsreglering. Allt fler frågor omfattas dock med tiden av EU-rätten, främst till följd av den fria rörligheten för varor och tjänster, vilket också har fordrat förändringar i svenska regler.<sup>83</sup> Den största delen av den EU-rättsliga regleringen av arbetsrätt genomförs genom direktiv. EU-domstolen har i ett par domar underkänt kollektivavtal av den svenska modellen som ett sätt att genomföra direktiven – såvida dessa inte genom beslut av regering eller myndighet blir tillämpliga även för oorganiserade arbetstagare inom en bransch eller region. Även de direktiv som tillåter att reglerna införs genom kollektivavtal tycks kräva någon slags bakomliggande lagstiftning som garanterar alla arbetstagare samma rätt.<sup>84</sup> Utrymmet för kollektivavtalsreglering minskar alltså när den arbetsrättsliga regleringen inom EU ökar, och EU-rätten påverkar därmed vad nationella kollektivavtal tillåts reglera.<sup>85</sup> Detta bör givetvis kunna få genomslag även för tolkningen av kollektivavtal. Den 22 oktober 2014 beslöt till exempel Arbetsdomstolen att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen i tvist om tolkning av ett kollektivavtal.<sup>86</sup>

---

<sup>78</sup> Avtalet kan ses som en återgång till en centralisering, fast på branschnivå. Se Murhem 2003, sid 23.

<sup>79</sup> Murhem 2003, sid 24.

<sup>80</sup> Murhem 2003, sid 47 f.

<sup>81</sup> Murhem 2003, sid 24.

<sup>82</sup> Murhem 2003, sid 46.

<sup>83</sup> Nyström 2011, sid 348 f.

<sup>84</sup> Nyström 2011, sid 63 ff.

<sup>85</sup> Nyström 2011, sid 351.

<sup>86</sup> Se AD 2014 nr 69. Frågan i målet var om det är förenligt med överlåtelsedirektivet att vid tillämpning av en kollektivavtalsbestämmelse om förlängd uppsägningstid hos förvärvaren inte beakta anställningstid hos överlåtaren. I målet hade arbetstagersidan bland annat argumenterat enligt följande. ”Av den fördragsfästa principen om lojalt samarbete följer att en kollektivavtalsbestämmelse ska tolkas i överensstämmelse med EU-rätten för att garantera ett effektivt genomslag av unionens mål. Principen om EU-rättens företräde

EU-domstolens domar i Laval- och Vikingmålen<sup>87</sup> medförde, med hänvisning till den fria rörligheten för tjänster inom EU, begränsningar av de krav som svenska fackförbund kan ställa på arbetsgivare från andra EU-länder.<sup>88</sup> Stridsåtgärder får inte vidtas för att åstadkomma bättre förmåner än de som ryms inom Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG, utstationeringsdirektivets, hårda kärna.<sup>89</sup> I domen uttalar EU-domstolen också att utstationeringsdirektivet inte motiverar stridsåtgärder för löner som, vilket är fallet i det svenska systemet, inte finns reglerade i lag eller allmängiltiga kollektivavtal – eftersom de tekniskt sett inte utgör minimilöner och därför inte tillhör direktivets hårda kärna.<sup>90</sup> Även om EU-domstolen inte skriver att Sverige har genomfört utstationeringsdirektivet felaktigt, har domen gett upphov till en diskussion om behovet av att i framtiden allmängiltigförklara svenska kollektivavtal – något som skulle innebära en stor förändring jämfört med dagens avtalssystem.<sup>91</sup> Bruun och Ahlberg menar till och med att framtidens kollektivavtal inte kommer kunna förbli nationella.<sup>92</sup>

Domarna i Laval- och Vikingmålen har lett till förändringar av den svenska lagen om utstationering av arbetstagare (1999:678) och MBL. Reglerna innehåller inga bestämmelser om minimilön eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal, för att respektera den svenska modellen. En ny paragraf, 5 a §, infördes i utstationeringslagen, med innebörden att stridsåtgärder för kollektivavtal inte får vidtas för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare såvida inte vissa särskilda villkor uppfyllts. I MBL har § 41 c införts om att sådana stridsåtgärder är olovliga. Lagändringarna innebär att det är olagligt att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare med utstationerade arbetstagare i Sverige om arbetsgivaren kan visa att arbetsvillkoren är minst lika förmånliga som villkoren i ett svenskt centralt branschavtal.<sup>93</sup>

Utvecklingen av den europeiska sysselsättningsstrategin har beskrivits som ett paradigmskifte för EU-arbetsrätten. Domar som de i Laval- och Vikingmålen har visar hur arbetsrätt, fackliga rättigheter och socialt skydd inom EU begränsas av ekonomisk integration och friheter som fri rörlighet för tjänster och fri etableringsrätt.<sup>94</sup> Sveriges medlemskap i EU och inkorporerandet av europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de

---

innebär att tolkningen av kollektivavtal är underordnad EU-domstolens tolkning av direktivet.”

<sup>87</sup> EU-domstolens dom i mål C-341/05 och C-438/05.

<sup>88</sup> Bruun och Malmberg 2008, sid 5.

<sup>89</sup> Se stycke 81 i domen och Bruun och Malmberg 2008, sid 14. Kärnan definieras i artikel 3.1 i direktivet. Enligt art 3.10 och stycke 82 i domen kan ytterligare krav ställas på arbetsgivaren – men bara om detta krävs med hänsyn till ordre public, en avvägning som medlemsstaten måste göra. Efter EU-domstolens dom i Laval-målet är det dock uppenbart att svenska anställningsskyddsregler i LAS inte är ordre public. Nyström 2011, sid 160.

<sup>90</sup> Bruun och Malmberg 2008, sid 13. Stycke 70 i domen.

<sup>91</sup> Se till exempel Bruun och Malmberg 2008, sid 35.

<sup>92</sup> Bruun och Ahlberg 2008, sid 149.

<sup>93</sup> Nyström 2011, sid 158 f.

<sup>94</sup> Rönnmar 2010, sid 498. EU-domstolens domar i mål C-341/05 och beslutet AD 2005 nr 49 samt mål C-438/05.

grundläggande friheterna, EKMR, har påverkat det svenska arbetsrättsliga regelsystemet. Regleringen har ökat, och ett tydligare fokus på individuella rättigheter har införts vilket innebär en utmaning av det svenska regelverkets traditionella kollektiva karaktär.<sup>95</sup>

Den europeiska sociala dialogen är EU-nivån av samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Parterna och kollektivavtal har länge haft en undanskymd roll i EU-samarbetet. Inför revisionen av fördraget 1991 presenterade parterna ett förslag om arbetsmarknadsparternas roll.<sup>96</sup> Parterna i den sociala dialogen har skapat ramavtal om föräldraledighet, deltidarbete samt visstidsarbete. Arbetet har inte varit utan motgångar, och parterna har vid flera tillfällen underlåtit att träffa avtal.<sup>97</sup> EU ska underlätta dialogen mellan parterna med respekt för deras självständighet, se artikel 152 Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt, FEUF. Unionen ska också vidta alla åtgärder som behövs för att underlätta dialogen genom att säkerställa att ett väl avvägt stöd ges till båda parter, enligt artikel 154.1 FEUF.<sup>98</sup>

Arbetsgivare samlades redan 1958 i en organisation som numera heter **BUSINESSEUROPE**. Sveriges industriförbund och Svenska arbetsgivarföreningen (nu sammanslagna i Svenskt näringsliv) var medlemmar långt före Sverige gick med i EU. På den offentliga sidan finns CEEP, the European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services. CEEP skapades 1961 och Sveriges kommuner och landsting och Arbetsgivarverket är några av de svenska medlemmarna. På den fackliga sidan är den viktigaste organisationen Europafacket, EFS, Europeiska fackliga samorganisationen. Den skapades 1973. Bland de svenska medlemmarna finns LO, TCO och SACO.<sup>99</sup>

Internationaliseringen har vidare medfört nya arbetsgivare på den svenska marknaden, vilka inte alltid är positivt inställda till facklig verksamhet. Arbetsgivarna befinner sig också rent fysiskt längre bort från arbetstagarna och fackförbunden.<sup>100</sup> Medan företagen framgångsrikt både har decentraliserats och stärkts på centralnivå, har fackförbunden haft det svårare med omställningen. Manöverutrymmet för nationalstaternas ekonomiska politik har krympt, vilket tenderar att minska fackförbundens samhällspolitiska roll. Utvecklingen har inte haft helt lätt att kompenseras genom ökad facklig styrka på det internationella planet. Ramen för ett sådant utrymme är i praktiken begränsat till EU-nivå. Det europeiska fackliga arbetet saknar på inget sätt betydelse, men kan inte mäta sig med företagens stärkta ställning på den internationella arenan.<sup>101</sup>

---

<sup>95</sup> Rönnmar 2010, sid 512.

<sup>96</sup> Nyström 2011, sid 76.

<sup>97</sup> Arbetsgivarna har bland annat avvisat förhandlingar om europeiska företagsråd, bevisbördan i jämställdhetsmål och arbetstagarinflytande i nationella företag. Frågorna har istället reglerats genom direktiv. Nyström 2011, sid 76.

<sup>98</sup> Nyström 2011, sid 76.

<sup>99</sup> Nyström 2011, sid 74.

<sup>100</sup> Murhem 2003, sid 47.

<sup>101</sup> Kjellberg 2001, sid 319 f.

## 2.4 Särskilt om parternas utveckling

Organisationsgraden i Sverige är fortfarande bland de högsta i världen. 2013 fanns det drygt 115 centrala parter, 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund på den svenska arbetsmarknaden.<sup>102</sup> Under 2007 och 2008 föll anslutningsgraden i svenska fackföreningar från 77 till 71 procent – en anmärkningsvärd nedgång i ett internationellt perspektiv. Inte sedan tidigt 1900-tal hade någon liknande nedgång skett i Sverige. Förklaringen till den sänkta organisationsgraden finns bland annat i regeringsskiftet som skedde 2006, då den borgerliga regeringen tillträdde och genomförde förändringar i arbetslöshetsförsäkringen.<sup>103</sup> Tappet avstannade 2009 och anslutningsgraden ligger nu stadig på omkring 70 procent.<sup>104</sup> Bland arbetare finns sedan dess en nedåtgående trend i antalet fackligt anslutna, men inte bland tjänstemän.<sup>105</sup> Den sjunkande fackliga organisationsgraden kan ses som ytterligare ett uttryck för en ökad individualisering på arbetsmarknaden.<sup>106</sup> Arbetsgivarföreningarna har däremot inte tappat mark vad gäller anslutningsgrad.<sup>107</sup>

Såväl förändringar i individuella preferenser som i regeringars handlingar och organisationernas egna uppträdanden påverkar medlemsantalet i partsorganisationerna. Medlemsantalen påverkar i sin tur maktbalansen mellan organisationerna, om förändringarna sker ojämnt, men också parternas möjlighet att agera som representanter för alla, eller åtminstone majoriteten av alla arbetstagare och arbetsgivare.<sup>108</sup> Eftersom det inte finns någon möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal i Sverige påverkar medlemsantalet också förhandlingssystemet i stort och kollektivavtalens täckningsgrad. På samma sätt förändras organisationernas möjlighet att påverka politiken genom lobbyism.<sup>109</sup>

Medan avtalen genomgår en decentralisering, vilket har beskrivits ovan, centraliseras snarare organisationen av arbetsmarknadens parter. Få nya organisationer bildas, istället slås befintliga organisationer samman.<sup>110</sup> När kollektivavtalen decentraliseras blir den lokala aktiviteten viktigare.<sup>111</sup> På lokal

---

<sup>102</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 132.

<sup>103</sup> Kjellberg 2011, sid 47.

<sup>104</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 31.

<sup>105</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 31.

<sup>106</sup> Rönnmär 2010, sid 508.

<sup>107</sup> Medlingsinstitutets årsrapport för 2013, sid 34. Räkne måttet är då antalet andelen löntagare i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation.

<sup>108</sup> Murhem 2003, sid 14.

<sup>109</sup> Murhem 2003, sid 14.

<sup>110</sup> Hansson 2010, sid 111. Ett exempel är GS, som utgör en sammanslagning av Grafiska fackförbundet, Mediaförbundet och Skogs- och Träfacket, vilken trädde i kraft den 1 juni 2009. IF Metall bildades efter en sammanslagning av Industrifacket och Metall den 1 januari 2006. Att vara stor som fackförbund är en styrka – men kräver decentralisering av avtalen för att avtalsverksamheten ska bli hanterbar. Se Hansson 2010, sid 112. Sammanslagningar av organisationer har skett även på arbetsgivarsidan, främst inom Almega, se Lovén, 2010.

<sup>111</sup> Ahlberg och Bruun 2005, sid 142.

nivå sker dock en viss försvagning av den fackliga verksamheten.<sup>112</sup> Tappet påverkar arbetstagarnas inflytande över utvecklingen av arbetet och organisationen i stort.<sup>113</sup> Även om organisationsgraden är fortsatt hög, ökar svårigheterna med att aktivera medlemmar i fackligt arbete. Trenden är tydligast vad gäller att upprätthålla en lokal facklig aktivitet, särskilt i storstadsområden och i detaljhandeln och servicesektorerna. Mer än hälften av medlemmarna i Handelsanställdas förbund tillhörde 2013 klubbar utan någon styrelse, vilket i praktiken innebär icke-aktiva lokala klubbar.<sup>114</sup> I en sammanräkning av alla fackliga poster är den nedåtgående trenden i och för sig relativt liten. 1993 hade 14 procent av LO-medlemmarna förtroendevalda poster, 2006 hade det sjunkit till 12 procent, men var återigen uppe på 14 procent 2011. Sett till minskningen i anslutningsgrad i arbetareförbund har andelen fackliga representanter sett till arbetstagarkollektivet minskat, från 86 procent 1993 till 67 procent 2012.<sup>115</sup> En minskning av andelen förtroendevalda har även skett inom såväl TCO<sup>116</sup> som SACO.<sup>117</sup>

Decentraliseringens effekter slår olika. Vissa förbund, som Metall, har lång erfarenhet av lokala förhandlingar medan andra, som Kommunal, inte haft lika många arbetsplatsförhandlingar tidigare.<sup>118</sup> Oro har även funnits för hur decentraliserade löner i övrigt påverkar fackförbundens inflytande på lokal nivå – om lön blir en angelägenhet mellan arbetstagare och chef riskerar förbunden att förlora inflytande.<sup>119</sup> Decentralisering kan även öppna upp för diskriminering. Om löner sätts utifrån subjektiva villkor är det i det enskilda fallet en chefs upplevelse av en person som blir avgörande.<sup>120</sup>

Arbetstagar- och arbetsgivarföreningarna är vidare sprungna ur olika kulturer. Inga Hellberg har studerat fackförbundens utveckling och dess representanters professionalisering mellan 1950 och 1991.<sup>121</sup> Hellbergs studie visar att fackföreningarna i tiden efter andra världskriget påbörjade en viss professionalisering – men att utvecklingen kom av sig och att någon professionalisering av den svenska fackföreningsrörelsen inte skedde mellan 1950 och 1991. Rekryteringen till LO-förbundens ombudsmän och experter har traditionellt varit beroende av personernas förtroendekapital, snarare än

---

<sup>112</sup> Bruhn m.fl. 2013, sid 149.

<sup>113</sup> Bruhn m.fl. 2013, sid 150.

<sup>114</sup> Bruhn m.fl. 2013, sid 149.

<sup>115</sup> Bruhn m.fl. 2013, sid 149.

<sup>116</sup> Från 18 procent förtroendevalda 1993 till 13 procent 2011. Se Bruhn m.fl. 2013, sid 150.

<sup>117</sup> Från 18 procent 1993 till 9 procent 2011. Se Bruhn m.fl. 2013, sid 150.

<sup>118</sup> Kjellberg 2001, sid 307.

<sup>119</sup> Kjellberg 2001, sid 308.

<sup>120</sup> Kjellberg 2001, sid 307.

<sup>121</sup> Hellberg 1997. Hellberg studie inkluderar LO, Metallarbetareförbundet och Kommunalarbetareförbundet. Någon nyare forskning kring organisationernas professionalisering finns inte. Mycket har hänt och förändrats sedan 1991 – inte minst kan Sveriges inträde i EU antas ha förändrat förutsättningarna för vilken kompetens föreningarna har haft behov av att knyta till sig. Hellbergs undersökning är likväl en intressant historisk bakgrund till fackföreningarnas uppbyggnad och eventuella professionalisering.

kunskapskapital. För att bli förtroendevald och göra karriär inom förbunden har det varit meriterande att vara en svensk manlig medlem med ett kvalificerat yrkesarbete. För att erbjudas en ledande post har sektorstillhörigheten varit helt avgörande. Dessutom har personer med ett socialdemokratiskt engagemang varit högt representerade.<sup>122</sup> Förklaringen finns i det hon kallar för fackföreningsrörelsens demokratiska dilemma – det som motverkar en professionalisering är del av en medveten strategi för att upprätthålla medlemmarnas förtroende för sina företrädare.<sup>123</sup>

Svenskt näringsliv, tidigare SAF, satsade tidigt på att professionalisera sin organisation. Överlag har juristerna historiskt haft en stark roll inom organisationen. SAF satsade tidigt på juridisk expertis för att utforma kollektivavtal, delta i Arbetsdomstolen och i förhandlingsverksamheten. Att föreningen är partipolitiskt obunden har i litteraturen fått förklara att den haft lätt för att dra till sig ”kyliga jurister med statlig bakgrund”.<sup>124</sup> Efter att SAF upphörde med löneförhandlingar på central nivå har antalet anställda, och därmed också jurister, minskat. Fokus har flyttats från jurister till specialister på opinionsbildning.<sup>125</sup>

Några större förändringar inom de svenska arbetsgivarorganisationerna har inte skett under 2000-talet. Föreningarnas roll och funktion är dock den samma, med undantag av att arbetsgivarföreningarna har blivit allt mer inriktade på opinionsbildning. Som en trend bland några av arbetsgivarföreningarna syns att de har blivit mer specialiserade i sin medlemservice, de erbjuder nu bättre och mer professionell service även utanför det direkta kollektivavtalsarbetet, till exempel genom konsultverksamhet.<sup>126</sup> I mitten av 2000-talet gjorde Svenskt näringsliv en offensiv mot den svenska arbetsrätten. 2005 presenterade de en rapport, ”Den svenska modellen har kantrat”, i vilken de hävdade att det råder en växande obalans mellan parterna. Det man ville åt var främst att genom lagstiftning förändra reglerna för varsel och stridsåtgärder. Man upplevde att alla avtalsförhandlingar skedde på fackförbundens villkor, med ett ständigt hot om stridsåtgärder från arbetstagarorganisationerna.<sup>127</sup>

Slutligen kan här nämnas att undersökningar visar att allt fler arbetsgivare vänder sig till advokatbyråer för hjälp även med arbetsrättsliga frågor. Majoriteten av byråerna tar dock bara emot klienter från arbetsgivarsidan, för att undvika jäv. Detta i kombination med att de större byråerna sällan håller sig till rättshjälptaxan innebär att enskilda arbetstagare har svårt att hitta ombud, om de av någon anledning inte vill eller kan få hjälp av sin fackliga organisation.<sup>128</sup>

---

<sup>122</sup> Hellberg 1997, sid 224 f.

<sup>123</sup> Hellberg 1997, sid 225 f.

<sup>124</sup> Kjellberg 2000, sid 178 f.

<sup>125</sup> Kjellberg 2000, sid 182. 1990 nedmonterade SAF sin förhandlingsavdelning, se Kjellberg 2000, sid 192.

<sup>126</sup> Lovén, 2010.

<sup>127</sup> Nycander 2008, sid 454. I regeringsförklaringen 2006 beslöt dock alliansregeringen att inte förespråka en lagstiftning om nya spelregler, se Nycander 2008, sid 455.

<sup>128</sup> Torp och Örnerborg i Lag och Avtal nr 9, 2008, sid 18 f och Örnerborg i Lag och Avtal nr 9,

# 3 Tolkning av kollektivavtal

## 3.1 Inledning

Det har påståtts att själva kollektivavtalssystemet frammanar oklarheter i kollektivavtalen. Det skulle i så fall bero på att båda parter har starka intressen av att ett avtal ska bli till: arbetsgivaren för att garantera fredsplikten och arbetstagsarsidan för att vinna inflytande. Att ett avtal kommer till stånd kan därför vara viktigare än att alla frågor blir vattentätt reglerade, och en del tvistefrågor skjuts på framtiden. Adlercreutz har liknat många kollektivavtalsöverenskommelser vid ”dunkla kompromisser”, som får till följd att parterna ofta har olika versioner av tolkningen när en tvist tas till Arbetsdomstolen.<sup>129</sup>

Arbetsdomstolen använder ett antal tolkningsregler för att fastställa avtalsinnehållet. Det har i litteraturen hävdats att dessa tolkningsregler har en större betydelse för kollektivavtalsrätten än för den övriga avtalsrätten, eftersom brist på gemensam partsavsikt i många andra fall får som resultat att något avtal aldrig har slutits, i alla fall inte i den del som tvisten gäller. Med kollektivavtalets betydelse och funktion i åtanke skulle ett sådant resultat inte vara önskvärt. En oreglerad fråga innebär till exempel att fredsplikten mellan parterna inte gäller.<sup>130</sup>

All avtalstolkning i en domstols regi syftar givetvis till att lösa en tvist mellan avtalets parter. Ett andra ändamål är att tolkningen i högre instanser ska forma regler till hjälp för att lösa framtida tolkningstvister. När det gäller tolkning av kollektivavtal finns ytterligare ett syfte: att skapa handlingsregler för hur parterna ska bete sig när kollektivavtalen förhandlas fram.<sup>131</sup> Enligt Hansson finns förklaringen till Arbetsdomstolens skapande av handlingsregler i några av särdragen i den kollektivavtalsrättsliga miljön. Mottagarna av reglerna, som vid framtida förhandlingar ska använda dem, är i stort sett lika i alla mål. Kollektivavtalen är också avtal av samma typ, parterna står i en nära relation till varandra och är väl bekanta med Arbetsdomstolen. Detta skiljer sig från avtalstolkningen i allmänna domstolar, där handlingsregler vore mindre nyttiga då floran av avtal och parter är nästan lika många som tvisterna.<sup>132</sup>

---

2010, sid 24.

<sup>129</sup> Hansson 2010, sid 271 och Adlercreutz 2009 A, sid 380 f.

<sup>130</sup> Schmidt 1997, sid 189. Fredsplikten finns reglerad i 41 § MBL.

<sup>131</sup> Hansson 2010, sid 236 och Adlercreutz och Mulder 2013, sid 125. Vad sådana regler syftar till kan variera, men ett exempel är en lojalitetsplikt parterna emellan – att de inte ska hålla information ifrån varandra under förhandlingarna.

<sup>132</sup> Men kanske är den faktiska skillnaden mellan tolkningsdomar som skrivs i Högsta domstolen och Arbetsdomstolen marginell – det går att argumentera för att det egentligen rör sig mer om vad läsaren letar efter. Eftersom kollektivavtalsparterna generellt är knutna till varandra under långa perioder och inte vill skriva avtal som kan komma att ogiltigförklaras av Arbetsdomstolen, läser de in



Under sina första år intog Arbetsdomstolen en unik ställning, då den var anmärkningsvärt obunden av lag eller andra skrivna normer i sin rättsskipning. Sigeman har påpekat att domstolen hade kunnat skriva kortfattade domar där de redogjorde för svaret på den aktuella frågan, men att den istället ofta skrev långa resonemang med tydliga rättsregler som egentligen inte var nödvändiga för att lösa den aktuella tvisten, färdiga att återanvändas i framtiden. Domstolen själv ville inte utge sig för att göra någonting annat än vad en traditionell domstol gör, nämligen att slita den aktuella tvisten med hjälp av redan existerande normer, men enligt Sigeman var det tydligt att Arbetsdomstolen medvetet uppträdde som normgivare.<sup>133</sup> Enligt Adlercreutz är det allmänt känt att rättsbildningen i viss mån sker genom rättstillämpningen. Han skriver att ”inte minst under avtalstolkningens täckmantel döljes inte sällan en rättsbildning, som småningom, när praxis hunnit stadgas, öppet erkännes som sedvanerätt...”.<sup>134</sup> I många frågor har domstolen hållit fast vid de normer som skapades under de första åren.<sup>135</sup>

När de första förslagen till en kollektivavtalslag skrevs i början av 1900-talet fanns tankar kring hur tolkningen av avtalen skulle gå till. I prop. 1910 nr 96 föreslogs att en ren tolkningsregel skulle finnas med i lagtexten. Regeln skulle se ut enligt följande.

”Vid tolkning af kollektivavtal skall tagas hänsyn ej blott till den upprättade handlingens innehåll utan äfven till hvad som förekommit vid förhandlingar rörande aftalets tillkomst eller eljest skäligen kan tjäna till ledning i fråga om tolkningen”.<sup>136</sup>

Tolkningsbestämmelsen skulle utgöra ett andra stycke till en paragraf om ett skriftligt formkrav för kollektivavtal. Det var lagrådet som föreslog bestämmelsen, eftersom de befarade att ett lagstadgat formkrav på skriftlighet skulle leda till att domstolarna i sin tolkning lade alltför stor vikt vid avtalets ordalydelse, även vid tillfällena då denna avvek från vad avtalsparterna ursprungligen hade avsett. Enligt lagrådet var en sådan utveckling särskilt olycklig med tanke på kollektivavtalens speciella förmåga att binda fler aktörer än de organisationer och arbetsgivare som ursprungligen slutit avtalet.<sup>137</sup> I sin avhandling uppmärksammar Hansson det motsägelsefulla i resonemanget – eftersom poängen med ett krav på skriftlighet kan sägas vara att kollektivavtalets verkningar ska vara förutsebara för de parter som kommer att bindas av det utan att ha deltagit vid de föregående förhandlingarna.<sup>138</sup> Lagrådets resonemang ger uttryck för inställningen att kollektivavtalet är ett civilrättsligt avtal som andra – och därmed ska tolkas inte bara utifrån ordalydelsen, utan även med hjälp av vad som kan utrönas om parternas beteenden och andra omständigheter.<sup>139</sup>

---

förhandlingsregler i domskälen. Se Hansson 2010, sid 239 f.

<sup>133</sup> Sigeman 1977, sid 203.

<sup>134</sup> Adlercreutz 2009 A, sid 375.

<sup>135</sup> Sigeman 1977, sid 208 f.

<sup>136</sup> Prop. 1910 nr 96 sid 3.

<sup>137</sup> Hansson 2010, sid 226 f och prop. 1910 sid 96 sid 148.

<sup>138</sup> Hansson 2010, sid 227.

<sup>139</sup> Hansson 2010, sid 227.

När departementschefen i propositionen till lagen om kollektivavtal (1928:253) beslöt att inte föreslå ett krav på skriftlighet, föll också diskussionen kring tolkningsregeln bort. Kravet på skriftlighet togs till sist med i kollektivavtalslagen, med motiveringen att senare tillkommande medlemmar skulle ha ett särskilt stort intresse av att avtalet fanns i skriftlig form.<sup>140</sup> Idag finns ett krav på skriftlighet i MBL 23 och 25 §§.<sup>141</sup> Någon vidare diskussion om en tillhörande tolkningsregel verkar inte ha förts vid tillkomsten av kravet på skriftlighet.<sup>142</sup>

## 3.2 Något om kollektivavtalstolkningens särdrag

I litteraturen hävdas emellanåt att avtal tolkas olika beroende på vilken sorts avtal det rör sig om.<sup>143</sup> Det anser dock inte Lehrberg, som i sin bok Avtalstolkning tydligt inte gör någon skillnad på tolkning av allmänna civilrättsliga avtal och kollektivavtal.<sup>144</sup> En faktisk skillnad mellan tolkning av kollektivavtal och andra civilrättsliga avtal kan beskrivas med hjälp av en rättsvetenskaplig diskussion om den så kallade culparegeln. Debatten har visat sig vara en vattendelare mellan den allmänna avtalsrätten och kollektivavtalsrätten. Det är när en gemensam partsavsikt bakom avtalet inte går att finna som åsikterna går isär om hur man bör gå till väga – och en intressant skillnad mellan de två tolkningsdisciplinerna blir tydlig.

I den ena ringhörnan står Schmidt, som utgår ifrån att ett kollektivavtal vid brist på gemensam partsavsikt förvisso är oklart, men finns och har ett innehåll som kan fastställas genom tolkning.<sup>145</sup> Genom att utreda vem som bär ansvaret för att oklarheter uppstod vid avtalets ingående kan man fastställa avtalets innehåll.<sup>146</sup> Enligt Schmidt räcker det då att den ena parten *borde ha* insett att motparten kunde ha en motsatt uppfattning om avtalsinnehållet. I så fall utgör motpartens uppfattning avtalsinnehåll, om inte den förstnämnda parten uttrycker sin misstanke om missförståndet. En sådan culparegel kan härledas från 32 § 1 st avtalslagen.<sup>147</sup> Culparegeln hänger tätt samman med den kollektivavtalsrättsliga oklarhetsregeln som kommer att beskrivas nedan i avsnitt 3.4.4. Culparegeln har

---

<sup>140</sup> Även om förslaget om en tolkningsregel fanns med oförändrat i prop. 1911 nr 43, sid 2 och 120. Hansson 2010, sid 160 och prop. 1928 nr 39 s 58 f – departementschefen valde att inte förordna krav på skriftlighet, men det tillkom senare under processen, i utskottsbehandlingen.

<sup>141</sup> Se Hansson 2010, sid 160 not 496 om förarbeten till skriftlighetskravet i MBL.

<sup>142</sup> Hansson 2010, sid 227.

<sup>143</sup> Hansson 2010, sid 219. Schmidt 1959, sid 519 f talar om olika tolkningslösningar för olika typer av avtal.

<sup>144</sup> Lehrberg 2014.

<sup>145</sup> Schmidt 1959, sid 498.

<sup>146</sup> Schmidt 1959, sid 519.

<sup>147</sup> Hansson 2010, sid 263 f.

inte godtagits av den allmänna civilrätten, men har fått liv i Arbetsdomstolen.<sup>148</sup> Culparesonemanget syns till exempel tydligt i AD 1991 nr 94, där domstolen skriver följande.

”Inte heller har det blivit visat att klubbens företrädare vid förhandlingarna har klargjort sina utgångspunkter på ett sådant sätt, att motparten har förstått eller bort förstå att de inte räknade in ett eventuellt utfall av den senare prisutvecklingsgarantin i sina förhandlingsbud och i den uppgörelse som träffades.”

I AD 1992 nr 110 kan man däremot skönja ett avståndstagande till en culpapregel.<sup>149</sup>

”Utredningen ger emellertid inte belägg för att någondera sidan vid det tillfället insåg att motparten grundade sitt ställningstagande på en motsatt ståndpunkt än den egna och att det därmed skulle ha uppkommit en skyldighet att klargöra den egna ståndpunkten för att undgå en bundenhet av motpartens uppfattning om överenskommelsens innehåll. En annan sak är att man i efterhand kan anse att föreningarnas förhandlare borde ha satt sig närmare in i den punkt till vilken SAS ville hänvisa och att SAS borde ha haft en enhetlig syn på nattuppvärderingsfrågan under förhandlingarna.”

Även Adlercreutz menar att Arbetsdomstolen lägger avgörande vikt vid vilken part som stått närmast att ansvara för oklarheten, och kallar detta för en culpaprincip. Han menar att Arbetsdomstolen varit pionjär inom svensk avtalsrätt genom att arbeta fram en sådan princip.<sup>150</sup> Arbetsdomstolen har på så sätt sagt särskilja sig från övrig avtalsstolkning för att den är benägen att beskriva flera tolkningsregler i culpatermer.<sup>151</sup> Schmidt ansåg att de allmänna domstolarna skulle ta efter Arbetsdomstolens användning av culpapregeln. Den utvecklingen har dock uteblivit.<sup>152</sup>

I den andra ringhörnan i debatten står i modern tid Lehrberg, som motsätter sig culpapregelns existens. Han anser att när gemensam partsavsikt saknas föreligger dissens parterna emellan, vilket resulterar i att något avtal aldrig har ingåtts. Lehrberg medger att en culpaliknande teknik återfinns i Arbetsdomstolens domar, men kritiserar den för att inte vara korrekt i alla situationer.<sup>153</sup> Han menar att metoden utgör en onödig omväg – istället för att helt enkelt se vilken part som har mest fog för sin tolkning ska man först ta ställning till om någons agerande kan klassas som culpöst.<sup>154</sup> Att culpapregeln är sällsynt i domar från Högsta domstolen men desto vanligare i Arbetsdomstolens förklarar Lehrberg med att Arbetsdomstolen helt enkelt har en tendens att omskriva flertalet tolkningsregler i

---

<sup>148</sup> Hansson 2010, sid 428.

<sup>149</sup> Se även Hansson 2010, sid 267.

<sup>150</sup> Adlercreutz 2009 B, sid 227.

<sup>151</sup> Hansson 2010, sid 230.

<sup>152</sup> Schmidt 1959, sid 516 och Hansson 2010, sid 266.

<sup>153</sup> Lehrberg 2014, sid 67-69.

<sup>154</sup> Lehrberg 2014, sid 212 f.

culpatermer.<sup>155</sup>

Det här kan te sig som en ytterst akademisk debatt, som inte spelar någon större roll för den praktiska tolkningen. Men hur man ser på frågan kan få stor praktisk betydelse – vilket också visar på en betydande skillnad mellan kollektivavtalet och andra avtal. Inom den kollektiva avtalsrätten finns nämligen ett element som den allmänna avtalsrätten inte behöver förhålla sig till: fredsplikten i 41 § MBL. Så länge en fråga är reglerad i ett kollektivavtal får parterna inte vidta stridsåtgärder. Detta innebär att betydelsen av att en tolkningsfråga inte går att lösa får dramatiskt skilda konsekvenser beroende på om det rör sig om ett kollektivavtal eller ett annat avtal. Att en fråga ses som oreglerad får normalt sett inga större konsekvenser inom den allmänna avtalsrätten – även om det givetvis kan vara besvärande för parterna i fråga. Men det är desto mer oönskat inom den kollektiva avtalsrätten. En olöst intressefråga parterna emellan innebär att fredsplikten inte längre gäller. Om resultatet av att gemensam partsavsikt saknas är att något kollektivavtal i den delen inte existerar, skulle det istället för ett slut på konflikten resultera i starten på en mer långdragen sådan. Det finns inte heller, så som i de flesta andra avtalssituationer, någon möjlighet för parterna att helt enkelt välja en annan avtalspart för framtiden. Arbetsgivarna och arbetstagarna är knutna till varandra.<sup>156</sup> Detta är också grundvalen till att Schmidt förespråkar en culparegel.<sup>157</sup> Culparegeln är också ett utslag för en annan av kollektivavtalsrättens särarter som har beskrivits tidigare i uppsatsen: domstolens tendens att skapa regler för parternas framtida förhandlingar sinsemellan.<sup>158</sup>

Det finns också ett par processuella skillnader mellan kollektivavtalsrätten och den allmänna avtalsrätten som är värda att nämna här. Kollektivavtalsrätten har utvecklats i en egen processordning, skild från de allmänna domstolarna.<sup>159</sup> Arbetsrätten har ärvt den allmänna processrättens principer, men har gjort avsteg från dispositionsprincipen. När ett kollektivavtal som har slutits mellan andra än de parter som tvistar har betydelse för den aktuella tvistens avgörande ska Arbetsdomstolen enligt 5 kap 1 § lagen om rättegången i arbetstvister (1974:371), LRA, låta de parter som slöt detta andra avtal yttra sig i processen. Det handlar i praktiken om tvister kring hängavtal eller enskilda anställningsavtal som påverkas av ett kollektivavtal. Det här belyser hur det alltid är de ursprungliga avtalsparterna som bestämmer avtalets innehåll – även när de inte är part i den aktuella tvisten.<sup>160</sup>

---

<sup>155</sup> Lehrberg 2014, sid 213.

<sup>156</sup> Hansson 2010, sid 231 ff.

<sup>157</sup> Schmidt 1959, sid 498.

<sup>158</sup> Hansson 2010, sid 238. Adlercreutz kallar det för att Arbetsdomstolens tolkningsmetod utgör ”moraliska krav på parterna vid slutande av avtal” när den ser till vems ansvar det är undanröja oklarheter, se Adlercreutz 2009 A, sid 381.

<sup>159</sup> Hansson 2010, sid 241.

<sup>160</sup> Hansson 2010, sid 242 f. Regeln i LRA om de ursprungliga parternas rätt att höras i processen hänger vidare samman med den tolkningsregel som säger att om ett kollektivavtal hänvisar till eller använder en klausul från ett annat kollektivavtal, utgår man ifrån att innebörden i de båda avtalen ska vara den samma. Se Källström 1979, sid 183 och nedan i avsnitt 3.4.3, not 185.

Ytterligare en processuell skillnad är förhandlingskravet i 4 kap 7 § LRA, som innebär att domstolen ska avvisa en fråga om den inte har förhandlats parterna emellan i behörig ordning. Frågan ska ha förhandlats lokalt och centralt, eller i den ordning som kollektivavtalet anger. Parterna kan gemensamt bestämma att en fråga inte ska förhandlas utan direkt tas till avgörande i Arbetsdomstolen.<sup>161</sup> Avslutningsvis kan kort nämnas ytterligare ett av kollektivavtalstolkningens särdrag. I vissa tvister har den ena parten rätt att tillfälligt bestämma avtalets innehåll, tills dess att tvisten får sin slutliga lösning. Detta tolkningsföreträde regleras i 33 – 36 §§ MBL.<sup>162</sup>

## 3.3 Regler för tolkningen

### 3.3.1 Inledning

Det finns ingen mall för hur tolkningen av kollektivavtal ska gå till. Med det sagt kan Arbetsdomstolens rättspraxis systematiseras – genom att argument väger olika tungt och prövas i en viss ordning bildas mönster för hur tolkningen genomförs.<sup>163</sup> Att Arbetsdomstolen genom sin tolkning formulerar handlingsregler för parterna gör det också lättare att, som jag gör i den här uppsatsen, prata om just tolkningsregler i en undersökning av domstolens praxis. Det går givetvis att ifrågasätta om tolkning kan förklaras i regler.<sup>164</sup> Lehrberg talar gärna om tolkningsregler, men medger att det finns en risk med detta. En alltför stor förkärlek för att klä tolkningen i regler skulle enligt honom kunna ”tvinga in tolkningen i förutbestämda fällor” och på så sätt påverka resultatet negativt.<sup>165</sup>

Sigeman menar att det ”vilar ett visst dunkel över tolkningsläran”, trots att tolkningsreglerna i sig är tydliga.<sup>166</sup> Det beror på att reglerna inte är inordnade i ett hierarkiskt system – flera regler kan vara tillämpliga i en viss situation, och då är det inte klart vilken regel som ska ta överhanden. Arbetsdomstolen brukar inte heller uttryckligen ange vilken tolkningsregel som tillämpas utan benämner bara de omständigheter som varit avgörande för utgången.<sup>167</sup> Enligt Sigeman medför

---

<sup>161</sup> Hansson 2010, sid 244 f.

<sup>162</sup> Schmidt 1997, sid 211. Reglerna är tänkta att ge arbetstagsidan en lättnad i processbördan.

<sup>163</sup> Hansson 2010, sid 245.

<sup>164</sup> Hansson 2010, sid 240.

<sup>165</sup> Han menar dock att det inte är ett generellt problem. Lehrberg avfärdar möjligheten att lagstifta om hur tolkningen ska gå till, eller skriva in regler för tolkning i avtalen. De regler som på så sätt väljs ut skulle då rankas högre än övriga perspektiv som kan vara av vikt att ta hänsyn till, och därmed ”vända upp och ner på de etablerade tolkningsmetoderna”. Se Lehrberg 2014, sid 44. Det finns också en allmän rättsvetenskaplig diskussion kring vad som egentligen utgör principer respektive regler, men den har jag inte möjlighet att gå närmare in på i den här uppsatsen.

<sup>166</sup> Sigeman 1977, sid 224.

<sup>167</sup> Sigeman 1977, sid 224.

det svårigheter för att kunna ge belägg för hur praxis har utvecklats, men en vanlig uppfattning är att principerna för tolkning inte förändras mycket.<sup>168</sup>

I det här avsnittet ska trots allt ett försök till systematisering av tolkningsreglerna göras. Det finns en tanke bakom ordningen de presenteras i – men rangordningen är inte på något vis skriven i sten. Den gemensamma partsavsikten är odiskutabelt nummer ett och ordalydelsen kommer på plats två, men därefter varierar både domstolens användning och litteraturens beskrivning av reglernas inbördes rangordning.

### 3.3.2 Den gemensamma partsavsikten

Precis som för all avtalstolkning är den ledande principen för att bestämma innehållet i ett kollektivavtal vad parterna åsyftade när bestämmelsen skrevs – den gemensamma partsavsikten.<sup>169</sup> Värt att poängtera är att det inte är en faktisk avsikt som eftersöks, utan motpartens befogade uppfattning som är relevant.<sup>170</sup> Så länge partsavsikten är tydlig och klar, spelar det ingen roll att denna inte överensstämmer med avtalstexten eller hur reglerna har använts på en viss arbetsplats.<sup>171</sup> I AD 1994 nr 100 rörde tvisten huruvida en överenskommelse om arbetstagares rätt för ersättning för vissa förslag kunnat bli tillämpligt som kollektivavtal direkt, eller om det även krävdes en lokal överenskommelse som sedan skulle godkännas av de centrala parterna. Vittnesmålen i målet visade enligt domstolen på en gemensam partsavsikt vid avtalsslutet av innebörden att sådana ytterligare överenskommelser skulle vara ett krav. Arbetsdomstolen konstaterade då följande.<sup>172</sup>

”Oaktat lydelsen av avtalet med tillhörande bilagor samt förhandlingsprotokollets § 4 - i enlighet med vad domstolen tidigare har anfört - närmast talar i annan riktning måste avtalet tolkas i överensstämmelse med vad som sålunda får betraktas som den gemensamma partsavsikten.”

Det finns dock en gräns för hur långt från ordalydelsen tolkningen kan komma, i och med att 23 och 25 §§ MBL uppställer ett skriftlighetskrav på kollektivavtal. Den innebörd som tolkningen stannar vid måste kunna härledas till ordalydelsen.<sup>173</sup>

Att söka efter en gemensam partsavsikt är således inte unikt för kollektivavtalsrätten. Något som däremot är unikt är att det alltid är de kollektivavtalsslutande parternas avsikt som eftersöks – även om de tvistande

---

<sup>168</sup> Sigeman 1977, sid 224.

<sup>169</sup> Schmidt 1997, sid 187.

<sup>170</sup> Hansson 2010, sid 249.

<sup>171</sup> Schmidt 1997, sid 187.

<sup>172</sup> Se Schmidt 1997, sid 187 och Hansson 2010, sid 252.

<sup>173</sup> Hansson 2010, sid 252.

parterna är några andra.<sup>174</sup> Så kan till exempel vara fallet när en arbetsgivare tecknat ett hängavtal. Anledningen till detta kan vara kollektivavtalets likhet med lag – precis som lagstiftarens mening med lagen har störst inflytande i andra processer. Det är också ett uttryck för partsautonomin som är betydande i hela den svenska arbetsrätten, ett uttryck för att det är arbetsmarknadens parter som äger avtalet.<sup>175</sup> Arbetsdomstolen tar inte heller hänsyn till vad en enskild medlem har lagt för mening i en viss avtalsskrivelse.<sup>176</sup> Det finns dock i praxis visst stöd för att de i fallet aktuella parternas avsikt kan få betydelse, om de ursprungliga kollektivavtalsparternas avsikt avviker från allmän branschpraxis, eller en arbetsgivare har redovisat en avvikande uppfattning när ett hängavtal slöts.<sup>177</sup>

Bruun talar om en skandinavisk tolkningstradition, som skiljer sig från till exempel den tyska tolkningsdoktrinen. Medan den tyska tolkningen tydligt skiljer mellan tolkningsprinciperna för kollektivavtalets obligatoriska villkor (som endast får verkningar mellan avtalsparterna) och normerande villkor (som får verkningar för enskilda arbetstagares anställningsförhållanden), görs någon sådan åtskillnad inte i den skandinaviska. I tysk rätt tolkas avtalens obligatoriska villkor enligt allmänna principer för avtalstolkning, medan de normerande villkoren tolkas enligt samma metod som lagtext – med utgångspunkt i avtalets objektiva ordalydelse, förvisso med viss hänsyn till syftet bakom bestämmelsen. Meningen med att normerande villkor tolkas i enlighet med ordalydelsen är att en bunden men inte avtalsslutande part, som en enskild arbetstagar, ska skyddas mot långtgående och oförutsedda ingrepp från parternas sida.<sup>178</sup> Den skandinaviska tolkningen tar istället generellt utgångspunkt i partsviljan och tolkar alla avtalsbestämmelser i kollektivavtal enligt allmänna avtalsrättsliga principer – även om man, åtminstone i Finland, tar särskild hänsyn till avtalets ordalydelse när det rör sig om tolkning av normerande avtalsvillkor.<sup>179</sup> Skillnaden mellan de obligatoriska och normerande villkoren är betydligt mindre i svensk rätt. I Sverige betonas istället genomgående kollektivavtalens privaträttsliga karaktär och en vidsträckt regleringskompetens för parterna förordas, vilket innebär att partsviljan är ledande för tolkningen.<sup>180</sup>

### 3.3.3 Avtalets ordalydelse

Det är inte en orimlig tanke att de flesta tolkningstvister uppstår för att det helt enkelt aldrig funnits någon samstämmig avsikt parterna emellan – åtminstone inte i den specifika situation som gett upphov till tvisten. Det är inte sällan det är fallet i Arbetsdomstolen.<sup>181</sup>

---

<sup>174</sup> Hansson 2010, sid 273.

<sup>175</sup> Hansson 2010, sid 248 f.

<sup>176</sup> Det framkommer tydligt i AD 1989 nr 51. Se Hansson 2010, sid 247, Schmidt 1997, sid 188 samt Adlercreutz 2009 B, sid 225.

<sup>177</sup> Se AD 1991 nr 52 och Hansson 2010, sid 248.

<sup>178</sup> Bruun 1979, sid 239.

<sup>179</sup> Bruun 1979, sid 237 f.

<sup>180</sup> Bruun 1979, sid 238.

<sup>181</sup> Hansson 2010, sid 270.

När en gemensam partsavsikt inte går att finna går Arbetsdomstolen vidare och ser till avtalets ordalydelse.<sup>182</sup> I AD 1983 nr 1 uttrycker Arbetsdomstolen följande.

”Vidare tillmäts vid tolkning av kollektivavtal avtalstexten en alldeles särskild betydelse. Detta är en ofrånkomlig konsekvens av att skriftlighet är ett formkrav för denna avtalstyp.”

I AD 1977 nr 164 förklarar Arbetsdomstolen ordalydelsens betydelse närmare.

”När det gäller frågor om tolkning av kollektivavtal har arbetsdomstolen i sin rättstillämpning ofta fäst stor vikt vid ordalydelsen i omtvistade avtalsbestämmelser. Detta kanske kan synas vara ett ganska formellt betraktelsesätt. Men i själva verket talar starka ändamålssynpunkter för en sådan rättstillämpning. Arbetsmarknadens parter har intresse av att det råder ordning och reda i deras inbördes relationer. Förhandlingarna mellan parterna måste underlättas om parterna vet med sig att utformningen av avtalstexterna får stor betydelse vid en eventuell rättslig prövning rörande avtalens innebörd. Det måste vara i allas intresse att man kan utgå från att avtalsförslag, som lämnas av motparten, i princip har den innebörd som framgår vid en läsning av förslaget. Den praktiska tillämpningen av avtalen ute på arbetsplatserna skulle självfallet också försvåras, om inte de lokala parter, som har att tillämpa avtalet utan någon närmare kännedom om vad som förekommit vid avtalsförhandlingarna, normalt kunde utgå från avtalstexten i sin avtalstillämpning.”

Ordalydelsen hänger även samman med partsviljan på så sätt att ordalydelsen är ett uttryck för denna, och i sökandet efter vad en part borde ha uppfattat som sin motparts avsikt är avtalstexten en hållpunkt.<sup>183</sup>

Det man menar med avtalets ordalydelse är vanligtvis handlingens klara ordalydelse enligt allmänt språkbruk eller språkbruket i den miljö parterna rör sig i.<sup>184</sup> Den part som menar att det riktiga innehållet är något annat än det som framkommer av ordalydelsen har bevisbördan för detta.<sup>185</sup> Hon ska då visa att motparten vid avtalets ingående bort förstå hennes uppfattning av tolkningen.<sup>186</sup> Det är inte sällsynt att avtalsklausuler hämtas från andra avtal. En erkänd princip

---

<sup>182</sup> Hansson 2010, sid 252.

<sup>183</sup> Se Hansson 2010, sid 252 och AD 1993 nr 131.

<sup>184</sup> Se Schmidt 1997, sid 190. I AD 1993 nr 131 diskuterar domstolen vad ordet ”garanti” betyder enligt ”vanligt språkbruk”, Hansson 2010, sid 257. Arbetsdomstolen lägger även betydelse vid hur begreppet har utvecklats i branschen, se AD 1989 nr 45 där ”joint operations” anses vara en fackterm på luftfartens område, och att den part som vill lägga en ny innebörd i ordet än den ”vanliga betydelsen” måste göra detta klart för motparten. Se även Hansson 2010, sid 256. Specifika uttryck godtas som etablerat språkbruk, eftersom det är så de normalt används i branschen, se Hansson 2010, sid 294. Till exempel tycks det finnas en vedertagen uppfattning av ordet ”ackord” i AD 2004 nr 91.

<sup>185</sup> Hansson 2010, sid 255, Schmidt 1997, sid 190 och AD 1995 nr 46.

<sup>186</sup> Schmidt 1997, sid 190.



är då att bestämmelsen har samma innebörd som i det andra avtalet, om det inte kan visas att parterna nu har menat något annat.<sup>187</sup> Uttryck från lagtext anses också normalt ha samma innebörd som i den ursprungliga källan.<sup>188</sup>

Glavå har anfört att avtalets ordalydelse logiskt sett borde vara den primära tolkningsdatan, framför partsavsikten. En sådan ståndpunkt kan motiveras genom kollektivavtalets likhet med lag, där förarbeten får ge vika för lagtexten vad gäller tolkning. Eftersom kollektivavtalet får verkningar för arbetsgivare och arbetstagare som inte var med och slöt det ursprungliga avtalet är ett krav på förutsägbarhet viktigt.<sup>189</sup> Men eftersom kollektivavtalet är just ett avtal och inte lag får partsavsikten företräde, även när den inte överensstämmer med ordalydelsen. Avtalstexten har dock en mycket stark bevisverkan och det ställs höga krav för att andra omständigheter ska stjälpas en tydlig ordalydelse.<sup>190</sup>

Kollektivavtal kan dock innehålla något som benämns dolda klausuler – vilka innebär ett avsteg från den nyss nämnda principen om att avtalsinnehållet måste gå att härleda från kollektivavtalets text.<sup>191</sup> Den mest framträdande är § 23-befogenheterna som först framkom i AD 1933 nr 159, alltså arbetsgivarens rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare. Denna klausul har dock inskränkts genom lagstiftning i form av LAS.<sup>192</sup> Några andra dolda, eller tysta, klausuler värda att nämna är kollektivavtalets normerande verkan och den så kallade bastubadarprincipen.<sup>193</sup>

Enligt Sigeman började Arbetsdomstolen använda sig av dolda klausuler för att främja arbetsfreden genom att låta fler frågor än de i kollektivavtalet nedtecknade anses reglerade.<sup>194</sup> Glavå noterar att förekomsten av dolda klausuler sticker ut, eftersom den frångår det skriftliga formkravet som kollektivavtal står under. Utan anknytning till avtalstexten tar domstolen såsom avtalsförutsättningar in principer som anses ge uttryck för allmänna rättsgrundsatser.<sup>195</sup> Schmidt har kritiserat dessa dolda klausuler, och hävdar att de bättre hör hemma som avtalsförutsättningar i anställningsavtal, eftersom de ofta reglerar arbetsgivares rättigheter i förhållande till arbetstagare. De skulle då dock inte täckas av fredspikten i MBL.<sup>196</sup> Hansson

---

<sup>187</sup> Se AD 1995 nr 130 och Schmidt 1990, sid 191. Arbetsdomstolen begär också att parter som använt ett annat avtal som förlaga har skaffat sig kunskap om förlagans betydelse.

<sup>188</sup> Källström och Malmberg 2013, sid 169, Hansson 2010, sid 255 och AD 1995 nr 46. Men se även AD 1982 nr 79, där domstolen uttalar att ny eller ändrad lagstiftning inte automatiskt innebär en förändrad innebörd av ett kollektivavtal, utan endast utgör ett tolkningsdata bland andra.

<sup>189</sup> Glavå 2011, sid 204.

<sup>190</sup> Lehrberg 2014, sid 45 ff.

<sup>191</sup> Dolda klausuler kan också kallas för tysta utfyllnadsregler, se Sigeman och Sjödin 2013, sid 82.

<sup>192</sup> Glavå 2011, sid 205. 29/29-principen som nedan i avsnitt 3.4.7 kommer att beskrivas som en schablonregel, kan lika gärna beskrivas som en dold klausul, se Hansson 2010, sid 322 f.

<sup>193</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, sid 126. Bastubadarprincipen slogs fast i AD 1978 nr 89 och innebär att en särskilt ingripande omplacering på grund av personliga skäl kräver godtagbara skäl.

<sup>194</sup> Sigeman 1977, sid 205.

<sup>195</sup> Glavå 2011, sid 205.

<sup>196</sup> Glavå 2011, sid 205 f och Schmidt 1997, sid 257.

ser på dolda klausuler som ett sätt för Arbetsdomstolen att få ett normativt inflytande över kollektivavtalens betydelse, vilket kan rättfärdigas genom att de dolda klausulerna är hämtade från kollektivavtal, vilket i sin tur gör att parternas autonomi inte rubbas.<sup>197</sup>

### 3.3.4 Oklarhetsregeln

Schmidt hävdar att alla tolkningsregler har ett gemensamt övergripande syfte – att fördela skulden för att en oklarhet kring parternas avsikt uppkom när avtalet skrevs.<sup>198</sup> Anledningen till den ståndpunkten har sin förklaring i hans syn på culparegeln, som har berörts ovan i avsnitt 3.2. I botten av Arbetsdomstolens alla tolkningsregler finns enligt Schmidt en allmän princip om en upplysningsplikt. Denna innebär att varje part har en skyldighet att se till att klargöra för den andra parten vad hon menar – men behöver inte bära risken för motpartens missuppfattning om situationen är sådan att motparten ändå borde ha förstått förslagets innebörd.<sup>199</sup>

I grunden för den här allmänna upplysningsplikten finns något som kan kallas för en oklarhetsregel. Oftast är det den part som har formulerat ett avtalsförslag som anses ha störst möjlighet att undanröja en oklarhet och får ”bära skulden” för oklarheten.<sup>200</sup> Oklarhetsregeln används både av Högsta domstolen för allmän avtalstolkning, och av Arbetsdomstolen.<sup>201</sup> Precis som Schmidt menar Hansson att oklarhetsregeln med ett brett synsätt kan förklara grunden för hela Arbetsdomstolens tolkningsverksamhet.<sup>202</sup>

I Arbetsdomstolens praxis har oklarhetsregeln blivit till en handlingsregel i form av att en avtalspart ska undanröja eventuella oklarheter i de klausuler som parten vill ha med i avtalet. Det har kallats för den arbetsrättsliga klarhetsregeln.<sup>203</sup> Den som är medveten om att en oklarhet har uppstått får då bära ansvaret för att klargöra missuppfattningen. Den som inte uppfyller en sådan plikt får då ta risken för att tolkningen görs i enlighet med motpartens ståndpunkt.<sup>204</sup>

---

<sup>197</sup> Hansson 2010, sid 322 f.

<sup>198</sup> Schmidt 1997, sid 189 f.

<sup>199</sup> Schmidt 1997, sid 190 f.

<sup>200</sup> Hansson 2010, sid 270 och Adlercreutz och Gorton 2010, sid 111.

<sup>201</sup> Lehrberg 2014, sid 202 ff. Den är alltså erkänd inom den allmänna avtalsrätt, men i Arbetsdomstolens tappning närmar den sig culparegeln som har beskrivits ovan i avsnitt 3.2.

<sup>202</sup> Hansson 2010, sid 272.

<sup>203</sup> Lehrberg 2014, sid 211. Den är den aktiva sidan av oklarhetsregeln, en klargörandeplikt. Se Hansson 2010, sid 271. I den allmänna avtalsrätten har Adlercreutz talat om en klargörandeprincip, främst utifrån försäkringsrätten. Se Adlercreutz och Gorton 2010, sid 113. Schmidt talar om en upplysningsplikt, som torde ha samma innebörd. Se det ovan nämnda AD 1982 nr 79 och Schmidt 1997, sid 190 f.

<sup>204</sup> Hansson 2010, sid 271 f.

I AD 1993 nr 68 konstaterar domstolen under rubriken ”vem ska bära ansvaret för oklarheten?” följande.

”Det har på grund av det anförda ålegat förbundet att vid förhandlingarna klargöra effekterna av regeln enligt förbundets tolkning för Landstingsförbundet. Eftersom förbundet inte gjort detta bör tolkningen ske till förbundets nackdel och till landstingets fördel.”<sup>205</sup>

I AD 1983 nr 1 begränsade dock domstolen parternas upplysningsplikt, med hänsyn till att båda parter haft avtalsteknisk expertis till sitt förfogande och därför inte borde ha haft några svårigheter med att få en rättvisande uppfattning om avtalstextens innebörd.<sup>206</sup>

Oklarhetsregeln har i praxis använts för att ge förtur åt en dispositiv lagstiftning som skulle ha gällt om frågan varit oregerad i kollektivavtalet. Den som menar att kollektivavtalet ska ha en annan innebörd än sådan lag får då bära klargörandeplikten.<sup>207</sup> Klargörandeplikten visar sig också så, att den part som menar att en skrivelse har en betydelse som begränsar något som är vanligt förekommande inom avtalsområdet måste klargöra detta för sin motpart, eller om hon hävdar att ett begrepp har en vidare innebörd än i gängse språkbruk på avtalsområdet.<sup>208</sup> Den part som vill ha en ändring av ett kollektivavtal måste vara tydlig mot sin motpart med att hon nu ser på en viss bestämmelse på ett annat sätt.<sup>209</sup> Här flyter klarhetsregeln samman med den allmänna tolkningsregeln om ordalydelsens styrka.

I en debatt under slutet av 1980-talet framförde Hans Stark, justitiekansler och före detta ordförande i Arbetsdomstolen, att avgöranden som låter oklarhetsregeln och klargörandeplikten bli avgörande för tolkningen fram till 1980-talets slut varit sällsynta i Arbetsdomstolens praxis. Det skulle enligt Stark kunna bero på att regeln lägger en tung börda på arbetsgivarsidan, som ofta är den part som formulerar texten. En sådan börda är kanske inte rimlig att lägga på en part när båda parter anses vara jämnstarka. Men också utvecklingen mot att avtalen genomarbetas i arbetsgrupper med representanter från båda sidor, skulle kunna göra det realistiskt att tillämpa regeln.<sup>210</sup> Tore Sigeman har också gett uttryck för att Arbetsdomstolen inte i någon nämnvärd utsträckning använder sig av

---

<sup>205</sup> Målet refereras av Hansson, sid 270 och Schmidt 1997, sid 191. Resultatet av en tolkning enligt oklarhetsregeln får dock inte bli orimligt, se AD 1979 nr 23 och Schmidt 1997, sid 191.

<sup>206</sup> Schmidt 1997, sid 191.

<sup>207</sup> Hansson 2010, sid 273. Detta kan få betydelse även för lagstiftning som inte är semidispositiv. Till exempel har påståenden om en tyst reglering av en mer utsträckt fredsplikt än den som MBL statuerar underkänts av Arbetsdomstolen i AD 1965 nr 6, eftersom kraven på klargörande i en sådan situation ökar om det inte framgår tydligt av ordalydelsen. Se Hansson 2010, sid 275 f.

<sup>208</sup> Hansson 2010, sid 274 och AD 1984 nr 28 som gällde begränsningar av deltidsanställningar, vilket krävde stor tydlighet då det var så vanligt förekommande på landstingsområdet.

<sup>209</sup> Källström och Malmberg 2013, sid 169.

<sup>210</sup> Ahlberg 1988, sid 6.

oklarhetsregeln, och har frågat sig om det innebär att Arbetsdomstolen skyddar arbetsgivarsidan från ett för stort ansvar.<sup>211</sup>

För att återknyta till Arbetsdomstolens syfte att skapa handlingsregler för parterna, uppmanar klargörandeplikten parterna att uttrycka sin vilja tydligt, för att på så sätt förverkliga partsautonomin och inte riskera att en utomstående aktör som domstolen ger reglerna innehåll, eller att lagstiftarens dispositiva lagar får göra detta.<sup>212</sup> I litteraturen har hävdats att tydliga avtal ligger i tiden, kanske mer än någonsin förut. Tydliga bestämmelser i kollektivavtal gör det lättare för staten att förutse och styra den ekonomiska utvecklingen, till exempel vad gäller lönebildningen i kristider. Sveriges medlemskap i EU och det allt ökande influenserna från EU-rätten har medfört, som nämnts i inledningen, större krav på statens inblandning i arbetsrättsliga bestämmelser – minimilöner för utstationerade arbetare är ett tydligt exempel. På så sätt förväntas staten ha insyn i vad de kollektivavtalsregleringen säger, vilket blir betydligt enklare om avtalen är tydliga och dess effekter går att förutse för en utomstående.<sup>213</sup>

### 3.3.5 Parternas praxis

Ett kollektivavtal kan bestå av bestämmelser som kommit till vid olika tidpunkter. Det är då partsavsikten vid tidpunkten när den specifika klausulen skrevs som ska vara avgörande – vilket i vissa kollektivavtalets fall kan vara så långt som för hundra år sedan.<sup>214</sup> Enligt 39 § avtalslagen krävs speciella omständigheter för att man i tolkningen av ett avtal ska ta hänsyn till andra omständigheter än de som var kända vid tidpunkten då avtalet slöts. Eftersom kollektivavtalet inte är något vanligt avtal, och bygger på varaktighet och en lång relation mellan parterna, har Arbetsdomstolen i sin praxis ansett att tidsaspekten av avtalet inte kan bortses ifrån. Därför kan dels omständigheter från före avtalsslutet, men också avtalets användning därefter, i viss mån få betydelse för tolkningen.<sup>215</sup>

Hur en fråga har behandlats *innan* det aktuella avtalet skrevs kan påverka Arbetsdomstolens bedömning av avtalsinnehållet.<sup>216</sup> En parts agerande vid tidigare förhandlingar och processer kan då spela in i tolkningen, särskilt vad gäller motpartens vetskap om dennes inställning till en viss fråga.<sup>217</sup> I kollektivavtal är det inte ovanligt att bestämmelser överförs från äldre avtal, och

---

<sup>211</sup> Ahlberg 1988, sid 10.

<sup>212</sup> Hansson 2010, sid 275.

<sup>213</sup> Hansson 2010, sid 277.

<sup>214</sup> Schmidt 1997, sid 187. Se till exempel AD 1982 nr 154 där en klausul med ursprung från 1913 i verkstadsavtalet skulle tolkas.

<sup>215</sup> Hansson 2010, sid 279. Avtals historia kan få betydelse även i andra civilrättsliga avtal, men då rör det sig främst om standardavtal, se Lehrberg 2014, sid 141 f.

<sup>216</sup> Schmidt 1997, sid 192.

<sup>217</sup> Schmidt 1997, sid 192 och AD 1995 nr 73. I målet hade arbetsgivarsidan gett sin ståndpunkt till känna i en tidigare tvist som avgjorts av Arbetsdomstolen. Arbetstagarparten hade då inte fog för att tro att arbetsgivarsidan skulle ha bytt inställning i den nya tvisten.

för att förstå innebörden måste man utreda klausulens ursprung.<sup>218</sup> För att en historisk gemensam partsavsikt ska få genomslag för dagens tolkning krävs att den har varit obruten under de år som gått sedan avtalet tecknades.<sup>219</sup>

I princip är vad som har hänt *efter* avtalsslutet utan betydelse för tolkningen. Det måste dock skiljas från att hur parterna har handlat därefter kan utgöra starkt bevis för hur parterna har uppfattat avtalet, alltså vad som var den ursprungliga partsviljan.<sup>220</sup> Den faktiska tillämpningen av avtalet kan på så sätt påverka tolkningen. Enligt Arbetsdomstolens praxis räcker det inte att ett avtal tillämpats på ett visst sätt ett fåtal gånger – generella slutsatser måste gå att dra angående en gemensam avsikt vid avtalsslutet. Men, genom en lång historia av tillämpning på ett visst sätt, kan innehållet i kollektivavtalet förändras. Bakgrunden till tvisten i AD 1994 nr 3 var huruvida arbetsgivaren var skyldig att tillämpa en viss lönesättning, tidlön, på vissa grupper av arbetstagare. Domstolen avslog arbetstagarnas talan, som i en del utgått ifrån att kollektivavtalets ordalydelse innebar att arbetsgivarna skulle varit skyldiga att utge sådan tidlön.

”Som arbetsdomstolen uppfattar saken har den nu berörda tillämpningen av tidlöneformen varit väl känd av avtalsparterna samt förekommit under så lång tid och vunnit sådan utbredning att den numera inte kan anses oförenlig med kollektivavtalet.”<sup>221</sup>

Detta är ett tydligt avsteg från huvudregeln att avtalet får sitt innehåll när det skrivs, och att detta är den kritiska tidpunkten för avtalet. För att det ska få genomslag krävs att en viss tillämpning har skett utan att motparten, trots vetskap om detta, har protesterat.<sup>222</sup> Det bör poängteras att den här vägen är svårframkomlig. Så länge motparten, som i processen hävdar en annan tolkning, kan presentera en rimlig förklaring till varför tillämpningen har avvikit från den ursprungliga partsavsikten, får denna och ordalydelsen företräde. Arbetsdomstolen har inte heller uppställt någon skyldighet för en part att hålla sig informerad om förändringar i partsbruket, så länge den tolkning man hävdar överensstämmer med avtalets principiella innebörd.<sup>223</sup> I AD 1978 nr 132 ställde domstolen krav på att praxis ska vara långvarig, fast och känd av båda parter för att kunna tillmätas självständig betydelse.<sup>224</sup>

### 3.3.6 Avtalets ändamål och tolkningens rimlighet

I brist på gemensam partsvilja och tydlig ordalydelse kan tolkningsresultatets rimlighet, eller ändamål, bli avgörande för avtalets innehåll. Parterna

---

<sup>218</sup> Hansson 2010, sid 279.

<sup>219</sup> Hansson 2010, sid 281.

<sup>220</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, sid 124.

<sup>221</sup> Se även Hansson 2010, sid 283.

<sup>222</sup> Schmidt 1997, sid 192 och AD 1995 nr 130, där domstolen inte fann det styrkt att Byggförbundet haft kännedom om den lokala praxis som förelegat.

<sup>223</sup> Hansson 2010, sid 284 och AD 1991 nr 132.

<sup>224</sup> Hansson 2010, sid 283 ff och Schmidt 1997, sid 193.

argumenterar också ofta inför domstolen kring vilken tolkning som är den mest rimliga. Måttstocken för vad som är rimligt kan till exempel utgå från syftet med bestämmelsen.<sup>225</sup> Det här tillvägagångssättet öppnar upp för en normativ tolkning och ger Arbetsdomstolen en stor frihet i vilka element som tas in i tolkningen.<sup>226</sup> I litteraturen placeras ofta rimlighetsbedömningar relativt långt ner i hierarkin av tolkningsregler. Källström och Malmberg placerar en rimlighetstolkning sist bland tolkningsreglerna.<sup>227</sup> Schmidt ser rimlighetstolkningen som en möjlig lösning efter en granskning av partsvilja, ordalydelse och konstaterande att ansvaret för en otydlighet inte kan placeras på en av parterna.<sup>228</sup> Adlercreutz nämner över huvud taget inte möjligheten att lösa tvisten med hjälp av en rimlighetsbedömning när han sammanfattar Arbetsdomstolens tolkningsverksamhet.<sup>229</sup> I AD 1993 nr 68 diskuterar dock domstolen tolkningsresultatets rimlighet mellan ordalydelsen och parternas ansvar för en oklarhet.

Konsekvensen av den här tolkningsregeln blir att avtalets innebörd bestäms av någonting annat än parternas gemensamma avsikt med avtalet – vilket kan rättfärdigas med kollektivavtalets funktion att reglera arbetsmarknaden.<sup>230</sup> Arbetsdomstolen har i en rad fall sett till vad som för en utomstående framstår som det naturliga syftet med en viss bestämmelse, med hänsyn till avtalets uppbyggnad, ändamålet och praktiska konsekvenser.<sup>231</sup> I AD 1984 nr 37 uttalade domstolen att det i praxis finns åtskilliga exempel på fall då innebörden av en reglering har fått bestämmas efter vad som efter allmänna överväganden framstår som en naturlig avtalstolkning, men att det kan bli aktuellt först när andra tolkningsprinciper inte gett någon ledning. Arbetsdomstolen anförde vidare följande.

”Däremot är det inte en uppgift för domstolen att i fall då avtalsinnehållet på annat sätt kan fastställas korrigera detta med hänvisning till sådana allmänna överväganden. I den mån utvecklingen leder till att en avtalsbestämmelse får konsekvenser som inte står i överensstämmelse med parts uppfattning om hur förhållandet bör vara är det en fråga för parten att genom förhandlingar med motparten söka få en ändring till stånd.”

---

<sup>225</sup> Hansson 2010, sid 261. Mer specifikt kan måttstocken för vad som är att anse som rimligt vara kompensation för arbetstagaren eller organisatoriska överväganden, se Hansson 2010, sid 260 f.

<sup>226</sup> Hansson 2010, sid 260 f.

<sup>227</sup> Källström och Malmberg 2011, sid 169.

<sup>228</sup> Schmidt 1997, sid 193 f

<sup>229</sup> Adlercreutz 2009 B, sid 226 ff.

<sup>230</sup> Hansson 2010, sid 261.

<sup>231</sup> Se Schmidt 1997, sid 194. Schmidt hänvisar till rimlighetsresonemang i 34 mål, från AD 1951 nr 44 till AD 1997 nr 2. Se Schmidt 1997, sid 193 f. Hansson menar att ett gammalt avtal ger större rum för rimlighetstolkning och tar AD 1989 nr 140 som exempel, se Hansson 2010, sid 261. Arbetsdomstolen för i domen följande resonemang. ”I detta fall ligger emellertid regelns tillkomst närmare tjugo år tillbaka i tiden och det rimliga i en viss tolkning måste självfallet bli en tolkningsfaktor av mera självständig betydelse när det av olika skäl inte längre är möjligt att förebära bevisning i form av förhör med personer som har deltagit i de aktuella avtalsförhandlingarna.”

Domstolen föll därför tillbaka på ordalydelsen i avtalet som enligt domstolen entydigt talade för uppfattningen att en omtvistad klausulen inte varit tillämplig, och avlog därmed arbetsgivarsidans talan.

I AD 1990 nr 4, som rörde rätt till övertidsersättning enligt verkstadsavtalet vid körning med egen bil till och från arbetsplats utom verkstaden, anförde domstolen däremot att det är ofrånkomligt med en viss skälighetsbedömning när utredningen inte visat på någon klar reglering av en viss fråga.<sup>232</sup> I AD 2006 nr 9, som rörde fråga om kompensation för vissa skiftarbetare, bestämdes avtalsinnehållet – i sista hand, och med stöd av en tydlig ordalydelse – av vad som utifrån sett är bestämmelsens ändamål och vilka praktiska följder olika tolkningsalternativ skulle få. Tvisten gällde huruvida de arbetstagare som arbetade eftermiddagsskift, vilka enligt kollektivavtal aldrig utförde arbete på fredagar, också skulle få ersättning motsvarande övertidstillägg för skärtorsdagen, eftersom långfredagen var en helgdag. Förmiddagsskiftarbetarna, som normalt arbetade på fredagar, fick arbetsveckan förkortad, vilket eftermiddagsskiftarbetarna inte fick. Domstolen talade i domskälen om ”rättsviseskäl” mellan arbetstagare – vilket skulle tala för arbetstagersidans tolkning. Detta avvisades dock av domstolen eftersom någon reglering av hur kompensationen skulle beräknas saknades i avtalet. Istället fann domstolen att arbetsgivarsidans tolkning var ”fullt rimlig”, nämligen att anmärkningen i avtalet om övertidstillägg inte hade någon egentlig praktisk funktion i den uppkomna situationen. Detta hade enligt domstolen också stöd i ordalydelsen. I domen hänvisas också tillbaka till det ovan refererade uttalandet i AD 1984 nr 37.<sup>233</sup>

Under 1970-talets andra hälft tyckte sig Sigeman se en trend av rimlighetstolkningar. Han anförde då följande. ”Möjligen har under de allra sista åren framträtt en tendens mot att AD lägger större vikt än tidigare vid vilket syfte parterna mer allmänt kan antagas ha velat främja med en omtvistad avtalsreglering och att detta syfte mer påtagligt än tidigare får utpeka en riktpunkt för avtalsstillämpningen i egenartade fall”.<sup>234</sup> Något senare, under slutet av 1980-talet, ansåg även Hans Stark att det fanns en ökad mängd rimlighetsöverväganden i Arbetsdomstolens avgöranden. Han menade att domstolen, när de övriga tolkningsreglerna inte ”kastar skuggorna åt något håll”, hellre ser till en naturlig tolkning mot bakgrund av de principer som avtalet bygger på, vad som utifrån sett verkar vara ändamålet med klausulen och vilken lösning som ter sig mest praktisk, än en hård ordalydelse.<sup>235</sup>

Enligt Hansson har Arbetsdomstolen i sin praxis sällan tagit någon hänsyn till att skydda den svagaste parten på arbetsmarknaden, den enskilde arbetstagaren, något som ofta görs inom till exempel konsumenträtten och offentlig rätt.<sup>236</sup> I AD 2000 nr 6 tycks dock ordföranden och arbetstagersidans representanter i en skiljaktig

---

<sup>232</sup> Schmidt 1997, sid 194.

<sup>233</sup> Källström och Malmberg 2013, sid 169.

<sup>234</sup> Sigeman 1977, sid 224.

<sup>235</sup> Ahlberg 1988, sid 8.

<sup>236</sup> Hansson 2010, sid 273.

mening argumentera för att ta in en sådan aspekt i tolkningen. Frågan var om tidsbegränsade anställningar enligt en regel i kollektivavtalet automatiskt innefattade en provanställningsperiod. De skiljaktiga menade att en sådan ordning, mot bakgrund av bestämmelserna i LAS, avviker från vad en enskild part i ett anställningsförhållande kan förvänta sig.

### 3.3.7 Schablontolkningar

Arbetsdomstolen har genom sin praxis skapat vissa schablontolkningar. Det innebär att efter att domstolen har tolkat en klausul, i ett enskilt fall, kommer det avgörandet användas som modell för tolkningen av en liknande klausul i ett annat fall.<sup>237</sup> En sådan ”standardlösning” minskar parternas inflytande över avtalet, och får det att mer likna tolkning av lag, en generell lösning istället för en situationsanpassad.<sup>238</sup> Det kanske allra mest välkända exemplet är 29/29-principen, som härstammar från AD 1929 nr 29 och det i det fallet aktuella kollektivavtalet. Nuförtiden är det en egen princip om arbetstagarens arbetskyldighet.<sup>239</sup>

I senare praxis återfinns en schablontolkning i AD 2009 nr 5, av betydelsen att det faktum att ett kollektivavtal hänvisar till en lag inte i sig innebär att lagtexten blivit avtalsinnehåll på så sätt att det även utgör kollektivavtalsbrott om en part bryter mot lagen.<sup>240</sup> Målet rörde en bestämmelse i installationsavtalet med innebörden att arbetstagare under vissa förutsättningar skulle arbeta övertid i den utsträckning som lag tillät. Att arbetsgivaren hade beordrat övertid på visst sätt, i strid mot arbetstidslagen, innebar då inte i sig ett skadestandsgrundande kollektivavtalsbrott.

### 3.3.8 Regler för ogiltighet

Avtalstolkning ska till sin natur vara en deskriptiv verksamhet – det är parterna som står för det normativa och skapar avtalets innebörd. Det är dock en sanning med modifikation. I och med tolkningen får Arbetsdomstolen inflytande över avtalets innebörd. Domstolen är också ett sätt för det allmänna att få ett visst inflytande i partsautonomin.<sup>241</sup> Tydligast blir det när domstolen använder regler, som egentligen går utanför en traditionell avtalstolkning, för att fastställa avtalets innehåll. Även om detta tekniskt sett är vad som kan kallas korrektionsmetoder har de så nära samband med tolkningen att de förtjänar att kort nämnas här. Det rör sig då främst om 36 § avtalslagen och principen om god sed på

---

<sup>237</sup> Sigeman 1977, sid 205. Arbetsdomstolen har en stark tradition av att utveckla schablontolkningar, och då tas utgångspunkt i denna schablontolkning istället för i avtalets lydelse, se Källström och Malmberg 2013, sid 169.

<sup>238</sup> Hansson 2010, sid 288.

<sup>239</sup> Sigeman 1977, sid 205 f.

<sup>240</sup> Källström och Malmberg 2013, sid 169.

<sup>241</sup> Hansson 2010, sid 295.



arbetsmarknaden.<sup>242</sup>

Arbetsdomstolen kan använda 36 § avtalslagen för att undanröja en viss bestämmelse, när den dess betydelse har tolkats fram till något som domstolen anser vara oskäligt.<sup>243</sup> Användningen av denna generalklausul är dock i jämförelse med den allmänna avtalsrätten begränsad inom kollektivavtalsrätten, vilket Arbetsdomstolen har påpekat i en rad rättsfall.<sup>244</sup> I litteraturen har anledningen angetts vara att parterna i ett kollektivavtal är jämställda, något som parterna enligt 36 § 2 st avtalslagen företrädesvis inte ska vara för att ett avtal ska jämkas. Den förklaringen har också kritiserats – det är inte säkert att parterna faktiskt är jämställda, även om tanken med kollektivavtalssystemet är att de ska vara det.<sup>245</sup> I AD 1986 nr 26 skriver domstolen att utrymmet för 36 § avtalslagen är ”utomordentligt begränsat” vad gäller avtal mellan centrala parter. Det resonemanget kan läsas som att det öppnar upp för att möjligheten skulle vara större för avtal som slutits på lokal nivå.<sup>246</sup>

Inom kollektivavtalstolkningen finns ingen princip av innebörden att tolkningen ska ske så att rättvisa uppnås mellan arbetstagare. Det har Arbetsdomstolen uttryckt tydligt i AD 1994 nr 60.<sup>247</sup> Det som däremot finns, och rör sig i gränstrakten av en oskälighetsförklaring enligt 36 § avtalslagen, är en allmän arbetsrättslig princip om god sed på arbetsmarknaden. Principen utgör ytterligare en möjlighet för domstolen att kontrollera parternas normbildning.<sup>248</sup>

---

<sup>242</sup> Hansson 2010, sid 296.

<sup>243</sup> Hansson 2010, sid 296.

<sup>244</sup> Hansson 2010, sid 297. För ett exempel från praxis, se AD 1998 nr 103.

<sup>245</sup> Hansson 2010, sid 297. Ett särskilt intressant fenomen är här värt att nämna, som belyser kollektivavtalsrättens särpräglighet som rättsområde. Frågan om oskälighet kommer ofta upp i samband med skiljeklausuler i kollektivavtal. Arbetsdomstolen har i AD 1978 nr 83 uttalat att det i princip vore uteslutet att tillämpa 36 § på en skiljeklausul för en organiserad medlem, eftersom denna har sin organisation i ryggen när en sådan tvist uppkommer. Detta ställdes i relation till oorganiserade arbetstagare, som inte har ett liknande skydd. Domstolen skriver att det vore märkligt om bara oorganiserade arbetstagare har möjlighet att få hjälp av 36 §. I målet bedömdes 36 § inte vara tillämplig. Domen har i efterhand förståtts som att den utgör ett incitament för arbetstagare att organisera sig. På så sätt används en lagparagraf som uttryckligen ska skydda den svagare parten istället inom arbetsrätten för att förstärka den svenska modellen. Se Hansson 2010, sid 301.

<sup>246</sup> Se Hansson 2010, sid 297.

<sup>247</sup> I målet uttalade AD följande. ”Inom kollektivavtalsrätten erkänns inte som någon allmän princip att ett kollektivavtal skall tolkas på sådant sätt att fullständig rättvisa uppnås mellan skilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Situationen är en annan, om arbetsgivarens handlande är diskriminerande eller på annat sätt strider mot lag och goda seder.” Se även Hansson 2010, sid 302.

<sup>248</sup> Hansson 2010, sid 302. Om en klausul i ett kollektivavtal befinns strida mot god sed blir konsekvensen att den inte tillämpas. I AD 1983 nr 107 jämkade Arbetsdomstolen avtalsurlistor som konsekvent placerade enbart finsktalande personal längst ner på listorna, eftersom de på grund av diskriminering ansågs strida mot god sed på arbetsmarknaden. Domstolen hänvisade till avtalsrättsliga principer, särskilt 36 § avtalslagen, för att jämka listorna. På det här området går alltså de olika principerna in i varandra, se Hansson 2010, sid 303.

### 3.4 Kritik mot Arbetsdomstolens tolkning

Under 1970-talet framförde arbetstagsidan stark kritik mot Arbetsdomstolens sätt att tolka kollektivavtal. Kritikerna menade att kollektivavtalstolkningen var allt för styrd av domstolens egna tidigare avgöranden och därför präglades av föråldrade synsätt. Man ansåg att domstolen istället borde ta större hänsyn till samhällsutvecklingen.<sup>249</sup> Kritiken utmynnade i ett betänkande från arbetsrättskommittén,<sup>250</sup> som dock i stort godtog domstolens normer för rättsbildningen. Betänkandet ansåg att om rättstillämpningen ska bli bättre anpassad till utvecklingen på arbetsmarknaden måste det ske genom lagstiftning, inte genom domstolens egen försorg. I betänkandet anfördes dock att det just vad gäller kollektivavtalstolkning skulle kunna skapas en ”bakomliggande norm”, eller allmänt övergripande värderingar från lagstiftarens sida, som skulle kunna preciseras genom större frihet i praxis. Mot detta talade enligt betänkandet att det skulle strida mot synsättet bakom domstolens tolkningspraxis, där partsautonomi och avtalsfrihet är värden som ska upprätthållas, och att en ny princip inte får komma till innan ”ytterligare erfarenheter vunnits”.<sup>251</sup>

Tre ledamöter, alla företrädare för arbetstagsidan, var skiljaktiga till betänkandet och anförde att domstolen borde ges ökat utrymme för egen rättsförnyelse. Dessa ledamöter menade att mycket skulle finnas mycket att vinna på en rekommendation från lagstiftarens sida om att från fall till fall pröva behovet av förändring från tidigare prejudikat inom de gränser som uppställs av gällande lagar, avtal och andra regleringar.<sup>252</sup> Särskilt viktigt skulle detta vara för avtalstolkningen, som enligt ledamöterna var i behov av ”en mer kritisk genomlysning”. Mycket talade nämligen enligt ledamöterna för att tolkningsreglerna genom sin utformning gynnade arbetsgivarna. Tolkningsreglerna borde därför omprövas för att medföra mer framåtsyftande lösningar.<sup>253</sup>

I propositionen till MBL berörde departementschefen kort rättsbildningen i Arbetsdomstolen.<sup>254</sup> Han ansåg det angeläget att Arbetsdomstolens praxis återspeglar arbetslivets förnyelse. Han rekommenderade därför en ny utredning, med uppdrag att utvärdera och ge förslag på nya rättsregler, om det skulle visa sig att lagstiftningens syfte inte fått genomslag i rättstillämpningen. Sigeman kallar beslutet att ge uppdrag åt kommittén att följa utvecklingen i praxis, för en ”enastående åtgärd i svenskt rättsliv”.<sup>255</sup>

En förklaring till att Arbetsdomstolen hållit fast vid de tidigt utvecklade normerna är att de vill respektera arbetsmarknadsparternas autonomi. När parterna efter att

---

<sup>249</sup> Sigeman 1977, sid 209 ff.

<sup>250</sup> SOU 1975:1 sid 565 – 600.

<sup>251</sup> Se SOU 1975:1, sid 599. Se också Sigeman 1977, sid 211.

<sup>252</sup> Se SOU 1975:1, sid 960.

<sup>253</sup> SOU 1975:1, sid 960 f.

<sup>254</sup> Prop. 1975/76:105 bil. 1, sid 319 f.

<sup>255</sup> Sigeman 1977, sid 213.

domstolen har dömt efter en sådan princip har låtit sina avtal bestå oförändrade, har normerna blivit en förutsättning som parterna har utgått i från i senare avtalsbildningar.<sup>256</sup> Under senare år ser kritiken från arbetstagsidan i viss mån ut att ha avtagit, även om kritik har framförts mot att Arbetsdomstolen tillämpar en för snäv ordalydelsestolkning.<sup>257</sup>

Efter lagstiftningen i form av MBL och så småningom LAS, var det arbetsgivarsidans tur att visa missnöje med Arbetsdomstolens dömande. Medan arbetstagsidans missnöje har riktat in sig på domstolens prejudikatbundenhet, har arbetsgivarkritiken främst riktat in sig på att Arbetsdomstolen blivit *för* självständig. De ansåg att principer som en gång fastslagits ska bibehållas tills dess att lagstiftaren genomför ändringar.<sup>258</sup>

Boel Flodgren avvisar kritiken om att Arbetsdomstolen skulle vara alltför godtyckliga i sitt dömande. Hon menar att det är helt i enlighet med den svenska rättskälleläran att domstolen har frihet att välja mellan olika tillämpningstekniker. Rättskälleläran ger enligt Flodgren domstolen frihet att ta fasta på olika omständigheter och välja olika tolkningsprinciper, utan att detta kan klandras. Av intresse är enligt henne snarare *varför* domstolen i ett visst fall väljer att lösa en tvist på ett sätt snarare än ett annat – vilket enligt Flodgren närmast är omöjligt att besvara uttömmande.<sup>259</sup> Flodgren lyfter fram att individuella psykologiska faktorer hos domaren spelar in i ställningstaganden i en dom – det finns de som är mer eller mindre djärva som rättsbildare.<sup>260</sup> På samma tema har Hansson anförts att man inte ska lägga för stor vikt vid de antydningar om en hierarki bland tolkningsreglerna som förekommer i Arbetsdomstolens domar, då uttryckssättet likväl kan bero på vilken domare som har skrivit domen.<sup>261</sup>

Utgångspunkten i de fall som tas hela vägen till Arbetsdomstolen är att rättskällorna inte ger något entydigt svar – ofta kan båda parter ställningstaganden ha stöd i källan. Här menar Flodgren att den samhälleliga acceptans som följer av domstolens ställningstagande måste beaktas, och att domstolen styrs av förväntade samhälleliga konsekvenser av ett beslut. Domstolen är vidare beroende av en acceptans från arbetsmarknadens parter och när de ställs inför att fatta ”lämpliga” beslut blir uppgiften, snarare än att skipa rättvisa i det enskilda fallet, att skapa normer som kan accepteras av parterna i framtiden. Flodgren menar att domstolens dömande verksamhet, i alla fall i de svåra fallen, inte är strikt normbunden och endast tillämpar lagen enligt lagstiftarens mening, utan istället är ”starkt konsekvensinriktad”.<sup>262</sup>

---

<sup>256</sup> Sigeman 1977, sid 217 f. Sigemans resonemang riktar i första hand in sig på principer så som 29/29 -principen, men går att applicera på andra tolkningsregler.

<sup>257</sup> Se till exempel Lundberg m.fl. i Lag och Avtal debatt, 2013.

<sup>258</sup> Flodgren 1983, sid 104 f.

<sup>259</sup> Flodgren 1983, sid 108 f.

<sup>260</sup> Flodgren 1983, sid 134.

<sup>261</sup> Hansson 2010, sid 247, not 826.

<sup>262</sup> Flodgren 1983, sid 137.

Maktbalansen mellan parterna var föremål för diskussion under 1980-talet, en diskussion som även den verkar ha avtagit på senare tid. Hans Stark anförde då att parternas olika bakgrund har en stor inverkan på resultatet av kollektivavtalsförhandlingar, vilket i sin tur kan behöva beaktas vid tolkningen.<sup>263</sup> Enligt hans synsätt – som får ses mot bakgrund av att åsikterna framfördes i slutet av 1980-talet – uppstår en obalans vid kollektivavtalsförhandlingarna när arbetsgivarsidan ofta har en jurist som förhandlare, medan förhandlarnas bakgrund på arbetstagersidan, och då kanske främst bland LO-förbunden, ser annorlunda ut. Där var förhandlarna mer sällan jurister och många hade inte heller någon formell utbildning i förhandlingsteknik. Stark menade att arbetsgivarsidan kan ha ett övertag i kollektivavtalsprocessen på grund av att deras representanter är utbildade i att kunna formulera sig.<sup>264</sup> Carl Erik Vos, före detta VD för dåvarande SAF:s allmänna grupp, menade i samma debatt att juridisk kompetens i förhandlingssituationen inte alls är så avgörande som Stark vill ge sken av. Eftersom den som lägger fram förslaget till en avtalstext har ett stort ansvar för att den håller vid en rättslig prövning och att det inte finns några missförstånd kring texten jämnas maktbalansen ut. Vos menade vidare att den praktiska erfarenheten från arbetsplatserna som arbetstagersidans förhandlare ofta besitter är en stor tillgång i förhandlingen.<sup>265</sup>

---

<sup>263</sup> Debatten som redogörs för nedan fördes under Lag och Avtals jubileumsseminarium 1988 under rubriken ”Vad säger kollektivavtalet?” och finns återgivet i Ahlberg 1988. Det är förvisso länge sedan den ägde rum, men argumenten som framfördes är likväl relevanta för att belysa några av de perspektiv som kan anläggas på Arbetsdomstolens användning av tolkningsreglerna.

<sup>264</sup> Ahlberg 1988, sid 1.

<sup>265</sup> Alberg 1988, sid 2.

# 4 Praxis 2010 – 2014

## 4.1 Inledning

Mellan 2010 och 2014 har Arbetsdomstolen meddelat 41 domar rörande tolkning av kollektivavtal.<sup>266</sup> Resultatet av genomgången presenteras även i tabellform i uppsatsens bilaga. I tabellen finns ett antal fakta om varje mål angivna: vilka parter som tvistar, vilket kollektivavtal tvisten rör, kortfattat om omständigheterna i målet, vilken tolkningsregel som blivit utslagsgivande samt domslutet. Syftet med att presentera resultatet i tabellform är att ge en översiktlig bild av hur domstolen använt sig av tolkningsregler under de senaste fem åren. Det finns givetvis nackdelar med att sammanfatta Arbetsdomstolens utförliga domskäl i tabellform, särskilt då domstolen ofta resonerar kring en rad omständigheter innan avtalets innebörd fastställs. Ambitionen med tabellsammanställningen är att synliggöra ett mönster för de tolkningsregler som blir utslagsgivande i tvisterna.

Inledningsvis kan följande övergripande slutsatser dras. I 15 av domarna blir arbetstagsidans tolkning gällande, i 23 domar ges arbetsgivarsidans tolkning företräde. I de övriga tre domarna består antingen tvisten av flera tolkningsfrågor vari parternas tolkning ömsom vinner företräde<sup>267</sup>, alternativt får ingen parts talan stöd hela vägen på grund av omständigheterna i målet.<sup>268</sup>

Alla 41 domskäl inleds med ett försök från Arbetsdomstolen att hitta en gemensam partsavsikt. I alla mål utom ett visar sig dock den vägen vara oframkomlig. Undantaget finns i AD 2014 nr 65, där parterna i tvisten är andra än de parter som ursprungligen slöt kollektivavtalet. De ursprungliga parterna, SAF och SiF, hade vid avtalslutet en tydlig gemensam avsikt med avtalet, vilken blir vägledande för tolkningen i den aktuella tvisten mellan en arbetstagarare och ett bolag.

När domstolen konstaterat att någon gemensam partsavsikt inte går att finna går man vidare till ordalydelsen. Som kommer att belysas närmare i avsnitt 4.2 är det i de allra flesta målen här som avtalets innebörd fastställs. I nio av de granskade målen väljer domstolen dock att efter att de konstaterat en avsaknad av gemensam

---

<sup>266</sup> Borträknat domar rörande ogiltighet och jämkning, se AD 2008 nr 11 och AD 2013 nr 43, tillämpligt kollektivavtalsområde, se AD 2010 nr 69, 2013 nr 30 och 2014 nr 42 samt tvister kring frågan om något kollektivavtal över huvud taget kommit till stånd, se AD 2008 nr 9. Domstolen har även meddelat ett interimistiskt beslut, AD 2014 nr 81, rörande tolkningen, men detta har inte tagits med i undersökningen eftersom det är just interimistiskt och inte en slutlig dom. Det kan även konstateras att domstolen var oenig i avgörandet, med tre skiljaktiga ledamöter. AD 2014 nr 69 har inte heller tagits med, då det är ett beslut om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen och då något egentligt resonemang kring tolkningen av avtalet inte förs i skälen för beslutet.

<sup>267</sup> AD 2010 nr 16.

<sup>268</sup> AD 2014 nr 35 och AD 2014 nr 65.

partsavsikt, men innan de ser till ordalydelsen, göra en bedömning av förekomsten av eventuell praxis mellan parterna.<sup>269</sup>

Vad som händer därefter, efter resonemang kring ordalydelse, och i vissa fall partsbruket, skiljer sig åt domarna emellan. Någon entydig ordning mellan de olika tolkningsreglerna går inte att utläsa. Till stor del beroende på vad parterna har anfört under processens gång går domstolen vidare till resonemang hänförliga till andra tolkningsregler. Dessa ska presenteras närmare i kommande avsnitt. Samtliga tolkningsregler som presenterats ovan i kapitel 3.4 går att identifiera i resonemangen i de 41 domskälen. Det är dock, vilket ska belysas närmare i kommande avsnitt, sällan några tolkningsdata – förutom ordalydelsen – bedöms kunna få självständig bäring för tolkningsfrågan. Tolkningsreglerna framstår snarare som hjälpreglar, som används för att styrka den lösning som ordalydelsen talar för, eller i vissa fall förstärka en något otydlig ordalydelse.

I ett par mål avslutar Arbetsdomstolen domskälen med vad som närmast kan liknas vid en uppmaning till parterna att reglera en intressefråga istället för att låta den avgöras genom tolkningstvist i domstol.<sup>270</sup> I AD 2011 nr 40 rådde till exempel tvist om hur en ledighetsbestämmelse i journalistavtalet skulle tolkas. Efter att ha bestämt avtalets innebörd med hjälp av ordalydelsen gjorde Arbetsdomstolen följande markering.

”Det problem med tillämpningen av bestämmelsen som arbetsgivarparterna menar föreligger har uppstått i och med att arbetstiden kommit att förläggas på ett nytt sätt för vissa arbetstagare. På motsvarande sätt som skedde när femdagarsveckan infördes kan frågan lösas genom en ny kollektivavtalsreglering.”

## 4.2 Avtalets ordalydelse

Ordalydelsen får utan konkurrens störst genomslag för tolkningen av kollektivavtalen i de 41 domarna meddelade mellan 2010 och 2014. Ofta görs bedömningen av ordalydelsen tillsammans med avtalets allmänna konstruktion – domstolen ser då till exempel var i avtalet en viss bestämmelse är placerad och hur dess lydelse står i jämförelse med andra, icke omtvistade, bestämmelser i avtalet.<sup>271</sup> Sammanräknat blir ordalydelsen, ibland tillsammans med avtalets konstruktion, ensam avgörande i 31 av 41 mål. I beräkningen inkluderas då tre mål där ordalydelsen fastställs mot bakgrund av gällande lagstiftning på området<sup>272</sup> och tre mål i vilka ordalydelsen blir avgörande efter att domstolen fört

---

<sup>269</sup> Se AD 2010 nr 6, AD 2010 nr 16, AD 2011 nr 82, AD 2012 nr 29, AD 2012 nr 40, AD 2012 nr 49, AD 2012 nr 66, AD 2012 nr 90 och AD 2013 nr 56.

<sup>270</sup> Se till exempel AD 2011 nr 4 och AD 2011 nr 40.

<sup>271</sup> Se till exempel AD 2014 nr 64, där avgörandet bland annat motiveras med att en annan bestämmelse i ett föregående likalydande avtal hade framstått som överflödigt om förbundets tolkning bedömts vara riktig.

<sup>272</sup> Se AD 2010 nr 96, AD 2012 nr 18 och AD 2013 nr 59.

resonemang som går att hänföra till oklarhetsregeln och klagörandeplikten<sup>273</sup>. I det här kapitlet ska några exempel lyftas fram, i syfte att belysa hur Arbetsdomstolen går till väga för att fastställa kollektivavtals innebörd med hjälp av ordalydelsen.

I flertalet av målen resonerar domstolen öppet och relativt oprecist kring vad ordalydelsen talar för.<sup>274</sup> I AD 2011 nr 40 och AD 2012 nr 89 preciserar domstolen sig något, när de i sitt resonemang lutar sig mot vad domstolen anser framgår av ”allmänt språkbruk”.

Ordalydelsen är sällan självklar – troligen hade tvisten då inte hamnat i domstol. Kanske är det då inte heller anmärkningsvärt att Arbetsdomstolens tolkning av en klausul rymmer ett visst normativt inslag. AD 2013 nr 59 rör till exempel en tvist om när en karensdag infallöl för arbetstagare som arbetade enligt ett speciellt schema. Domstolen konstaterade att ”rent språkligt” skulle ”första sjukfrånvarodag” kunna vara insjuknandedagen. Enligt Arbetsdomstolens mening var det dock, mot bakgrund av sjuklönelagens regler, ”rimligare” att förstå begreppet som den första dag arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom eller med andra ord den första dag arbetstagaren avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren som det är formulerat i 7 § sjuklönelagen. Slutsatsen blev att förbundet inte lyckats styrka att kollektivavtalet skulle ha en annan innebörd än lagtexten.<sup>275</sup>

I AD 2013 nr 55 var parterna oense om hur ordet ”avtal” skulle förstås i följande bestämmelse. ”Dessa övergångsbestämmelser gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal.” Förbundet menade att ”nytt avtal” syftat på kollektivavtal, och då något nytt sådant inte ingåtts var övergångsbestämmelserna tillämpliga på samtliga reservofficerare som hade tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004. Domstolen anförde att ordalydelsen inte med någon styrka talade för förbundets tolkning.

”Som avtalsbestämmelsen är formulerad är det enligt Arbetsdomstolens mening rimligare att förstå texten så att ordet avtalet i slutet av meningens syftar på ordet anställningsavtal tidigare i mening.

[...]

Det som enligt Arbetsdomstolens mening i ordalydelsen talar för förbundets tolkning är att uttrycket ”ikraftträdande” enligt gängse

---

<sup>273</sup> Se närmare nedan i avsnitt 4.3.

<sup>274</sup> För ett exempel, se AD 2013 nr 52.

<sup>275</sup> Uttrycket ”rent språkligt” återkommer i AD 2013 nr 80. Här konstaterar domstolen att avtalet ”rent språkligt” inte stödjer förbundets talan. Domstolen går vidare till att se vilka slutsatser som kan dras av avtalshistoriken och ”ordalydelsen i sin helhet”. Ordalydelsen i dessa talar enligt domstolen för att parterna åsyftat ett heltäckande system med skiljenämnd, vilket innebär att förbundets talan avslås.

språkbruk framstår som närmare förknippat med ett kollektivavtal än med ett enskilt anställningsavtal.”

Avvägningar som anspelar på rimlighet är alltså en del av domstolens läsning av ordalydelsen.<sup>276</sup>

Ytterligare ett intressant resonemang kring ordalydelsen, med klara normativa inslag, finns i AD 2013 nr 56. Föremål för tolkningen var en äldre bestämmelse med ursprung från 1955 i partihandelsavtalet, om säljande bröddistributörers rätt till måltidsersättning. Rätt till sådan ersättning fanns enligt avtalet när ”arbetstagare på grund av resa utanför ordinarie tjänstgöringsort inte kan äta sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats”. Frågan i målet var vad som utgör ordinarie tjänstgöringsort för de kringresande arbetstagarna. I domen menade Arbetsdomstolen att det är ”orimligt” att se ett helt geografiskt område som ordinarie tjänstgöringsort för chaufförerna. Enligt domstolen ”ligger det närmast till hands” att uppfatta uttrycket ordinarie tjänstgöringsort som att det tar sikte på en viss bestämd plats där verksamheten är belägen. Domstolen resonerade vidare kring ordet ”resa” i avtalet, vilket enligt domstolen ”måhända kan föra tanken till att bestämmelsen tar sikte på något annat än de körningar som de säljande distributörerna utför i sitt dagliga arbete”, men domstolen ansåg inte att det direkt av ordalydelsen gick att utläsa en sådan begränsning. Domstolen tog också hänsyn till ett vittnesmål från en före detta ombudsman som förklarat att bestämmelsen kommit till främst med chaufförerna i åtanke. I en samlad bedömning av det nu anförda kom domstolen till slutsatsen att det var en ”rimlig tolkning” att betrakta lagerlokalen som den vanliga plats som refereras till i avtalet.

I AD 2011 nr 3 rådde tvist om hur lång anställningstid arbetstagare hade rätt att tillgodoräkna sig efter att företaget de arbetade för genomgått ett ägarbyte. Arbetsdomstolen konstaterade helt kort att det var ”naturligare” att uttrycket ”vid företaget” syftade på arbetsgivaren och inte verksamheten. Varför detta var naturligare förklaras inte närmare. Resultatet blev att arbetsgivarsidans tolkning erkändes, vilket medförde att arbetstagarna endast hade rätt att tillgodoräkna sig tiden hos den nya företagsägaren.

I AD 2013 nr 83 uttryckte sig domstolen ännu friare kring ordalydelsen innebörd. Domstolen konstaterade kort att uttrycket rena formaliafel ”för tankarna” till smärre fel. Den andra omtvistade satsen, ursäktliga fel, gick dock enligt domstolen inte att utläsa av avtalstexten utan fick bedömas utifrån omständigheterna i det särskilda fallet och ”mer allmänna rimlighetskriterier”. I den andra frågan bedömde alltså domstolen att avtalets innebörd inte kunde avgöras genom en rimlighetsbedömning inom ordalydelsen, utan domstolen valde att gå vidare med hjälp av en ändamålsbedömning, se närmare i avsnitt 4.4.3.<sup>277</sup>

---

<sup>276</sup> I AD 2013 nr 55 blev dock till slut inte ordalydelsen avgörande, på grund av ett utbrett missförstånd rörande reservofficerars anställningar som försvårar bedömningen av både ordalydelsen och partsavsikten. Vittnesbevisning och skriftlig redovisning om partsavsikt blir avgörande för tolkningen, som görs till arbetsgivarsidans fördel.

<sup>277</sup> Domstolen hade även stöd för sin tolkning i AD 2004 nr 67, där samma avtal tidigare



## 4.3 Oklarhetsregeln

I ett fåtal av domskälen från den aktuella perioden berörs parternas ansvar för att reda ut oklarheter vid avtalets ingående, även om detta inte får någon egentlig betydelse för lösningen av tvisten i något av målen. Något resonemang som går att hänföra till den culparegel som beskrivits ovan i avsnitt 3.2 är svårare att hitta. I majoriteten av målen som innehåller resonemang kring en klargörandeplikt är ordalydelsen dock entydig och klar – vilket innebär att resonemangen kring oklarhetsregeln egentligen varken gör till eller från för tolkningen. Det rör sig då snarare om att den part som hävdar en *annan* betydelse än den som anses gå att utläsa av ordalydelsen har haft att klargöra detta.

I AD 2011 nr 3, som rörde hur lång anställningstid arbetstagare fick tillgodoräkna sig efter att ett företag bytt ägare, konstaterade domstolen, efter att ha slagit fast att ordalydelsen talade för arbetsgivarpartens förståelse av texten, följande.

”Inget i utredningen har heller framkommit som tyder på att arbetsgivarparten haft anledning att utgå från att motparterna hade någon annan uppfattning om bestämmelsens innebörd”.

Arbetsgivarparten kunde därför inte anses ha försummat att klargöra sin inställning på ett sådant sätt som skulle motivera att ge förbundets tolkning företräde. Resonemanget får antas ha blivit aktuellt efter att förbundet i sin talan argumenterat för att arbetsgivaren, som var de som förde in ”vid företaget” i avtalet, skulle ha klarlagt att de menade att åstadkomma en förändring. Arbetsdomstolen var dock inte ense med förbundet om att någon förändring av avtalet faktiskt hade skett.

I AD 2011 nr 43 var frågan om ett ökat löneutrymme, den så kallade 638-kronan, skulle tillföras löneutrymmet för alla anställda som arbetade under avtalet eller bara för vissa yrkesgrupper. Eftersom arbetsgivarparten, som också utformat avtalsförslaget, inte förklarade för förbundet att de genom avtalet menade att åstadkomma ett snävare tillämpningsområde än det som direkt följer av avtalstexten, vann förbundets talan bifall. Domstolen lade på arbetsgivarparten att visa att ett sådant klargörande skulle ha skett. Ordalydelsen i det aktuella avtalet saknade dock klart utrymme för en inskränkning till vissa personalkategorier på det sätt som arbetsgivarparten hävdade.<sup>278</sup>

---

prövats.

<sup>278</sup> I AD 2011 nr 61 förs ett nästan exakt likalydande resonemang – genom att inte klargöra sin inställning, efter att själva ha formulerat avtalet, får arbetsgivarparten stå risken och förbundets talan vinner bifall – eftersom ordalydelsen klart talar för förbundets tolkning. Se även AD 2011 nr 88, där domstolen i förbigående poängterar att arbetstagsidan borde ha klargjort sin avvikande uppfattning för arbetsgivaren, om de inte varit ense om tolkningen av en bestämmelse om hur många arbetstagare på SAS som skulle erbjudas

## 4.4 Avtalets ändamål och rimlighet

I tio av de 41 granskade domarna för Arbetsdomstolen resonemang kring omständigheter bortom ordalydelsen. Det rör sig då om resonemang kring vad som kan antas ha varit parternas syfte med den omtvistade bestämmelsen och rimligheten i de konsekvenser som uppstår när en bestämmelse tolkas på ett visst sätt. Ändamålsresonemangen förekommer på tre olika sätt: som ytterligare stöd för den tolkning som klart följer av ordalydelsen, som stöd för en något oklar ordalydelse eller slutligen som ensamt avgörande när ordalydelsen inte alls bedömts leda till någon lösning. I domskälen återkommer, vilket ska belysas närmare nedan, uttalanden om vilken tolkning som framstår som naturligtast eller rimligast.

### 4.4.1 Rimlighet när ordalydelsen är klar

I fem av domarna som meddelades mellan 2010 och 2014 blev ordalydelsen förvisso avgörande för tolkningen, men först efter att Arbetsdomstolen kontrollerat att tolkningen inte stred mot syftet med bestämmelsen.

Bakgrunden till tvisten i AD 2012 nr 49 var att piloter som blivit av med sitt flygcertifikat hade rätt till en viss trygghetsersättning enligt kollektivavtalet. Den i målet aktuella piloten hade förlorat sitt certifikat på grund av sjukdom, men hade därefter blivit avskedad på grund av sitt uppträdande mot en annan anställd. Arbetsgivaren menade att piloten i det läget inte hade rätt till någon trygghetsersättning. Arbetsdomstolen fann inte något uttryckligt stöd i ordalydelsen för arbetsgivarparternas uppfattning, att ersättningen bara utgick om anställningen upphört på grund av certifikatförlusten. Detta var enligt domstolen inte förvånande, eftersom parterna inte tänkt på att reglera en sådan situation. Redan av ordalydelsen ansåg domstolen det dock klarlagt att förbundets tolkning av avtalet skulle ges företräde.

”Avtalstexten i Mom 2 under rubriken "Löpande trygghetsersättning", som anger förutsättningarna för att ersättningen ska utbetalas är enligt Arbetsdomstolens mening tämligen klar och entydig. Det framgår för övrigt inte heller av bestämmelserna att en förutsättning för att få ersättningen är att anställningen består ända fram till utgången av karenstiden.”

Innan domstolen slutligen meddelade svaret på tolkningstvisten, gjordes dock en anmärkning om bestämmelsens syfte. Arbetsgivarparten argumenterade i målet för en ändamålstolkning, då det avgörande för rätten

---

tjänstledighet istället för uppsägning i en krisperiod. Domstolen skriver följande. ”Om pilotföreningarna hade ansett att innehållet i punkten 2 innebar ett avsteg från resursloaavtalets bestämmelser om SAS rätt att bedöma tjänstledighetsutrymmet borde detta dessutom ha klargjorts för SAS vid avtalsförhandlingarna.”

till ersättning enligt deras mening var att anställningen hade upphört med anledning av just certifikatförlusten och inte på grund av ett avskedande. Arbetsdomstolen gjorde en annan bedömning och ansåg att syftet med ersättningen var en kompensation för förlorad möjlighet att använda en pilotutbildning, inte för förlorad anställning. Den aktuella piloten bedömdes därmed ha rätt till ersättningen.

En av tolkningsfrågorna i AD 2013 nr 55 rörde huruvida en arbetstagare hade rätt till en viss premie enligt en bestämmelse i 2004 års reservofficersavtal med följande lydelse. ”Förtidsavgången yrkesofficer och reservofficer som anställs utan tjänstgöringsskyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie.” Förbundet menade att då arbetstagaren inte skrivit under något sådant nollavtal, fanns en rätt till premie, medan arbetsgivarsidan menade att det avgörande var huruvida officeraren var planerad för tjänstgöring eller inte. Efter att domstolen konstaterat att ordalydelsen talade för arbetsgivarsidans tolkning gjordes en rimlighetsbedömning av konsekvenserna av den tolkning som förbundet förespråkade.

”Ordet avtal i begreppet nollavtal är det som talar för att bestämmelsen ska förstås så som förbundet hävdade. Å andra sidan står det i avtalstexten så kallat nollavtal. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte är visat att parterna med "så kallat nollavtal" avsåg att det skulle krävas en uttrycklig överenskommelse om en tjänstgöringsplan utan tjänstgöring. Förbundets tolkning av innebörden skulle innebära att så länge reservofficeren motsätter sig att ingå en överenskommelse om nollavtal så skulle rätt till premie föreligga. En rimligare tolkning är att avtalet avsåg att reglera den situationen att Forsvarsmakten hade mindre behov av tjänstgörande reservofficerare och att premie inte skulle utgå till den reservofficer som inte hade tjänstgjort och inte ens hade haft någon planerad tjänstgöring.”

Ytterligare ett exempel finns i AD 2014 nr 2. Tvisten rörde betydelsen av en bestämmelse i en förhandlingsordning. En snarlik bestämmelse hade redan prövats av Arbetsdomstolen i en tidigare dom, och hade då funnits innebära att en medlem hade rätt att framställa invändning om rättegångshinder när förhandlingsordningen inte följts. I den tidigare domen hade domstolen motiverat sin slutsats ytterligare med ett uttalande om att arbetsgivarpartens tolkning skulle leda till en sådan inskränkning i arbetstagarorganisationens möjligheter att ta till vara medlemmarnas rätt som inte kan antas ha varit avsedd av avtalsparterna, vilket Arbetsdomstolen citerade i 2014 års beslut.<sup>279</sup>

---

<sup>279</sup> Se även AD 2011 nr 40. Domstolen ägnade dubbelt så stort utrymme i domskälen till att utreda syftet med bestämmelsen än åt att fastsälla ordalydelsen. Ordalydelsen blev till slut avgörande för tolkningen, men hade då konstaterats inte strida mot det syfte som domstolen ansåg ligga bakom bestämmelsen. På samma sätt såg domstolen i AD 2013 nr 69, i en tvist rörande vilka dagar som enligt avtalet var att se som arbetsfria dagar för vissa

I AD 2013 nr 87 medgav Arbetsdomstolen att syftet bakom bestämmelsen typiskt sett borde påverka tolkningen av avtalet, men ansåg att det fanns en gräns för hur långt en sådan syftestolkning kunde sträcka sig. Målet rörde en manlig arbetstagares rätt till föräldralön. Enligt 2007 års måleriavtal har en arbetstagare som är tjänstledig ”på grund av havandeskap, barns födelse eller adoption” rätt till föräldralön. Det är en uppdaterad, könsneutral version av det föregående avtalet från 1988 som gav kvinnor rätt till havandeskapslön ”på grund av havandeskap eller barnsbörd”. Frågan i målet var om en man som varit föräldraledig två, tre, sju respektive åtta år efter att hans barn hade fötts också skulle ha rätt till föräldralön. Arbetsgivaren hävdade att bestämmelsen krävde ett närmare samband med barnets födelse, medan förbundet hävdade att någon sådan begränsning inte fanns utan att det var tillräckligt att arbetstagaren uppbar föräldrapenning.

Parterna var ense om att ändringen från havandeskapslön till föräldralön inte varit avsedd att innebära någon annan materiell förändring än att även manliga arbetstagare kan få ersättning och att ersättning kan betalas även vid ledighet på grund av adoption. Utifrån ordalydelsen kom Arbetsdomstolen fram till att mannen inte skulle vara berättigad till föräldralön. Domstolen gick sedan in på syftet med bestämmelsen.

”Det kan också uttryckas så att kollektivavtalsparternas gemensamma syfte att ge även manliga arbetstagare rätt till föräldralön skulle kunna påverka tolkningen av bestämmelsen om föräldralön i fråga om kravet på att ledigheten tas ut i samband med barnets födelse. Inget i utredningen tyder dock på att det funnits en gemensam partsavsikt att uttunna det nämnda kravet så långt att det i enlighet med förbundets inställning skulle räcka att arbetstagaren har rätt till föräldrapenning.”

Två skiljaktiga ledamöter ansåg att avtalets brist på en uttrycklig tidsbegränsning medförde att någon sådan begränsning i tid inte fanns i avtalet.

#### **4.4.2 Rimlighet när ordalydelsen är något oklar**

I tre av de tio rättsfallen används resonemangen kring bestämmelsens syfte och tolkningens rimlighet på ett i viss mån mer betydande sätt, för att förstärka en något oklar ordalydelse. I AD 2011 nr 60 var frågan om vissa arbetstagare hade rätt att vara kvar i det statliga pensionsavtalet efter att SJ bolagiserats. Enligt en bestämmelse i kollektivavtalet hade vissa arbetstagare rätt till detta. Avtalet slöts dock med förbehållet att uppfyllandet av avtalet förutsatte ett godkännande från Nämnden för Statens Avtalsförsäkringar, NSA. Inledningsvis lämnades ett sådant

---

arbetstagare med oreglerad arbetstid, till konsekvenserna av den tolkning som arbetsgivarparten föreslagit. Konsekvensen av arbetsgivarens tolkning, att arbetsgivaren ensidigt skulle ha rätt att bestämma förläggningen av arbetstagarnas arbetstid, ansågs inte förenligt med avtalets konstruktion.

medgivande för bolaget, men efter att bolaget privatiserats ansökte det och fick nej, eftersom bolaget då saknade den koppling till staten som krävdes.

Frågan i tvisten var om kollektivavtalet åsyftat att ett medgivande från NSA skulle vara *bestående* för att arbetsgivaren skulle vara bunden till överenskommelsen med förbunden, eller om arbetsgivaren brutit mot avtalet genom att flytta över arbetstagare till ITP-planen. Arbetsdomstolen konstaterade först kort att ordalagen inte gav något helt tydligt svar, men att de ändå talade starkare för att det rörde sig om ett bestående godkännande än för förbundets tolkning, att det endast skulle röra sig om ett första godkännande. Mot den bakgrunden ansåg domstolen att det fanns anledning att titta på syftet med förbehållet.

”Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen otvetydigt att det mot bakgrund av finansieringsfrågan var en avgörande förutsättning för avtalen att en anslutning till den statliga finansieringen av pensionsförmånerna skulle kunna upprätthållas även efter bolagiseringen. Detta måste också ha stått klart för förbunden när avtalen ingicks. Det kan också konstateras att det - vid sidan av villkoren om godkännande från NSA - inte i något av de avtal som reglerar den fortsatta tillämpningen av de statliga pensionsförmånerna finns någon särskild bestämmelse om hur pensionsåtagandet annars skulle finansieras.”

Bakgrunden till AD 2012 nr 8 var att ett företag ändrat sin skiftläggning, med arbetsbristuppsägningar som följd. Ytterligare en följd av omställningen var att de arbetstagare som var fortsatta anställda blev av med ett visst skifttillägg. Enligt ett lokalt avtal skulle dessa dock åter ha rätt till tillägget vid återgång till den tidigare skiftläggningen. Anledningen till tvisten var att när den gamla skiftformen återinfördes återanställdes några arbetstagare. Frågan var om även dessa skulle ha rätt att återfå skifttillägget. Arbetsdomstolen konstaterade först att avtalstexten inte gav någon ledning i frågan om vilka arbetstagare som skulle ha rätt till tillägget och gick vidare till syftet med bestämmelsen.

”Då sågverksavtalets syfte är att fasa ut de personliga tilläggen bör den lokala överenskommelsen tolkas restriktivt när det gäller vilka arbetstagare som ska omfattas av det personliga tillägget. Det bör därför åligga avdelningen att visa att överenskommelsen även omfattar dem som skulle kunna komma att återanställas. Arbetsdomstolen kan alltså inte dela avdelningens ståndpunkt att det faktum att denna kategori arbetstagare inte är undantagen innebär att den omfattas av överenskommelsen.”

Arbetsdomstolen ansåg inte att avdelningen hade visat att de återanställda skulle omfattas av bestämmelsen. Arbetsdomstolen sammanfattade skälen för avgörandet med att de hade beaktat ordalydelsen och att frågan om de återanställdas rätt ostridigt inte nämndes vid förhandlingarna inför att överenskommelsen träffades. De återanställda arbetstagarna bedömdes därför inte ha rätt till tillägget.

I AD 2012 nr 9 var frågan om bolaget hade brutit mot kollektivavtal genom att ingå enskilda avtal med vissa arbetstagare om förlängd veckoarbetstid, med oförändrad lön. Den omtvistade bestämmelsen, som förbundet menade förhindrade en sådan lönesänkning, härstammade från 1960-talet och hade följande lydelse. ”Om arbetstidens längd för tjänsteman vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 april 2007, 1 april 2008 respektive 1 april 2009 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.” Domstolens ansåg att ordalydelsen i sig kunde tala för båda parterers ståndpunkt, men placeringen i löneavtalet, som i sig främst var riktlinjer för tillvägagångssättet vid lokala överenskommelser, tydde på att bolaget inte var förhindrat att träffa enskilda avtal med arbetstagarna. Domstolen gick vidare med ett resonemang kring resultatet av den tolkning som förbundet hävdade.

”En sådan tolkning skulle t.ex. ge det säregna resultatet att en arbetsgivare inte skulle kunna, ens i samförstånd med arbetstagarna, sänka heltidsarbetsmättet på arbetsplatsen och låta arbetstagarna behålla sin lön, trots att arbetstidsänkningen som sådan inte skulle stå i strid med gällande arbetstidsavtal och trots att löneavtalet är ett minimilöneavtal. Det är svårt att tänka sig att bestämmelsen är avsedd att ha den innebörden.

I stället leder, enligt domstolens mening, dessa mera allmänna överväganden till att den tolkning som motsvarar arbetsgivarparternas ståndpunkt i tvisten framstår som naturligare och rimligare. Även den tolkningen är, som anförts ovan, förenlig med ordalagen sett i belysning av att bestämmelsen finns i löneavtalet med det innehåll som detta avtal har.”

I målet användes alltså tolkningsresultatets rimlighet som en extra motivering för den betydelse som ordalydelsen och avtalets allmänna konstruktion enligt domstolens mening talade för.

### **4.4.3 Rena rimlighetsresonemang**

I två mål från den undersökta perioden gjorde domstolen uttryckligen en tolkning med hjälp av rimlighetsöverväganden – utan direkt stöd av ordalydelsen. I AD 2010 nr 16, som rörde förläggning av veckoslutsledighet för flygpersonal, kom domstolen i en av delfrågorna till slutsatsen att det inte enbart av ordalydelsen gick att komma fram till en entydig ståndpunkt i tolkningsfrågan och anförde följande.

”Ett slutligt ställningstagande kräver överväganden och bedömningar av vad som kan anses vara en rimlig tolkning mot bakgrund av ordalydelserna i reglerna, syftet bakom reglerna och vilken effekten blir vid den praktiska tillämpningen.”

Omständigheterna i målet var tekniska, men grovt sammanfattat ansåg domstolen

att den ena möjliga tolkningen fick konsekvensen att ledigheten blev längre om olika ledigheter kombinerades än om de lades ut separat. Enligt domstolen framstod en sådan effekt som ”mindre rimlig”, och det andra tolkningsalternativet blev därför gällande, i enlighet med förbundets ståndpunkt.

Även AD 2013 nr 83 bjuder på en mer renodlad rimlighetstolkning. Frågan var hur begreppet ”ursäktliga fel” i kollektivavtalet skulle förstås. Fel som var att bedöma som ursäktliga var undantagna från arbetsgivarens skadeståndsskyldighet i en bestämmelse om anlitande av entreprenörer. Domstolen fann att betydelsen av ”ursäktliga fel” inte gick att utläsa av avtalstexten utan fick bedömas utifrån ”omständigheterna i det särskilda fallet och mer allmänna rimlighetskriterier”. Arbetsdomstolen konstaterade att syftet med bestämmelsen var att oseriösa aktörer på marknaden skulle undvikas och att facket skulle få inflytande i processen.

”Det framstår som naturligt att utrymmet för att oseriösa underentreprenörer anlitas är mindre, om arbetsgivaren utfört föreskrivna kontroller men underlåtit att lämna förstagångsinformation, än om arbetsgivaren inte utfört några kontroller alls.”

Att inte utföra kontroller bedömdes därmed inte vara ursäktligt. Eftersom arbetsgivaren ansågs ha haft stora möjligheter att följa den aktuella regleringen vad gällde information till förbundet, kunde inte heller dessa fel anses ursäktliga.

## 4.5 Övriga tolkningsregler

### 4.5.1 Parternas praxis

Påståendet ovan i avsnitt 3.4.5 om att det är svårt att hävda en betydelse som avviker från ordalydelsen baserat på parternas praxis stämmer väl in på rättsfallen från 2010 – 2014. Det framstår som nästintill omöjligt att frångå ordalydelsen genom att hänvisa till parternas tillämpning av avtalet. Parternas bruk nämns i nästan samtliga domskäl, men bedöms inte i något mål vara fast nog för att få betydelse i tolkningsfrågan.

Svårigheten blir särskilt tydlig i AD 2010 nr 1, där en arbetsgivare som hade tillämpat en bestämmelse enligt förbundets tolkning i ett flertal år inte blev bunden av detta när tvisten avgjordes i Arbetsdomstolen. Tvisten rörde i vilken utsträckning en facklig förtroendeman hade rätt till betald ledighet för det fackliga uppdraget – avtalstexten innehöll orden ”erforderlig ledighet”. Arbetsgivaren hade låtit arbetstagaren arbetat heltid som facklig förtroendeman mellan 2002 och 2007. Det var enligt domstolen dock tydligt att bolaget vid åtskilliga tillfällen ifrågasatt behovet av en så omfattande ledighet. Arbetsgivaren hade som förklaring anfört att de inte ville ta det så långt som att sluta utbetala lön, utan hela tiden sökte en rimlig lösning. Mot den bakgrunden kom Arbetsdomstolen till

slutsatsen att förbundet inte hade styrkt sitt påstående om att arbetstagaren genom arbetsgivarens handlande hade fått en ovillkorlig rätt till betald ledighet på heltid för det fackliga arbetet.

Inte heller i mål där avtalstexten är oklar har praxis inom branschen eller på arbetsmarknaden i stort fått genomslag. Ett exempel på detta finns i AD 2011 nr 82, där frågan var om det krävdes ett lokalt kollektivavtal för att ackord skulle kunna tillämpas. Avtalet ställde endast krav på en ”överenskommelse”. Det var ostridigt att det i branschen var vanligt att överenskommelser om ackord träffas mellan de lokala parterna. Av detta gick dock inte, enligt Arbetsdomstolens mening, att dra slutsatsen att avtalet skulle anses ha innebörden att det *krävdes* en lokal överenskommelse för att de anställda ska kunna avlönas genom ackord. Utredningen i målet hade inte heller visat på en sådan ordning på arbetsmarknaden i allmänhet. Bestämmelsens innebörd avgjordes istället utifrån avtalets ordalydelse. Två ledamöter var skiljaktiga och ansåg att det som åsyftades var ett kollektivavtal, eftersom arbetsgivarparten hållit med om att ackord vanligen reglerades genom kollektivavtal och inte heller kunnat visa på några exempel på ackord i enskilda avtal inom branschen.

## 4.5.2 Schablonolkning och dolda klausuler

I ett par mål tar Arbetsdomstolen hjälp av sin tidigare praxis i liknande mål för att lösa tvisten, i vad som då närmar sig en schablonolkning. I AD 2012 nr 18 skulle innebörden av en bestämmelse om att trafiken ska utföras "för AB Storstockholms Lokaltrafik" fastställas. Arbetsdomstolen hänvisade till sitt tidigare avgörande i en tvist rörande samma avtal, AD 2007 nr 13. Ordalydelsen hade i det målet funnits vara klar – i avtalet avsågs företag som utför trafik för SL:s räkning eller på uppdrag av SL. AD fann i 2012 års avgörande inte skäl att göra någon annan bedömning av ordalydelsen. Det kan liknas vid att en schablonolkning av begreppet är på väg att utvecklas.<sup>280</sup> Schablonolkningarnas urmoder lever också alltfjämt – i AD 2012 nr 66 använde sig domstolen av 29/29-principen för att avgöra hur långt arbetstagarnas arbetsskyldighet sträckte sig.<sup>281</sup>

Bland de nu granskade 41 domarna finns ett par exempel på resonemang kring dolda klausuler. I AD 2014 nr 57 hade arbetstagarsidan hävdade att rätten till ersättning för parkeringsavgifter i tjänsten för målare skulle anses ingå som en dold klausul i avtalet, men detta resonemang avvisades av domstolen med följande resonemang.

”Arbetsdomstolen kan ha förståelse för förbundets argumentation om att en arbetsgivare ska ersätta arbetstagaren för kostnader som han eller hon åsamkas i arbetet och som är förenliga med arbetets utförande. Enligt Arbetsdomstolens mening är dock de faktiska

---

<sup>280</sup> Se även AD 2014 nr 2 som tar hjälp av AD 1980 nr 159 och AD 2014 nr 35 som hänvisar tillbaka till AD 1983 nr 32.

<sup>281</sup> Se mer om principen i kapitel 3.4.7 ovan.



förhållandena och avtalsregleringen på skilda områden så olika att det inte går att fastslå att det föreligger en generell princip om rätt till ersättning för faktiska kostnader vid tjänsteresor, vilken i sin tur skulle innebära en dold reglering mellan parterna i riksavtalet om rätt till ersättning för parkeringsavgifter i de fall rätt till milersättning föreligger enligt § 8.”

Även i AD 2013 nr 19, som kommer behandlas närmare nedan i avsnitt 4.6, hävdade arbetstagsidan att transportavtalet innehöll en dold klausul av innebörden att arbetsledningsrätten ska utövas enligt god sed på arbetsmarknaden. Det ansåg även Arbetsdomstolen, som dock efter att ha vägt parternas intressen mot varandra kom fram till att ytterligare test av chaufförernas nykterhet inte stred mot god sed.

## 4.6 Oreglerade frågor

I en grupp rättsfall från den aktuella perioden kretsar tolkningstvisten kring en fråga som inte uttryckligen reglerats i det aktuella kollektivavtalet. Det är åtminstone så Arbetsdomstolen ser på saken – arbetstagsidans argumentation utgår tvärtom ofta från att frågan varit reglerad. Några exempel på hur Arbetsdomstolen hanterar situationen då domstolen anser att tvistefrågan är oreglerad ska här ges – vilket är särskilt intressant mot bakgrund av den i övrigt så starka tendensen att låta ordalydelsen bli avgörande för utgången.

Den vanligaste lösningen i dessa situationer är, vilket kanske kan te sig motsägelsefullt, att Arbetsdomstolen formulerar sitt ställningstagande som att just ordalydelsen blir avgörande för tolkningen. Det innebär i praktiken att arbetsledningsrätten får genomslag när en fråga inte anses vara reglerad i avtalet.

Det kanske tydligaste exemplet finns i AD 2013 nr 19. Förbundet hävdade att ett lokalt kollektivavtal om reglering av alkoholkontroller utgjorde en uttömmande reglering av de metoder som var tillåtna för arbetsgivaren att använda sig av. Något förbud mot flera metoder för alkoholtest av förare fanns dock inte inskrivet i avtalet, vilket enligt Arbetsdomstolen innebar att ordalydelsen och arbetsledningsrätten tillät fler testmetoder än den som fanns reglerad som tillåten i kollektivavtalet.

Ytterligare ett exempel, där arbetsledningsrätten dock inte uttryckligen nämns, är AD 2012 nr 59. Bakgrunden till tvisten var att ett elföretag tagit in en oavlönad praktikant som tidigare varit anställd hos bolaget och som senare fick anställning som lärling. Förbundet menade att elinstallationsavtalet utgjorde en heltäckande reglering av när arbetsgivaren kunde tillgodogöra sig arbete, och att den oavlönade praktikanten därmed inte kunnat anställas. Arbetsdomstolen konstaterade att det saknas en specifik bestämmelse i avtalet enligt vilken det skulle vara otillåtet att ta emot praktikanter på sätt som skett i det aktuella fallet. Slutsatsen i tolkningstvisten var kortfattad:

”I installationsavtalet finns i 2 kap. § 5 regler om anställning av praktikant och i yrkesutbildningsavtalet, bifogat till installationsavtalet, finns regler om lärlingsanställning. Parterna är överens om att anställning som praktikant inte är aktuell för den som avslutat gymnasieskolans elprogram, utan att det är reglerna om lärlingsanställning som då ska tillämpas. Arbetsdomstolen kan dock inte komma till slutsatsen att det till följd av dessa regler skulle var oförenligt med kollektivavtalet att ta emot en praktikant som inte är att anse som arbetstagare.

[...]

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att domstolen inte kan dela förbundets ståndpunkt att installationsavtalet med bilagor innebär ett hinder för en arbetsgivare att ta emot en praktikant som anvisats praktik enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen.”

I AD 2012 nr 77 var frågan om det enligt partihandelsavtalet var tillåtet att förlägga intermittert skiftarbete till helgdagar. Någon uttrycklig förläggningsregel beträffande intermittert skiftarbete fanns inte i avtalet. I avsaknad av sådan fann Arbetsdomstolen att det på grund av arbetsgivarens grundläggande arbetsledningsrätt enligt partihandelsavtalets § 2 var tillåtet för arbetsgivaren att ensidigt förlägga intermittert skiftarbete till helgdagar.<sup>282</sup>

I AD 2010 nr 2 var frågan om det stred mot tjänstemannaavtalet för transportbranschen att förlägga arbetstiden i delade pass, med ett antal timmars ledighet mitt på dagen. Avtalet saknade bestämmelser om tillåtligheten av delade pass. Det fanns allmänna uttalanden i avtalet om att inriktningen på arbetstidsförläggningen så långt som möjligt ska beakta arbetstagarnas möjlighet till familjeliv, men inget förbud mot att dela upp arbetstiden. Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att ett sådant förbud inte fanns i kollektivavtalet, trots att delade pass i stort sett aldrig förekommit bland tjänstemännen tidigare. Domstolen lutade sig mot den beslutanderätt som tillerkänns arbetsgivaren i AD 1960 nr 20, härledd från rätten att leda och fördela arbetet, samt den tyngd som krävs för att förutsättningar som inte finns reglerade i avtalet trots skriftkravet ska anses vara avtalsinnehåll, med hänvisning till AD 1984 nr 13.<sup>283</sup>

Resultatet blev detsamma i en delfråga i AD 2012 nr 90, som rörde en arbetstagares rätt till fackligt biträde vid ett möte med arbetsgivaren vid återgången till arbete efter en periods avstängning. Av den aktuella bestämmelsen framgick enligt domstolen klart att det endast är arbetstagare som är part enligt byggavtalet som har en generell rätt att begära biträde av förbundet. Någon

---

<sup>282</sup> Två ledamöter var skiljaktiga. De ansåg att arbetsgivaren inte hade rätt att ensidigt förlägga skiftarbetet till helgdagar, då tolkningen enligt deras åsikt borde göras mot bakgrund av den ”tidsmiljö” som rådde när avtalet ingicks 1956 och den dåvarande arbetarskyddslagen.

<sup>283</sup> Värt att notera är dock att förutsättningen att tjänstemännen aldrig tidigare haft delade turer i sin arbetstid av domstolen bedömdes utgöra en så avgörande förutsättning för arbetstagarna att delade turer inte ansågs ingå i deras enskilda anställningsavtal.

definition i avtalet av vem som är att anse som part i avtalets mening förekom inte. Några bestämmelser om möten kring avstängning från arbete av det slag det varit fråga om i det aktuella målet fanns inte i kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom därför till slutsatsen att arbetstagaren inte var att anse som part i byggavtalets mening vid de två mötestillfällena som skulle behandla hans återgång till arbete efter att han varit avstängd. Han bedömdes därmed inte ha haft rätt till ombud – även om domstolen medgav att ”det är lätt att förstå att A.W. i den situation som rådde efter den långa påtvingade bortovaron från arbetet gärna ville ha med sig en facklig representant när han skulle träffa bolaget för att diskutera återgången i arbete”.

Det finns två mål som tydligt särskiljer sig från de övriga i den här kategorin av avgöranden. I det första, AD 2013 nr 52, var tvistefrågan likartad de tvister som har refererats ovan. Målet rörde hur en ledig dag skulle förläggas enligt bemanningsavtalet. Bestämmelsen i kollektivavtalet hade följande lydelse. ”År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Ledigheten proportioneras för deltidsanställda. Ledighet som ej uttagits under året förfaller.” Bolaget beslutade att den lediga dagen skulle tas ut mellan den 20 och 30 december 2010. Två anställda, vars anställningar upphörde dessförinnan, miste då sin rätt till ledigheten. Majoriteten i Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att ordalydelsen i bestämmelsen innebar att de anställda hade ett rättsligt anspråk på en ledig dag med lön och att bolaget brutit mot avtalet genom att inte kompensera dem för detta. Tre ledamöter var skiljaktiga och ansåg att eftersom en förlägningsregel saknades i avtalet föll det under arbetsgivarens arbetsledningsrätt att fritt bestämma över hur ledigheten skulle förläggas.

I det andra målet, AD 2010 nr 16, saknade kollektivavtalet reglering i frågan om hur en viss helgedighet för flygpersonal skulle förläggas. I det här fallet stannade inte Arbetsdomstolen vid ordalydelsen och arbetsledningsrätten, utan gick vidare till en ändamålstolkning.<sup>284</sup>

## 4.7 Sammanfattning och utveckling

Djupstudien i kapitel 4 täcker endast de senaste fem åren och någon liknande kvantitativ systematisering av Arbetsdomstolens tidigare praxis i tolkningsmål finns inte. Jag kan därför inte göra anspråk på en heltäckande analys av utvecklingen av användningen av tolkningsregler, men några tendenser går ändå att urskilja. Till att börja med visar undersökningen i kapitel 4 att samtliga tolkningsregler som berördes i kapitel 3 fortfarande är i bruk – i den bemärkelsen att de förekommer i Arbetsdomstolens resonemang. Domstolen resonerar i domskälen kring huruvida en gemensam partsavsikt föreligger, ordalydelsens betydelse, vikten av att klargöra sin ståndpunkt för motparten och ansvar för

---

<sup>284</sup> Målet berördes närmare ovan i avsnitt 4.4.3.

oklarheter, partsbruket och avtalets ändamål och rimlighet. Därutöver förekommer också resonemang kring dolda klausuler och tolkningslösningar som går att likna vid schablontolkningar.

Vid en närmare läsning av domskälen går det dock att ifrågasätta i vilken mån merparten av tolkningsreglerna får någon reell betydelse för lösningen av tolkningsfrågan. Kapitel 4.2 visar att domstolen låter kollektivavtalens ordalydelse bli direkt ensamt avgörande 31 av 41 tolkningstvister – även om vägen fram till domstolens slutsats emellanåt kan ge intryck av att andra faktorer har spelat in i bedömningen. Om man lägger till de mål där syftet förvisso diskuteras, men ordalydelsen ändå blir avgörande, görs en ordalydelsetolkning i 36 av 41 mål.

I doktrinen placeras oklarhetsregeln normalt högt upp i tolkningsreglernas hierarki – Schmidt är rentav av åsikten att all kollektivavtalstolkning i botten handlar om att fördela skulden för oklarheten mellan parterna.<sup>285</sup> Oklarhetsregeln används inte, åtminstone inte i tydlig och renare form, i någon av domarna som meddelades mellan 2010 och 2014. Målen som diskuterats i kapitel 4.3 rör snarare situationen då en part vid en klar ordalydelse hävdar att avtalet ska ha en *annan* innebörd, vilket då borde ha klargjorts för motparten. Precis som Stark och Sigeman framförde under slutet av 1970- och 80-talen ser regeln i det närmaste ut att ha försvunnit från Arbetsdomstolens verktygslåda.<sup>286</sup>

Parternas bruk och praxis har inte fått genomslag i någon av tolkningsdomarna meddelade 2010 – 2014. Det är föga överraskande – parternas praxis har alltid varit en svårframkomlig väg för den part som hävdar en annan betydelse av kollektivavtalet än den som framgår av ordalydelsen.<sup>287</sup>

Slutligen är rimlighets- och ändamålstolkningar sällsynta i domarna från den undersökta perioden. I sin lärobok från 1997 kunde Schmidt rada upp ett trettiotal domar, meddelade mellan 1950-talet och 1990-talet, där sådana hänsyn tagits i tolkningen.<sup>288</sup> Arbetsdomstolen har också själv i sin tidigare praxis förespråkat en rimlighetstolkning när andra regler inte ger någon lösning på en oklarhet.<sup>289</sup> De två domar meddelade mellan 2010 och 2014 där rena rimlighetsöverväganden görs, utan stöd av ordalydelsen, bjuder knappast på några starka resonemang kring tolkningens konsekvenser för parterna.<sup>290</sup> I de tre domar som behandlar en ordalydelse som bara är delvis oklar går domstolen i viss mån längre i sina rimlighetsöverväganden, men innebörden har då även stöd i ordalydelsen.<sup>291</sup> Under 1970- och 80-talen gav både Sigeman och Stark uttryck för att ha noterat en trend av rimlighetsöverväganden i Arbetsdomstolens domar. Om deras analys var korrekt ser trenden ut att ha kommit av sig.

---

<sup>285</sup> Se kapitel 3.3.3.

<sup>286</sup> Se ovan i avsnitt 3.4.4.

<sup>287</sup> Se kapitel 3.4.5 och kapitel 4.5.1.

<sup>288</sup> Se Schmidt 1997, sid 194 och ovan i uppsatsen kapitel 3.4.6. De flesta domar Schmidt refererar till meddelades under 1980-talet.

<sup>289</sup> Se till exempel AD 1984 nr 37 som refererats ovan i kapitel 3.4.6.

<sup>290</sup> Se AD 2010 nr 16 och AD 2013 nr 83 i kapitel 4.4.3.

<sup>291</sup> Se AD 2011 nr 60, AD 2012 nr 8, AD 2012 nr 9 som referats i kapitel 4.4.2.

# 5 Analys

## 5.1 Inledning

Det första svenska kollektivavtalet skapades för över hundra år sedan, i ett försök att genom organisering jämna ut den maktobalans som rådde mellan arbetstagare och arbetsgivare. När Arbetsdomstolen idag tolkar tvistiga kollektivavtal bestäms vilka konsekvenser avtalet får för parterna, och genom kollektivavtalets normerande verkan påverkar tolkningen också avtalets konsekvenser för den enskilda arbetstagarens anställningsvillkor. Genom tolkningen av kollektivavtal får Arbetsdomstolen också en viss normativ påverkan på arbetsrätten.<sup>292</sup>

Syftet med det här kapitlet är att göra en kritisk analys av Arbetsdomstolens tolkning av kollektivavtal, främst så som den framträtt i djupstudien av praxis mellan 2010 och 2014 som redovisats i kapitel 4. Detta görs först genom en mer allmän diskussion i avsnitt 5.2 kring logiken bakom domstolens val av tolkningsregler och konsekvenserna av ordalydelsens starka ställning, sedan genom en analys av tolkningen utifrån ett maktperspektiv i avsnitt 5.3.

Utgångspunkten i den senare delen av analysen är att parternas maktposition är relevant i en diskussion kring Arbetsdomstolens val av tolkningsregel i tolkning av kollektivavtal. Enligt paritetsideologin kan en balans i avtalsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare bara uppnås på kollektiv nivå. Även om arbetstagar- och arbetsgivarförbund uppnår en sådan balans är det dock inte givet att maktobalansen mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare jämnas ut. På grund av kollektivavtalets normerande verkan realiseras många kollektivavtalsregleringar på arbetsplatsnivå. För att avtalsbalans ska uppnås även där kan det bli aktuellt att ta hänsyn till maktobalansen i tolkningen, genom valet av tolkningsregel. En fråga för den andra delen av analysen är därför: Vilken roll spelar maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare i Arbetsdomstolens tolkning av kollektivavtal?

Det går givetvis att påstå att en sådan utgångspunkt – paritet mellan arbetstagare och arbetsgivare genom tolkning av kollektivavtal – är felaktig. En maktutjämning mellan olika grupper i samhället sker traditionellt genom politiska beslut, inte genom rättstillämpning. Det skulle då vara en fråga för lagstiftaren att se till så att tolkningen av kollektivavtal, om man finner det önskvärt, samspelar med ett paritetsideologiskt synsätt. Med det sagt är det likväl av intresse att kritiskt studera kollektivavtalstolkningen utifrån arbetstagares och arbetsgivares maktpositioner.

---

<sup>292</sup> Se Adlercreutz 2009 A, sid 375 i kapitel 3.1.

## 5.2 En stark ordalydelse – på bekostnad av rimligheten?

Undersökningen i kapitel 4 har visat att Arbetsdomstolen stannar vid kollektivavtalens ordalydelse i 31 av 41 domar meddelade 2010 – 2014. Kanske är ordalydelsens starka genomslag i tolkningen inte någonting att anmärka på. Efter den gemensamma partsavsikten – som nästintill aldrig går att slå fast – är ordalydelsen den faktor som i doktrinen såväl som historiskt i Arbetsdomstolens praxis har tillmätts störst betydelse för tolkningen av kollektivavtal. Ordalydelsens styrka går att försvara på fler sätt. Ordalydelsen är ett uttryck för parternas vilja, och skriftligheten ett krav för att ett kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd. För att tala med Glavå går det att hävda att vikten av förutsebarhet, kanske då främst för kollektivavtalens normerande villkor, väger så tungt att ordalydelsen bör vara den avgörande faktorn för tolkningen.<sup>293</sup> Organisationernas medlemmar ska enligt en sådan argumentation kunna läsa sig till vilka rättigheter och förpliktelser kollektivavtalet innebär utan att några utsvävningar därifrån görs i domstolens tolkning av avtalet.

En strikt ordalydelsestolkning som liknar tolkning av lag är dock inte vad som traditionellt har stått i fokus för svensk kollektivavtalsrätt. Kollektivavtalet är inte lagtext och man har därför ansett att hänsyn också ska tas till andra, mer partstillvända, faktorer. Det här synsättet var tydligt inför skapandet av den första kollektivavtalslagen i början av 1900-talet, där förarbetena betonade vikten av att vid tolkningen lägga vikt vid andra omständigheter än de som framgick av kollektivavtalens ordalydelse.<sup>294</sup> Mot bakgrund av detta finns anledning att kritiskt granska den bokstavsbundna tolkning som Arbetsdomstolen till stor del har tillämpat mellan 2010 och 2014.

I tolkningsdomarna meddelade mellan 2010 och 2014 har Arbetsdomstolen överlag varit relativt ovillig att se bortom ordalydelsen, till ansvar för oklarheter, parternas praxis samt kollektivavtalens ändamål och rimlighet. Vad det beror på är svårare att redogöra för. Här kan bara allmänna resonemang föras. Obenägenheten att se förbi ordalydelsen eller lägga ansvar för oklarheter på en av parterna kan bero på en allmän uppfattning om en ökad professionalisering och en jämnare maktbalans bland arbetsmarknadens parter. En alternativ förklaring till det låga antalet resonemang kring avtalens ändamål och rimlighet är att en stor del av rimlighetstolkningen numera ryms inom tolkningsregeln om ordalydelsen – att domstolen alltså redan på detta första stadie gör en mer normativ bedömning.<sup>295</sup> Den omständighet som bredvid ordalydelsen åtminstone i viss mån fått betydelse för tolkningen i praxis 2010 – 2014 är avtalets ändamål och rimlighet. I det här kapitlet ska jag därför med hjälp av ett par exemplifierande rättsfall belysa frågan om rimlighetens betydelse för tolkningen närmare.

---

<sup>293</sup> Se Glavå 2011, sid 204 ovan i avsnitt 3.4.3.

<sup>294</sup> Se Hansson 2010, sid 227 i avsnitt 3.3.

<sup>295</sup> Se resonemang i kapitel 4.2.

Även om Arbetsdomstolen skulle finna att resultatet av tolkningen skapar en orimlig konsekvens sett till avtalets ändamål, har domstolen enligt sin tidigare praxis ansett sig förhindrad att korrigera detta inom ramen för avtalstolkningen.<sup>296</sup> Så länge domstolen med hjälp av gängse tolkningsregler har kommit fram till den måhända orimliga innebörden är det alltså upp till parterna att skriva om avtalet om de anser att det behöver korrigeras. När inga andra tolkningsregler kan fastställa betydelsen av en bestämmelse är dock en bedömningsfråga. Om man tar i beaktande att varje steg i domstolens tolkningsprocess har ett visst normativt inslag blir det avgörande hur och varför domstolen kommer till slutsatsen att tolkningsreglerna har lett fram till ett slutligt resultat, vilket då inte kan korrigeras med hjälp av ett rimlighetsresonemang. En anledning till att rimligheten inte fått betydelse i någon större utsträckning i domarna meddelade 2010 – 2014 skulle därför kunna vara att betydelsen redan varit tillräckligt klar och att en rimlighetsbedömning inte har varit nödvändig eller möjlig. Det går dock att ifrågasätta om så verkligen var fallet i några av de granskade domarna.

Ett exempel på detta är AD 2013 nr 19. Företaget och förbundet hade ingått ett lokalt kollektivavtal om hur nykterhetstest av anställda chaufförer skulle gå till. Efter att arbetsgivaren tillåtit en kund att utföra ytterligare test av nykterheten stämde förbundet arbetsgivaren för brott mot kollektivavtalet. Ändamålet med regleringen i kollektivavtalet var enligt förbundet att *uttömmande* reglera möjligheterna för nykterhetskontroller, för att bevara arbetstagarnas integritet. I kollektivavtalet fanns syftet med avtalet inskrivet: att värna arbetstagarnas integritet och uppnå största möjliga trafiksäkerhet. Eftersom något förbud mot övriga testmetoder inte fanns reglerat ansåg domstolen att arbetsgivaren inte hade brutit mot avtalet genom att tillåta ytterligare test. Därmed kunde arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten beordra personalen till fler tester. Domskälen är korta – det tar inte domstolen mer än tre meningar att med hjälp av ordalydelsen fastställa kollektivavtalets innebörd. Syftet med avtalet berörs inte och någon hänsyn till arbetstagarnas integritet tas inte i tolkningen av avtalet.<sup>297</sup>

Arbetsdomstolens användning av rimlighetsregeln ter sig något inkonsekvent. Ett exempel på detta är hur utgången i AD 2013 nr 19 skiljer sig mot några av de andra domar som meddelades under femårsperioden, då domstolen valt att beakta avtalets ändamål i tolkningen. I AD 2011 nr 60 kom domstolen till exempel fram till att ordalydelsen inte entydigt talade för någon parts tolkning – men att det var otvetydigt att en förutsättning för arbetsgivaren vid ingåendet av avtalet varit att det skulle finnas ekonomiska medel för att finansiera arbetstagarnas pensioner. Därmed vann arbetsgivarsidans tolkning företräde.<sup>298</sup> I ett annat mål, AD 2012 nr 8, gav kollektivavtalet arbetstagare rätt till ett visst skifttillägg. Även i detta mål ansåg Arbetsdomstolen att avtalstexten inte gav någon ledning i frågan om vilka arbetstagare som hade rätt till ersättningen, men att syftet med bestämmelsen var

---

<sup>296</sup> Se till exempel AD 1984 nr 37, refererat ovan i kapitel 3.4.6.

<sup>297</sup> Sådana hänsyn tas förvisso i ett senare skede, när domstolen prövar alkoholtesterna mot en dold klausul om god sed på arbetsmarknaden i huvudavtalet. Arbetsgivarens och allmänhetens säkerhetsintresse bedöms då väga tyngre.

<sup>298</sup> För ett referat av domen, se kapitel 4.4.2.

att regeln var en utfasningsregel som därför skulle tillämpas restriktivt. Arbetsdagarna bedömdes därför inte ha rätt till ersättningen.

Även i AD 2012 nr 77 går det att ifrågasätta varför domstolen inte såg till avtalets ändamål. Tvistefrågan rörde huruvida intermittert skiftarbete fick förläggas till helgdagar. Parterna var överens om att dagarbete inte fick förläggas till helgdagar. Detsamma gällde kontinuerligt skiftarbete, vilket Arbetsdomstolen hade slagit fast i en tidigare dom. Förläggningen av tvåskiftarbete fanns inte reglerat i kollektivavtalet. Arbetstagsarsidan argumenterade för en ändmålstolkning – om inte kontinuerligt skiftarbete, som är den arbetsform med högst avlöning och i gengäld fick förläggas friast av arbetsgivaren, kunde förläggas på helgdagar kunde inte heller intermittert skiftarbete förläggas så. Domstolen stannade dock vid ordalydelsen och ansåg att arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten hade rätt att förlägga arbetet fritt, eftersom en förläggningsregel för intermittert skiftarbete saknades i avtalet.

Även om omständigheterna i de nu nämnda målen och avtalsområdena skiljer sig åt går det att konstatera att Arbetsdomstolens val av tolkningsregel är inkonsekvent. Det inbjuder till resonemang kring om det är lättare för domstolen att se till avtalets syfte när det rör sig om mer tydliga värden, som ekonomi i AD 2011 nr 60 och AD 2012 nr 8, än när det rör sig om ”mjukare” värden såsom arbetstagarers integritet i AD 2013 nr 19 eller rätt till ledighet i AD 2012 nr 77. Någon sådan entydig slutsats går dock inte att dra utifrån domarna från perioden.

Svaret på frågan varför domstolen ser till syftet med avtalen i 2011 nr 60 och AD 2012 nr 8 men inte i AD 2013 nr 19 och AD 2012 nr 77 går kanske att finna i skillnader mellan de kollektivavtal som tolkas i målen. I AD 2012 nr 8 och AD 2011 nr 60 fanns en ordalydelse att utgå ifrån i tolkningen, även om denna bedömdes vara oklar. Domstolen kunde därför använda en rimlighetstolkning för att avgöra textens innebörd. Frågorna om förbud mot övriga metoder för testning i AD 2013 nr 19 och skiftläggningen i AD 2012 nr 77 bedömde domstolen som oreglerade, varför arbetsledningsrätten vann företräde.

I kapitel 4.6 har jag redogjort för sju domar som rör tolkning av frågor som egentligen saknar ordalydelse i kollektivavtalet – alltså frågor som enligt Arbetsdomstolen inte har reglerats av parterna. Frågorna kan ses som olösta intressefrågor parterna emellan, vilket domstolen också uttryckligen noterar i flera av domarna. Arbetstagsarsidan har i majoriteten av målen tvärtom hävdade att den reglering som finns av en viss fråga varit uttömmande, vilket domstolen inte hållit med om.<sup>299</sup> Vad blir då konsekvensen av att Arbetsdomstolen genom tolkning löser tvister som saknar uttrycklig reglering i kollektivavtal? Om man ser på resultatet från rättsfallsundersökningen talar det sitt relativt tydliga språk. I fem av de sju domarna blir resultatet att arbetsledningsrätten, mer eller mindre explicit, får företräde.<sup>300</sup> Av detta går det att dra slutsatsen att den starka

<sup>299</sup> Se till exempel AD 2013 nr 19 och AD 2012 nr 59, ovan i kapitel 4.6.

<sup>300</sup> Se AD 2010 nr 2, 2012 nr 59, 2012 nr 77, 2012 nr 90 och 2013 nr 19, alla refererade i kapitel 4.6.



ordalydsetolkningen leder till att arbetsledningsrätten måste vara tydligt bortavtalad för att inte få genomslag. Ur ett arbetstagarperspektiv tycks konsekvensen bli att kollektivavtal måste vara tydligt detaljreglerande om frågor inte ska falla under arbetsledningsrätten.

Även vad gäller dessa frågor, som av domstolen bedömts vara oreglerade, kvarstår frågan: vad hindrar domstolen från att konstatera att de använda tolkningsreglerna *inte* lett fram till ett resultat, varpå en ändamåls- och rimlighetsbedömning skulle kunna göras? Kanske är detta inte heller helt tydligt för Arbetsdomstolen själv. I två av de sju domarna som refererats i kapitel 4.6 väljer domstolen nämligen att gå en annan väg än att låta arbetsledningsrätten bli avgörande. I AD 2013 nr 52 ansåg domstolen, i avsaknad av en förläggningsregel, att arbetstagarna hade en rätt att ta ut ledigheten när de önskade. Värt att notera är att tre ledamöter var skiljaktiga och ansåg att förläggningen av ledigheten föll under arbetsledningsrätten. I det andra målet, AD 2010 nr 16, fann domstolen det istället lämpligt att göra en rimlighetsbedömning.<sup>301</sup>

Om Arbetsdomstolen har en tendens att i allt högre grad stanna vid ordalydelsen i tolkningen skulle det kunna få konsekvenser för framtidens kollektivavtal. Det är inte svårt att föreställa sig att parterna kan komma att anse att avtalen måste bli betydligt mer detaljreglerade om de ska kunna garantera medlemmarna vissa villkor. Det öppnar upp för problematiken som har berörts i kapitel 3.1 och 3.2 – vikten av att kollektivavtal kommer till stånd för att bevara freden på arbetsmarknaden. Om parterna är medvetna om att Arbetsdomstolen är obenägen att ta hänsyn till syftet bakom bestämmelsen, och det istället närmast uteslutande är ordalydelsen som får betydelse för tolkningen, kan man tänka sig att parterna känner sig manade att med allt större säkerhet se till att alla eventualiteter är detaljreglerade. Resultatet skulle kunna medföra ökade svårigheter för parterna att träffa avtal – med mer långdragna avtalsrörelser till följd.

## 5.3 Tolkningen och maktbalansen

### 5.3.1 Maktbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare

Det här och nästkommande avsnitt utgår från två premisser. För det första att valet av tolkningsregel samspelar med hur man ser på arbetstagare och arbetsgivares maktpositioner.<sup>302</sup> För det andra att maktbalansen, och därmed avtalsbalansen, mellan arbetstagare och arbetsgivare i grunden är ojämn och att den obalansen är relevant att ta hänsyn till i tolkningen av kollektivavtal.

---

<sup>301</sup> Se ovan i avsnitt 4.4.3.

<sup>302</sup> Se Bruun 1979, sid 233, ovan i avsnitt 1.5.

Även vid en paritetsideologisk analys av tolkningsreglerna kommer ändamåls- och rimlighetsregeln snabbt i fokus. Att se till avtalets ändamål och tolkningens rimlighet är det främsta medlet för domstolen att göra ett normativt avtryck på tolkningen och därigenom utjämna en maktobalans mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>303</sup> Den absoluta majoriteten av tolkningsdomarna som meddelades mellan 2010 och 2014 rörde normerande avtalsbestämmelser, och resultatet av domstolens tolkning har därmed fått direkt innebörd för enskilda arbetstagares anställningsvillkor. Utifrån ett paritetsideologiskt synsätt är det just i tolkningen av kollektivavtalets normerande villkor som det blir extra intressant att ta hänsyn till maktobalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare, eftersom dessa villkor förverkligas ute på arbetsplatserna, där det inte är givet att medlemskap i en fackförening skapar en jämn avtalsbalans.

Det går att konstatera att resonemang som visar på särskild hänsyn till den enskilde arbetstagaren, eller en strävan att uppnå en jämnare maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare, är sällsynta bland domarna meddelade 2010 – 2014. I flertalet av fallen är det säkerligen helt korrekt, sett utifrån den klassiska tolkningsläran. Det finns dock utrymme att ifrågasätta tillvägagångssättet. I AD 2012 nr 90 tydliggörs problematiken som uppstår när ordalydelsen går före och utesluter en tolkning gjord med hänsyn till den enskilde arbetstagaren. Tvisten rörde frågan huruvida kollektivavtalet gav en arbetstagare rätt till att ha med sig ett fackligt ombud i samtal med arbetsgivaren. I domskälen gjorde domstolen en ansats till att ta hänsyn till arbetstagarens maktunderläge. Arbetsdomstolen anförde att ”det är lätt att förstå att A.W. i den situation som rådde efter den långa påtvingade bortovaron från arbetet gärna ville ha med sig en facklig representant när han skulle träffa bolaget för att diskutera återgången i arbete.”<sup>304</sup> Domstolen ansåg sig dock förhindrad att ta hänsyn till detta, eftersom ordalydelsen inte gav arbetstagaren någon uttrycklig rätt till ett ombud i den aktuella situationen. Värt att notera är att frågan om vem som skulle anses vara ”part” i avtalets mening och därmed ha rätt till ombud inte var preciserat i avtalet. Arbetsdomstolen identifierade alltså problemet – att arbetstagaren ansåg sig ha ett behov av en facklig representant under mötet. Domstolen ansåg sig dock förhindrad av avtalets ordalydelse att tillgodose arbetstagarens behov. Ändamålet med avtalet och hänsynen till arbetstagarens underordnade ställning i förhållandet till sin arbetsgivare fick därför ge vika för ordalydelsen och någon hänsyn maktbalansen mellan parterna togs således inte. Utifrån paritetsideologin kan riktigheten av en sådan tolkning ifrågasättas.

Att arbetsledningsrätten, så som visats ovan i kapitel 5.2, slår igenom när en fråga inte kan avgöras enligt en ordalydelsetolkning kan förklaras med att ordalydelsen har stor betydelse för avtalets innebörd – om en viss fråga eller rättighet inte finns nedtecknad i avtalet, kan någon part inte heller göra anspråk på den. Utifrån paritetsideologin skulle det dock vara i fall som dessa som domstolen har möjlighet att ta hänsyn till maktobalansen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och istället för att ge förtur åt arbetsgivarens arbetsledningsrätt gå vidare till en

---

<sup>303</sup> Se Hansson 2010, sid 260 f ovan i avsnitt 3.4.6.

<sup>304</sup> Se utförligare referat ovan i avsnitt 4.6.

rimlighetsbedömning av avtalet – även om det givetvis inte automatiskt medför en tolkning till förmån för arbetstagarparten. Att istället stanna vid ordalydelsen, med motiveringen att det gynnar förutsebarheten och parternas kontroll över kollektivavtalssystemet blir utifrån paritetsideologin mindre fruktbart.<sup>305</sup> I själva verket skapar den tolkningsmetoden en uppförbacke för arbetstagersidan: frågor som inte går att avgöra genom en strikt ordalydelsetolkning faller under arbetsledningsrätten och avgörs därmed till arbetsgivarens fördel.

### 5.3.2 Maktbalans mellan partsorganisationerna

Hittills har analysen fokuserat på pariteten, eller maktbalansen, mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den hänger givetvis starkt samman med avtals- och maktbalansen mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Paritet mellan organisationerna är enligt paritetsideologin en förutsättning för avtalsbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Arbetsdomstolens generella syn på organisationerna som jämnstarka syntes tydligt i AD 1983 nr 1, där domstolen begränsade parternas upplysningsplikt med hänsyn till att båda sidor haft sin respektive avtalsexpertis till hjälp i förhandlingarna och därmed enligt domstolen haft goda förutsättningar att skapa sig en rättvisande bild av avtalets innebörd. Domen innebar en begränsning av upplysningsplikten, och talade i sig för en tolkning starkt präglad av ordalydelsen. Synen på parterna som jämnstarka synes efter vad jag kan utläsa fortfarande gälla i domarna meddelade mellan 2010 och 2014. Organisationernas styrka står dock, som kapitel 2 visat, inte oförändrade utan påverkas av utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden. I ljuset av den utvecklingen finns några tendenser som kan vara av intresse för avtalstolkningen.

Beskrivningen av utvecklingen av relationerna på arbetsmarknaden i kapitel 2 visar på en decentralisering av relationerna på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Elvander fungerar decentralisering ur ett demokratiskt perspektiv endast om maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare upprätthålls.<sup>306</sup> En viss försvagning av de lokala fackklubbarna har ägt rum under de senaste åren och en ökad svårighet att engagera medlemmar i lokalt fackligt arbete kan urskiljas.<sup>307</sup> I det här sammanhanget är AD 1986 nr 26 av intresse.<sup>308</sup> I domskälen skrev Arbetsdomstolen att utrymmet för en jämkning med hjälp av 36 § avtalslagen är utomordentligt begränsat vid avtal som slutits mellan *centrala* parter. Målet rörde visserligen en ogiltighetsförklaring, men domskälen kan läsas som att det öppnar upp för en skillnad mellan vilka hänsyn som tas vid tolkning av centrala respektive lokala avtal. Med tanke på den nutida utvecklingen mot en ökad decentralisering, sammanvägt med ökade svårigheter att engagera fackliga

---

<sup>305</sup> Som Arbetsdomstolen resonemang i AD 1977 nr 164, ovan i avsnitt 3.4.3.

<sup>306</sup> Se Elvander 1994, sid 306 f ovan i avsnitt 2.2.

<sup>307</sup> Se Bruhn m.fl. 2013, sid 149 ovan i avsnitt 2.4.

<sup>308</sup> Se avsnitt 3.4.8.

representanter lokalt, går det utifrån domen att hävda att det bör finnas ett större utrymme för en normativ ändamålstolkning i tvister rörande lokala kollektivavtal.

Den andra tydliga nutida förändringen av det svenska arbetsmarknadssystemet är internationaliseringen och europeiseringen. Enligt Murhem har internationaliseringen till viss del medfört ett ökat avstånd mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare och en liberalisering med fackföreningsfientliga tendenser.<sup>309</sup> Även denna utveckling äventyrar pariteten mellan organisationerna, och därmed maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Fackföreningarna har därtill genomgått ett medlemstapp som saknar motsvarighet bland arbetsgivarförbunden. Enligt Murhem skulle det kunna innebära en försvagning av arbetstagarorganisationens maktposition och en minskad möjlighet att företräda sina medlemmar.<sup>310</sup> Om så är fallet skulle det, åtminstone i teorin, bli relevant att oftare välja att göra en ändamålstolkning av kollektivavtal för att undvika att arbetstagarnas position och rättigheter inte står och faller med en snäv ordalydelsetolkning.

Ytterligare en aspekt av maktförhållandet mellan parterna är i vilken utsträckning deras företrädare i kollektivavtalsförhandlingarna har utbildning som är adekvat för uppdraget. Om avtalen ska tolkas enligt ordalydelsen måste det ur rättvisesynpunkt vara av vikt att båda sidor har haft samma förutsättningar att påverka avtalets innehåll. Den debatt kring utbildning och juristifiering på respektive sida som fördes under 1980-talets slut ser inte ut att ha fortsatt i någon större grad.<sup>311</sup> Det saknas nyare forskning kring professionaliseringen bland arbetsmarknadens parter, vilket i och för sig hade varit intressant att se. Med det sagt kan det ändå vara av intresse att belysa resonemangen som låg till grund för debatten.

Först och främst går det att ifrågasätta om just utbildningen bland de som företräder parterna i avtalsförhandlingarna ska vara centralt i en sådan diskussion – snarare borde diskussionen kretsa kring parternas ekonomiska resurser. Vad parterna sedan väljer att lägga dessa resurser på, och utbildningsnivån bland de som anställs, borde knappast vara något som påverkar tolkningen av avtalen. Precis som Hellberg och Kjellberg har konstaterat kan man dock påstå att representanter för arbetstagarföreningarna i viss mån *måste* ha en annan bakgrund än arbetsgivarföreträdarna för att behålla medlemmarnas förtroende.<sup>312</sup> Det skulle i så fall, för att uppnå en balanserad avtalsrelation, kunna påverka tolkningen av avtalen. För att ett sådant ställningstagande ska kunna göras måste man dock i nästa led kunna konstatera vilken kompetens som är mest värdefull i förhandlingar inför tecknande av kollektivavtal – en bedömning som knappast låter sig göras i den här uppsatsen. Det är också svårt att föreställa sig att någon konsensus i den frågan skulle kunna uppstå på arbetsmarknaden.

---

<sup>309</sup> Se Murhem 2003, sid 47 i avsnitt 2.3 ovan.

<sup>310</sup> Se Murhem 2003, sid 14, ovan i avsnitt 2.4.

<sup>311</sup> Debatten berördes ovan i avsnitt 3.5.

<sup>312</sup> Se Hellberg 1997, sid 225 f och Kjellberg 2000, sid 178 f ovan i avsnitt 2.4.

## 5.4 Avslutande kommentarer

Sammanfattningsvis kan följande konstateras. Arbetsdomstolens verktyg för tolkning av kollektivavtal har i stort varit oförändrade sedan Arbetsdomstolen började avgöra tolkningstvister. Arbetsdomstolen tittar på en eventuell gemensam partsavsikt, avtalets ordalydelse, parternas ansvar för oklarheter, parternas praxis och avtalets ändamål och tolkningsresultatets rimlighet. Därtill kan domstolen skapa schablontolkningar för vissa avtalsklausuler. Den inbördes ordningen mellan tolkningsreglerna som följer efter partsavsikten och ordalydelsen går inte att rangordna på ett uttömmande sätt, eftersom domstolens resonemang skiljer sig från mål till mål.

Vid en närmare granskning av Arbetsdomstolens praxis 2010 – 2014 blir det tydligt hur stor betydelse avtalens ordalydelse har för dagens tolkning av kollektivavtal. Betydelsen av parternas ansvar för oklarheter i avtalen är snarast en hjälpregel till ordalydelsen. Parternas praxis i en viss fråga får i det närmaste aldrig betydelse för tolkningen i tvister som kommit hela vägen till Arbetsdomstolen. Ytterligare en följd av den starka ordalydelsen är att Arbetsdomstolen i sin praxis under de senaste fem åren har varit sparsam med att ta hänsyn till avtalets ändamål och rimlighet i tolkningen. Någon tydlig systematik för de fall då Arbetsdomstolen trots allt ser till avtalets ändamål går inte att urskilja.

Ordalydelsens starka ställning innebär i praktiken att domstolen inte har tagit någon nämnvärd hänsyn till enskilda arbetstagares situation eller maktunderläge. Ordalydelsens styrka innebär i förlängningen tvärtom att arbetsgivarens arbetsledningsrätt står stark – det som inte platsar inom ordalydelsen hänförs i flertalet fall till arbetsledningsrätten. I många fall är det nu beskrivna tillvägagångssätt säkerligen helt korrekt. Särskilt korrekt blir det om man nöjer sig med att konstatera att en avtalsbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare har uppnåtts i och med deras frihet att organisera sig i respektive partsorganisationer. Om man däremot anlägger ett paritetsideologiskt synsätt på tolkningen, riskerar ordalydelsens starka ställning att slå fel och istället för att skapa en ökad avtalsbalans mellan parterna i själva verket i viss mån motarbeta en sådan, eftersom arbetstagarsidan då måste försöka få till stånd en tydligt bortavtalad arbetsledningsrätt i flertalet frågor.

Vidare präglas arbetsmarknadssystemet av några tydliga förändringstendenser, främst decentralisering och internationalisering. I ett längre perspektiv påverkar även dessa förändringar partsorganisationernas ställning och inbördes maktbalans – vilket i sin tur påverkar den enskilde arbetstagarens möjligheter att uppnå avtalsbalans med sin arbetsgivare.

Att uppnå makt- och därigenom avtalsbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare genom kollektivavtalstolkning kan ses som en kontroversiell åsikt. Under 1970-talet höjdes istället röster för att genom lagstiftning anpassa Arbetsdomstolens tolkning av kollektivavtal till förändringar på arbetsmarknaden, genom att skapa

en bakomliggande norm för domstolen att ta hänsyn till vid avtalstolkningen.<sup>313</sup>  
Den debatten ser i det närmaste ut att ha dött ut. Svårigheterna med att styra  
Arbetsdomstolens kollektivavtalstolkning genom lagstiftning är många,<sup>314</sup> men ett  
pånyttfödande av en sådan debatt hade inte desto mindre varit intressant att följa.

---

<sup>313</sup> Debatten och utredningen beskrevs ovan i avsnitt 3.5.

<sup>314</sup> Se Lehrberg 2014, sid 44, ovan i avsnitt 3.4.1.

# Bilaga: Rättsfall 2010 – 2014

2010

Målnummer	Parter	Tvistigt kollektivavtal	Tvisten	Utslagsgivande tolkningsregel	Domslut
AD 2010 nr 1	Byggnads <i>mot</i> VVS Företagen och Bravida Sverige AB	VVS-avtalet, främst tvist om en lokal överenskommelse	Hade en facklig förtroendeman rätt till betald ledighet på heltid? Arbetstagaren skulle ges möjlighet till "erforderlig ledighet" för de fackliga uppdragen.	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.  En skiljaktig ledamot (arbetstagar- utsedd).
AD 2010 nr 2	Unionen <i>mot</i> Bussarbetsgivarna och Busslink i Sverige AB	Tjänstemanna- avtalet för transport- branschen, bilaga 1:a, Avtal om arbetstids- bestämmelser för tjänstemän	Stred en arbetstids- förläggning med delade turer mot kollektivavtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan om kollektivavtals- brott avslås. De delade passen bedömdes strida mot arbetstagar- enskilda anställningsavtal.
AD 2010 nr 6	Transport <i>mot</i> Biltrafikens Arbetsgivare- förbund och L.L. AB	Miljöarbetare- avtalet	Krävdes ett lokalt kollektivavtal för att gå från premielön till fast lön?	Ordalydelsen och avtalets struktur	Förbundets talan avslås.
AD 2010 nr 16	Unionen <i>mot</i> Flygarbetsgivarna och Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S Danmark Filial Sverige	Kollektivavtal med anställningsvillkor för anställda C/A och C/C med bas i Sverige hos Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S Danmark Filial Sverige	Hur skulle förläggning av veckoslutsledighet vid en kombinerad ledighet ske?	Rimligheten	Bolaget har brutit mot kollektivavtalet vid schema- läggningen av en arbetstagar- I övrigt avslås förbundets talan.
AD 2010 nr 84	Flygarbetsgivarna och Avia Express Sweden Aktiebolag <i>mot</i> Svensk Pilotförening och Svensk Pilotförenings Aviasektion	Kollektivavtal med anställnings- och lönevillkor för piloter och styrmän anställda i Avia Express Sweden AB och lokalt kollektivavtal från den 2 april 2009	Hade bolaget brutit mot lokal överenskommelse om lönefrysning genom att höja lönen för flygtekniker men inte för piloter? Lönefrysningen krävde att all personal "som tjänar lika mycket eller mer än de piloter som omfattas av lönefrysningen inkluderas".	Ordalydelsen och avtalets struktur	Arbetsgivar- sidans fastställsetalan avslås.

AD 2010 nr 96	Byggnads <i>mot</i> Sveriges Byggindustrier och TRANAB Markbyggnad AB	Anläggningsavtalet	Stred överenskommelse där arbetstagare åtog sig att arbeta in fem timmar i veckan under 25 veckor mot bestämmelser om arbetstid i avtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan vinner bifall.
---------------	---	--------------------	--	--------------	---------------------------------

## 2011

Målnummer	Parter	Tvistigt kollektivavtal	Tvisten	Utslagsgivande tolkningsregel	Domslut
AD 2011 nr 3	Kommunal <i>mot</i> Almega Tjänsteföretagen och H S Naturbruks-gymnasium AB	Friskoleavtalet	Vad innebar ”sammanhängande anställningstid vid företaget”? Fråga om anställda efter en verksamhetsgång fick tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren.	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2011 nr 4	Flygarbetsgivarna och Airside AB <i>mot</i> Transport	Riksavtal - arbetstagare på civilflygområdet	Ställde riksavtalets förhandlingsordning ett krav på såväl lokal som central förhandling i tvister enligt 35 § MBL?	Ordalydelsen	Arbetsgivarpartens talan avvisas.
AD 2011 nr 40	Journalistförbundet <i>mot</i> Medieföretagen och Tidningsbolaget Promedia i Mellansverige AB	Journalistavtalet	Vilka medarbetare omfattades av bestämmelsen "då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag-fredag"?	Ordalydelsen och avtalets ändamål	Förbundets talan vinner bifall.
AD 2011 nr 43	Kommunal <i>mot</i> Kommunala Företagens Samorganisation, GS Spårvagn AB och GS Trafikantservice AB	Trafikavtalet, Lönebilagan	Skulle ett ökat löneutrymme tillföras alla anställda som arbetar under avtalet eller bara vissa yrkesgrupper som arbetar i själva trafikverksamheten?	Ordalydelsen	Förbundets talan vinner bifall.



AD 2011 nr 58	Lärarnas Riksförbund <i>mot</i> Sollentuna kommun samt Lärarförbundet mot Sollentuna kommun	Allmänna bestämmelser (AB) i HÖK 07 om särskilda arbetstider för lärare	Innebar en bestämmelse att en kommun har rätt att utöka lärarnas undervisningstid inom ramen för den reglerade arbetstiden?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2011 nr 60	SEKO och Fackförbundet ST <i>mot</i> Almega Tjänsteförbunden och EuroMaint Rail AB	Överenskommelse mellan förbunden och SJ den 19 september 2000	Bröt bolaget mot kollektivavtalet när anställda inte fick fortsätta tillhöra det statliga pensionsavtalet – vad innebar förbehållet om ett godkännande från NSA?	Ordalydelsen, avtalets struktur och ändamål	Förbundens talan avslås.
AD 2011 nr 61	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>mot</i> Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Stora Enso Timber AB	Sågverksavtalet	Hade arbetstagare rätt till permission när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag?	Ordalydelsen	Förbundens yrkande vinner bifall.
AD 2011 nr 82	Livsmedelsarbetareförbundet <i>mot</i> Livsmedelsföretagen och Svea Kött i Malmö AB	Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal för slakteri- och charkuteribranschen	Hade bolaget brutit mot det centrala kollektivavtalet genom att träffa individuella överenskommelser om ackord med arbetstagarna? Det finns ett krav på ”överenskommelse” i avtalet, fråga var om det som åsyftas var ett lokalt kollektivavtal.	Ordalydelsen och avtalets struktur	Förbundets talan avslås.  Två skiljaktiga ledamöter (arbetstagarutsedda). De ansåg att praxis på arbetsmarknaden och vad som var en naturlig avtalsolkning och syftet med bestämmelsen skulle läggas till grund för tolkningen.
AD 2011 nr 88	Dansk Pilotforening, Norske SAS-Flygeres Forening och Svensk Pilotforening <i>mot</i> Svenska FlygBranschen och SAS	Överenskommelse - Bilaga 3 till förhandlingsprotokollet från den 18 december 2008	Hade SAS i samband med uppsägningar av piloter följt överenskommelse om att övertalighet bland personal i ”största möjliga utsträckning” skulle ske genom frivilliga lösningar?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.

## 2012

Målnummer	Parter	Kollektivavtal	Tvisten	Utslagsgivande tolkningsregel	Domsut
AD 2012 nr 4	Livsmedels- arbetareförbundet <i>mot</i> Livsmedelsföretag en och Bryggeritransport i Bergslagen AB	Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal	Var arbetstidslagens bestämmelser reglerade i kollektivavtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2012 nr 8	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avdelning 12 Dalarna i Borlänge <i>mot</i> AB K.H. Sågverk	Sågverksavtalet och ett lokalt kollektivavtal om bl.a. personligt tillägg, träffat i december 2008	Hade arbetstagare som tidigare, innan de sades upp, haft rätt till ett skifttillägg åter rätt till tillägget när de senare återanställts?	Ordalydelsen och avtalets ändamål	Förbundets talan avslås.
AD 2012 nr 9	Unionen <i>mot</i> Almega Tjänsteförbunden och Q-park AB	Lönebildning i företagen - Bevaknings- och säkerhetsföretag samt service- entreprenad- och specialservice- företag (löneavtalet)	Hade bolaget brutit mot avtalet genom att träffa överenskommelser med de anställda om en längre arbetstid men med oförändrad lön?	Ordalydelsen, avtalets struktur, ändamål och rimlighet	Förbundets talan avslås.
AD 2012 nr 18	Kommunal <i>mot</i> Bussarbetsgivarna och Traveller Buss AB	Bussbransch- avtalet, avtalsbilaga C, särskilda regler om lönetillägg	Fråga om lönetillägg. Skulle avtalet tolkas så att bussförarna anses utföra trafik för SL endast i de fall SL också har upphandlat trafiken? Även fråga om närtrafiken är linjetrafik i kollektivavtalets mening.	Ordalydelsen	Förbundets talan vinner bifall.
AD 2012 nr 29	Teaterförbundet <i>mot</i> Medieföretagen och AB Svensk Filmindustri	Film-, TV- och videoinspelnings- avtalet	Stred överens- kommelse om bortavtalad rätt till övertidsersättning mot filmavtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2012 nr 49	Svensk Pilotförening <i>mot</i> Svenska FlygBranschen och Tuffly Nordic AB	Kollektivavtalet rörande anställnings- och löneförhållanden för hos bolaget anställda flygkaptener och flygstyrmän	Hade pilot rätt till löpande trygghetsersättning enligt kollektivavtalet efter att hans trafikflygar- certifikat återkallats och han blivit avskedad?	Ordalydelsen och avtalets ändamål	Förbundets talan vinner bifall i den del som rör tolkningen av trygghets- ersättningen.

AD 2012 nr 59	Svenska Elektrikerförbundet <i>mot</i> Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Bravida Sverige AB	Installationsavtalet	Var det förenligt med avtalet att ta emot en oavlönad praktikant?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2012 nr 66	Hörby kommun <i>mot</i> Brandmännens Riksförbund samt Brandmännens Riksförbund <i>mot</i> Hörby kommun	RiB 10 Kollektivavtal för Räddningstjänstpersonal i beredskap. Avtal mellan Hörby kommun och Region Skåne den 9 november 2010 angående räddningstjänstens deltagande vid IVPA- larm och sjukvårdslarm m.m	Ingick det i arbetskyldigheten för kommunens räddningstjänstpersonal att delta vid vissa larm och därvid utföra olika förekommande arbetsuppgifter?	Ordalydelsen och 29/29-principen	Arbetsgivar-sidans talan vinner bifall.  Två ledamöter (arbetstagar-utsedda) var skiljaktiga.
AD 2012 nr 77	Handelsanställdas Förbund <i>mot</i> Svensk Handel och ICA Sverige AB	Partihandelsavtalet	Var det enligt avtalet tillåtet att förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar?	Ordalydelsen och avtalets struktur	Förbundets talan avslås i den del som avser möjligheten att förlägga intermittent skiftarbete till helgdagar. Två ledamöter (arbetstagar-utsedda) var skiljaktiga. De ansåg att avtalet skulle tolkas ”mot den tidsmiljö” som rådde när avtalet först träffades 1956 och den dåvarande arbetarskyddslagen.
AD 2012 nr 89	Unionen <i>mot</i> Industri- och KemiGruppen och Chemotechnique MB Diagnostics AB	Lokalt förlikningsavtal	Fråga om tolkning av begreppet "sjukvårds-kostnader" i ett förlikningsavtal.	Ordalydelsen	Förbundets talan vinner bifall i den del som avser kravet på ytterligare ersättning p.g.a sjukvårds-kostnader.

AD 2012 nr 90	Byggnads <i>mot</i> Sveriges Byggindeindustrier och Värmdö Bygg-entreprenader AB	Byggavtalet	Fråga om bolaget har brutit mot kollektivavtalets regler om rätt till biträde när arbetstagaren inte fått ta med sig en facklig företrädare till ett möte med bolaget.	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
---------------	--	-------------	--	--------------	--------------------------

## 2013

Målnummer	Parter	Tvistigt kollektivavtal	Tvisten	Utslagsgivande tolkningsregel	Domslut
AD 2013 nr 19	Transport <i>mot</i> Biltrafikens Arbetsgivareförbund och DHL Freight (Sweden) AB	Transportavtalet och lokalt kollektivavtal träffat den 27 februari 2006 om hantering och rutiner av alkohol i företagens fordon	Innebar alkoholtest hos en av bolagets kunder brott mot det lokala kollektivavtalet eller mot transportavtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.  En ledamot (arbetstagar-utsedd) var skiljaktig och ansåg att bolaget utövat arbetsledningsrätten i strid med lag och god sed och därmed brutit mot transportavtalet.
AD 2013 nr 52	Unionen <i>mot</i> Almega Bemanningföretagen och Manpower AB	Allmänna Anställningsvillkor, Avtal för tjänstemän, det så kallade bemanningsavtalet	Hade arbetstagare som slutat på arbetsplatsen när arbetsgivaren valt att förlägga viss ledighet rätt till ersättning i form av annan ledig dag?	Ordalydelsen och avtalets struktur	Förbundets talan vinner bifall.  Tre ledamöter (en ej partsutsedd, två arbetsgivar-utsedda) var skiljaktiga och ansåg att då bestämmelsen saknade en förlägningsregel, hade arbetsgivaren rätt att i kraft av arbetsledningsrätten fritt förlägga ledigheten.
AD 2013 nr 55	SACO-S genom förbundet Reservofficerarna <i>mot</i> Staten genom Försvarsmakten	Reservofficersavtalet	Hade arbetstagare rätt till reservofficerspremier?	Avtalets ändamål och rimlighet	Förbundets talan avslås.

AD 2013 nr 56	Handelsanställdas förbund <i>mot</i> Svensk Handel och Brödservice Stockholm Norr AB	Partihandelsavtalet	Fråga om säljande distributörer som från en lagerterminal kör ut och säljer bröd till butiker har rätt till måltidsersättning.	Ordalydelsen	Förbundets talan vinner bifall.
AD 2013 nr 59	SEKO <i>mot</i> Almega Tjänsteföretagen och Blidösunbsbolaget AB	Allmänna anställningsvillkor för personal i Skärgårdstrafik (Skärgårdsavtalet)	Kan karensdag infalla på en schemalagd tjänstgöringsfri dag enligt sjuklönelagen eller Skärgårdsavtalet?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2013 nr 69	Unionen <i>mot</i> IDEA - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer och Svenska Röda Korsets Centralstyrelse	Allmänna anställningsvillkor, kompetensutveckling, lägerverksamhet och löneavtal	Var vissa lördagar och söndagar arbetsfria dagar i kollektivavtalets mening?	Avtalets struktur och ändamål	Förbundets talan vinner bifall.
AD 2013 nr 80	Hotell- och restaurangfacket <i>mot</i> Visita och Restaurang Storseglet AB	Överenskommelse mellan SAF, LO och PTK om gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO	Var en skiljeklausul tillämplig på talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås.
AD 2013 nr 83	Byggnads <i>mot</i> Sveriges Byggindustrier och NCC Construction Sverige AB	Branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende 38-40 §§ MBL (Byggavtalet, bilaga D)	Skulle arbetsgivaren undgå skadeståndsskyldighet på grund av att avtalsbrotten var ursäktliga eller rena formaliafel enligt regeln om sanktioner i avtalet?	Rimligheten	Förbundets talan bifalls.  Två skiljaktiga ledamöter (arbetsgivarutsedda).
AD 2013 nr 87	Målaremästarnas Riksförening och S. Måleri AB <i>mot</i> Svenska Målareförbundet	Måleriavtalet	Skulle föräldralön betalas för föräldraledighet som togs ut i samband med barns födelse, eller i vart fall senast 18 månader därefter, och bara för en sammanhängande ledighetsperiod?	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås, arbetsgivarparternas fastställsetalan vinner bifall.  Två skiljaktiga ledamöter (arbetstagarutsedda).

## 2014

Målnummer	Parter	Twistigt kollektivavtal	Twisten	Utslagsgivande tolkningsregel	Domslut
AD 2014 nr 2, beslut	Crendo fastighetsförvaltning AB <i>mot</i> L-G.F	Kollektivavtal mellan Fastigo och Ledarna	Fråga om arbetsgivaren hade följt förhandlingsordningen i kollektivavtalet.	Avgjort i tidigare praxis, ordalydelsen och avtalets ändamål	Arbetsgivarens talan avvisas.
AD 2014 nr 35	Svenska Målareförbundet <i>mot</i> Målarmästarnas Riksförening, P H:s Måleri i Solna AB och Berga Måleri i Gillinge AB	Måleriavtalet	Fråga om bolagen brutit mot en bestämmelse som gav ombud för avtalsparterna rätt att för kontroll av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga upplysningar.	Ordalydelsen	Förbundets talan avslås. Vardera part får bära sin rättegångskostnad, då förbundets tolkning erkänns men arbetsgivaren inte bedöms vara skadeståndsskyldig.  Två skiljaktiga ledamöter (arbetstagarutsedda).
AD 2014 nr 57	Målaremästarnas Riksförening och Allerby Måleri AB <i>mot</i> Svenska Målareförbundet	Måleriavtalet	Fråga om riksavtalet innefattade en rätt för målare att få ersättning för parkeringsavgifter.	Ordalydelsen	Arbetsgivarparternas fastställsetalan vinner bifall.  En ledamot (arbetstagarutsedd) var skiljaktig och ansåg att rätt till ersättning följde av det enskilda anställningsavtalet.
AD 2014 nr 64	Sveriges Byggindustrier <i>mot</i> Byggnads	Byggavtalet, Bilaga K, Arbetsmiljöavtal	Hade parterna särreglerat frågan om viss utbildning, med följderna att en av förbundet anordnad utbildning inte omfattades av förtroendemannalagens bestämmelser om rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner?	Ordalydelsen	Arbetsgivarpartens talan i tolknings-twisten vinner bifall.  Två skiljaktiga ledamöter (arbetstagarutsedda) var skiljaktiga.

AD 2014 nr 65	L-G.N. och M.W. <i>mot</i> Cargotec Sweden Bulk Handling AB	Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna. Förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet mellan SAF och Sif (huvudavtalet)	Fråga om förhandlingsordningens innebörd och huruvida arbetsgivaren följt förhandlingsordningen.	De ursprungliga kollektivavtalsparternas gemensamma avsikt	Tolkningen görs enligt arbetstagarsidans synpunkt, men bolagets talan avvisas inte så som arbetstagarna yrkat p.g.a omständigheterna i målet.
AD 2014 nr 88	SOS Top Safe AB <i>mot</i> Unionen och S.S	Hängavtal med egen förhandlingsordning mellan bolaget och Unionen	Mellandom, fråga om preskription. Hade bolaget varit skyldigt att förhandla med Unionen även i frågor som rörde enskilda anställningsavtal?	Ordalydelsen	Arbetsgivarens talan var preskriberad.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Proposition 1910 nr 96, *Förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetstagare och arbetstagarare m.m*

Proposition 1911 nr 43, *Förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetstagare och arbetstagarare m.m*

Proposition 1928 nr 39, *Förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol*

Proposition 1975/76:105, *Med förslag till arbetsrättsreform m.m*

SOU 1975:1, *Demokrati på arbetsplatsen – förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal*

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet: studier över dess tillkomsthistoria*, Gleerup, Diss. Lund : Univ.,Lund, 1954

Adlercreutz, Axel, Några reflexioner om rättstillämpningen och samhällslivet. I *Med civilrätt som verksamhetsfält – minnen och uppsatser*, 373 – 382, Juristförlaget i Lund, Lund, 2009. (Ursprungligen publicerad i *Festskrift till Per Stjernquist*, 1978.) [cit: Adlercreutz 2009 A]

Adlercreutz, Axel, Avtalsrätten i Arbetsdomstolens praxis. I *Med civilrätt som verksamhetsfält – minnen och uppsatser*, 209 – 229, Juristförlaget i Lund, Lund, 2009. (Ursprungligen publicerad i *Variationer på ett obligationsrättsligt tema*, 1998) [cit: Adlercreutz 2009 B]

Adlercreutz, Axel & Gorton, Lars, *Avtalsrätt*. 2, 6., [uppdaterade] uppl., Juristförlaget, Lund, 2010

Adlercreutz, Axel & Gorton, Lars, *Avtalsrätt*. 1, 13., [rev.] uppl., Juristförlaget, Lund, 2011

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Ahlberg, Kerstin (red.), *Vad säger kollektivavtalet?: Förhandlingsväsende och organisationsstruktur - är förnyelse möjlig? ; Diskriminering - ett problem på*



*arbetsplatsen? : referat från Lag & avtals jubileumsseminarium den 17-18 maj 1988*, Stift. Arbetsrättslig tidskrift, Stockholm, 1988

Ahlberg, Kerstin och Bruun, Niklas, Sweden: Transition through collective bargaining. I *Collective bargaining and wages in comparative perspective: Germany, France, The Netherlands, Sweden and The United Kingdom*, Blanpain, Roger (red.), 117 – 143, Kluwer Law International, The Hague, 2005

Bruhn, Anders, Kjellberg, Anders och Sandberg, Åke, A new world of work challenging Swedish unions. I *Nordic lights: work, management and welfare in Scandinavia*, Allvin, Michael & Sandberg, Åke (red), 126 – 186, 1. ed., SNS förlag, Stockholm, 2013

Bruun, Niklas, *Kollektivavtal och rättsideologi: en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*, Juridica, Diss. Helsingfors : Univ., Vammala, 1979

Bruun, Niklas och Ahlberg, Kerstin, Kan kollektivavtalen förbli nationella? I *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackligt samarbete*, Thoursie, Anna (red), 134 – 149, Agora, Stockholm, 2008

Bruun, Niklas och Malmberg, Jonas, *Anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare i ljuset av Laval och Rüffert*, Rapport till Facken inom industrin, 2008

Elvander, Nils, Demokratins problem och den svenska modellen. I *Arbete, löner och politik: essäer tillägnade Nils Elvander*, Holmlund, Bertil & Elvander, Nils (red.), 297- 310, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1994

Elvander, Nils, *Industrial relations – internationellt, svenskt, allmänt*, Arbetsmarknad och arbetsliv, årg 6, nr 3, hösten 2000, sid 139 – 158

Flodgren, Boel, Arbetsdomstolen som rättsbildare. I *Perspektiv på arbetsrätten: vänbok till Axel Adlercreutz*, Roos, Carl Martin, Fahlbeck, Reinhold & Adlercreutz, Axel (red.), 103-138, Juridiska fören., Lund, 1983

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Samverkan och lönekartläggning – en rättsutveckling*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 10, nr 3, 2004, sid 147-159

Glavå, Mats, *Arbetsrätt, 2.*, [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Gräns, Minna, Användningen av andra vetenskaper. I *Juridisk metodlära*, Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), 421 – 434. 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Diss. Uppsala : Uppsala universitet, Uppsala, 2010

Hellberg, Inga, *Det fackliga förtroendet: en studie av ombudsmän och experter 1950-1991*, Atlas, Stockholm, 1997

Kjellberg, Anders, Trade Unions and collective agreements in a changing world. I *Precarious employment in perspective: old and new challenges to working conditions in Sweden*, Thörnquist, Annette & Engstrand, Åsa-Karin (red.), 47 - 100, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles, 2011

Kjellberg, Anders, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2., utvidgade och rev. uppl., Arkiv, Lund, 2001

Kjellberg, Anders, Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år. I *Arbejdsgivere i Norden - En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*, Carsten Strøby Jensen (red.), 162 – 284, Nord 2000:25, Nordisk Ministerråd, København, 2000

Källström, Kent, *Lokala kollektivavtal: om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer = [Collective bargaining on the plant level]*, LiberFörlag, Diss. Stockholm: Univ., Stockholm, 1979

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013

Lehrberg, Bert, *Avtalstolkning: tolkning av avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område*, 6. uppl., Iusté, Uppsala, 2014

Lundh, Christer, *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, 2. uppl., SNS förlag, Stockholm, 2010

Malmberg, Jonas, *Arbetsdomstolarna och arbetsrättens autonomi*, Juridisk tidskrift nr 4 2008/09, sid 827 – 834

Murhem, Sofia, *Turning to Europe: a new Swedish industrial relations regime in the 1990s*, Acta Universitatis Upsaliensis, Diss. (sammanfattning) Uppsala : Univ., 2003, Uppsala, 2003

Numhauser-Henning, Ann, *Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock*. Svensk juristtidning 2001 s. 314, sid 314-325

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 2. uppl., SNS Förlag, Stockholm, 2008

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Rönmar, Mia, Det svenska arbetsmarknadssystemet i teori och praktik. I *Vänbok till Ronnie Eklund*, Ahlberg, Kerstin (red.), 495 – 514, Iustus, Uppsala, 2010

Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?*, Jure, Stockholm, 2009

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4., rev. uppl., Juristförl., Stockholm, 1997

Schmidt, Folke, *Typfall, partsavsikt och partsculpa – riktpunkter för avtalstolkning*. Svensk juristtidning 1959, sid 497 – 520

Sigeman, Tore, Om rättsbildning och prejudikatlära i Arbetsdomstolen. I *Arbetsrätten i utveckling*, Sigeman, Tore, Victorin, Anders & Schmidt, Folke (red.), 203 – 229, Norstedt, Stockholm, 1977

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Torp, Elinor och Örnerborg, Elisabet, *Pengar att tjäna på arbetsrätten*. I *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2008, nr 9, sid 18-19, Stiftelsen Arbetsrättslig tidskrift, Stockholm

Örnerborg, Elisabet, *Allt färre tar sig an privatpersoner*. I *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2010, nr 9, sid 24, Stiftelsen Arbetsrättslig tidskrift, Stockholm

### **Elektroniska källor**

Lovén, Karolin, *Eurwork: Sweden – Developments in social partner organisations: employer organisations*, publicerad den 7 juni 2010. Hämtad den 2 december 2014 från:

<http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-developments-in-social-partner-organisations-employer-organisations>

Lundberg, Sussanne och Ask, Henric, *För bokstavstrogen tolkning av avtalet*. *Lag och avtal* debatt den 18 april 2013.

Hämtad den 16 december 2014 från:

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3679409.ece>

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010

Hämtad den 4 december 2014 från:

<http://www.mi.se/publicerat/arsrapporter/>

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011

Hämtad den 4 december 2014 från:

<http://www.mi.se/publicerat/arsrapporter/>

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013

Hämtad den 4 december 2014 från:

<http://www.mi.se/publicerat/arsrapporter/>

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29  
AD 1933 nr 159  
AD 1951 nr 44  
AD 1960 nr 20  
AD 1965 nr 6  
AD 1977 nr 164  
AD 1978 nr 83  
AD 1978 nr 132  
AD 1979 nr 23  
AD 1980 nr 159  
AD 1982 nr 79  
AD 1982 nr 154  
AD 1983 nr 1  
AD 1983 nr 32  
AD 1983 nr 107  
AD 1984 nr 13  
AD 1984 nr 28  
AD 1984 nr 37  
AD 1986 nr 26  
AD 1989 nr 45  
AD 1989 nr 51  
AD 1989 nr 140  
AD 1990 nr 4  
AD 1991 nr 52  
AD 1991 nr 94  
AD 1991 nr 132  
AD 1992 nr 110  
AD 1993 nr 68  
AD 1993 nr 131  
AD 1994 nr 3  
AD 1994 nr 60  
AD 1994 nr 100  
AD 1995 nr 46  
AD 1995 nr 73  
AD 1995 nr 130  
AD 1997 nr 2  
AD 1998 nr 103  
AD 2000 nr 6  
AD 2004 nr 91  
AD 2004 nr 67  
AD 2005 nr 49

AD 2006 nr 9  
AD 2007 nr 13  
AD 2008 nr 9  
AD 2008 nr 11  
AD 2009 nr 5  
AD 2010 nr 1  
AD 2010 nr 2  
AD 2010 nr 6  
AD 2010 nr 16  
AD 2010 nr 69  
AD 2010 nr 84  
AD 2010 nr 96  
AD 2011 nr 3  
AD 2011 nr 4  
AD 2011 nr 40  
AD 2011 nr 43  
AD 2011 nr 58  
AD 2011 nr 60  
AD 2011 nr 61  
AD 2011 nr 64  
AD 2011 nr 82  
AD 2011 nr 88  
AD 2012 nr 4  
AD 2012 nr 8  
AD 2012 nr 9  
AD 2012 nr 18  
AD 2012 nr 29  
AD 2012 nr 40  
AD 2012 nr 49  
AD 2012 nr 59  
AD 2012 nr 66  
AD 2012 nr 77  
AD 2012 nr 89  
AD 2012 nr 90  
AD 2013 nr 19  
AD 2013 nr 30  
AD 2013 nr 43  
AD 2013 nr 52  
AD 2013 nr 55  
AD 2013 nr 56  
AD 2013 nr 59

AD 2013 nr 69  
AD 2013 nr 80  
AD 2013 nr 83  
AD 2013 nr 87  
AD 2014 nr 2  
AD 2014 nr 35  
AD 2014 nr 42  
AD 2014 nr 57  
AD 2014 nr 64  
AD 2014 nr 65  
AD 2014 nr 69  
AD 2014 nr 81  
AD 2014 nr 88

## EU-domstolen

C-341/05 Laval un  
Partneri Ltd mot  
Svenska  
Byggnadsarbetare-  
förbundet m.fl., REG  
2007 s. I-11767

C-438/05  
International  
Transport Workers'  
Federation m.fl. mot  
Viking Line ABP  
m.fl., REG 2007 s.  
I-10779