LUNDS UNIVERSITET

Arbetsgivarens skyldigheter inför kollektiva uppsägningar i Sverige och England

Implementeringen av direktivet 98/59/EG

Andreas Ekberg
Kandidatuppsats i arbetsrätt – HARH16
HT 2018

Handledare: Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

Sammanfattning ... **3**

Förkortningar m. m. ... **4**

1 Introduktion ... **5**
1.1 Bakgrund och ämne ... 5
1.2 Syfte och frågeställningar ... 6
1.3 Avgränsning ... 7
1.4 Metod och material ... 7
1.5 Disposition ... 10

2 Kollektiva uppsägningar i EU-rätten ... **11**
2.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar ... 12
2.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas ... 13
2.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 13
2.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 14
2.4.1 Information till behörig myndighet ... 15

3 Kollektiva uppsägningar i Sverige ... **15**
3.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar ... 16
3.1.1 Arbetsbrist enligt 7 § LAS ... 17
3.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas ... 18
3.2.1 Utan kollektivavtal ... 19
3.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 20
3.3.1 Synnerliga skäl ... 21
3.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 22
3.4.1 Information till Arbetsförmedlingen ... 23

4 Kollektiva uppsägningar i England ... **23**
4.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar ... 24
4.1.1 Arbetsbrist enligt ERA och TULRCA ... 25
4.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas ... 26
4.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 27
4.3.1 Särskilda omständigheter ... 28
4.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga ... 28
4.4.1 Information till Secretary of State ... 29

5 Analys och diskussioner ... **30**
5.1 Implementeringen av direktivet i Sverige och England ... 30
5.1.1 Komparativ tabell ... 33
5.2 Hur försvaras majoritetsorganisationens ställning i Sverige ... 33
5.3 Varför försvaras majoritetsorganisationens ställning i Sverige ... 35
5.4 Vilka blir konsekvenserna för svenska minoritetsorganisationer ... 36

6 Sammanfattning och slutsatser ... **37**

Abstract ... **39**

Källor och litteraturförteckning ... **40**

Sammanfattning

I denna uppsats undersöks arbetsgivarens skyldigheter inför kollektiva uppsägningar i Sverige respektive England. Arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet ger arbetstagarsidan möjlighet till medbestämmande inför arbetsbristuppsägningar. Enligt förarbeten till MBL är avsikten med denna kollektiva rätt för arbetstagarorganisationerna att demokratisera de svenska arbetsplatserna. Samtidigt har de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna företräde framför kollektivavtalslösa organisationer beträffande denna rättighet. I England finns däremot inte samma tradition av att reglera arbetsrättsliga förhållanden i kollektivavtal.

Både Sverige och England har genomfört en implementering av direktivet om kollektiva uppsägningar, 98/59/EG, och utifrån hur detta fullföljts i de båda länderna behandlas hur och varför majoritetsorganisationens ställning försvaras i Sverige samt vilka konsekvenser detta får för minoritetsorganisationerna. Direktivet har nästintill uteslutande implementerats på miniminivå i England, medan den svenske lagstiftaren i flera fall går längre än vad direktivet föreskriver. Det engelska rättssystemet erbjuder emellertid en mer heltäckande rätt till information och överläggning inför uppsägningar på grund av arbetsbrist, vilket således tillgodoser enskilda arbetstagares rättigheter till en högre grad än i Sverige. Den svenska traditionen med starka majoritetsorganisationer lever på obestämd tid vidare, men delvis på bekostnad av den enskilde individens rätt till information och förhandling genom sin egen fackliga organisation vid en arbetsbristsituation.

Förkortningar m. m.

AD	Arbetsdomstolen
AF	Arbetsförmedlingen
CA	Court of Appeal (England och Wales)
CAC	Central Arbitration Commitee
EAT	Employment Appeal Tribunal
ERA 1996	Employment Rights Act 1996
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Främjandelagen	Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar
TULRCA 1992	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

1 Introduktion

1.1 Bakgrund och ämne

Kanske var det inte just kampanjer som ”EG? Inte utan min prilla!” som oroade de svenska politikerna allra mest inför det svenska inträdet i EU 1995. Frågan var snarare vad som skulle hända med kollektivavtalen som har en alldeles särskild position i det svenska rättssystemet. Inom EU praktiserar de allra flesta länderna inte kollektivavtal på samma sätt som i Sverige. En tydlig motpol till det av traditionen kollektivavtalstäta Sverige hittar vi på andra sidan av Nordsjön i det betydligt mer liberala England. Om Sverige har en tradition av att endast lagstifta ramar för arbetsmarknadsparterna, för att parterna själva ska bestämma normerna i kollektivavtal, har engelsmännen en arbetsrättslig tradition av att inte ens bestämma ramarna i sin lagstiftning. Sverige och England[1] är två olika länder vars rättssystem genom EU:s direktiv utmanas i grunden – det finns anledning att tro att inget av länderna är särskilt intresserade av att ikläda sig den arbetsrättsliga tvångströja som EU begagnar för att harmonisera gemenskapens inre marknad. Dessutom talar ländernas olikheter för att de har valt att implementera EU:s riktlinjer på något olika sätt. Det bör även tilläggas att i England finns en distinktion mellan en arbetstagare och en arbetare (”worker”). De arbetare som omfattas av det engelska anställningsskyddet är framförallt företagare, vars arbete mer eller mindre är i relation till enda arbetsgivare.[2]

Ämnet för denna uppsats är arbetsgivarens skyldigheter vid kollektiva uppsägningar i Sverige och England. Arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet är ett led i medbestämmande på arbetsplatsen och en rättighet för arbetstagarsidan, men det går att ifrågasätta om det är en rättighet som gäller alla arbetstagare i samma utsträckning. Enligt förarbeten till MBL har lagen för avsikt ge de anställda rätt till medbestämmande för att demokratisera arbetslivet. Samtidigt betonar lagstiftaren att kollektivavtal är det främsta instrumentet för parternas rätt att organisera sig kollektivt och förhandla om sina förhållanden.[3]

Kollektivavtal är den faktiska nyckeln till inflytande genom fackliga organisationer för svenska arbetstagare. Ett avtal som arbetsgivare och arbetstagare ingår i Sverige är enligt 27 § MBL dessutom ogiltigt om det strider mot ett kollektivavtal som parterna har slutit. Kollektivavtal har även en normerande verkan och får i många fall effekt även för de

[1] England är ett av fyra delområden i enhetsstaten Storbritannien. Sommaren 2016 folkomröstade Storbritannien för ett utträde ur EU. Utträdet är planerat till att genomföras i mars 2019, men det går ännu inte att med säkerhet fastställa vilken relation EU och England kommer att ha i framtiden. Se Alex Hunt och Brian Wheeler, ”Brexit: All you need to know about the UK leaving the EU”, BBC News, (2018-12-19), <https://www.bbc.com/news/uk-politics-32810887>, besökt 2019-01-06.
[2] Hugh Collins, K. D. Ewing och Aileen McColgan, *Labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2012, s. 203.
[3] Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m. m., s. 1.

oorganiserade arbetstagarna genom seder och bruk.[4] Endast kollektivavtal räcker emellertid inte för att uppfylla EU-rättens krav.[5]

1.2 Syfte och frågeställningar

Både Sverige och England har implementerat direktivet om kollektiva uppsägningar[6] (hädanefter refererat till som ”direktivet”) som anger specifika ramar för arbetsgivarens skyldigheter beträffande information och överläggning när denne avser att genomföra ett större antal arbetsbristuppsägningar. Genom att studera implementeringen av direktivet i Sverige respektive England är ambitionen att inom uppsatsens ämne spegla den svenska arbetsrätten ur ett komparativt perspektiv. Med syfte att ge en djupare förståelse för ämnet utreds och beaktas dessutom vad som innefattas i direktivet.

EU:s mål att utöka arbetstagarnas skydd vid kollektiva uppsägningar har påverkat både det svenska och det engelska rättssystemet. I ljuset av detta är syftet med denna uppsats att utreda och problematisera majoritetsorganisationernas ställning i relation till minoritets-organisationerna på den svenska arbetsmarknaden. De likheter och skillnader som tagit sig uttryck vid implementeringen av direktivet i Sverige och England kommer att beaktas och analyseras. För att sedan leda vidare till vem eller vilka som de facto har rätt till information och förhandling. Genom att beskriva och utvärdera arbetsgivarens skyldigheter presenteras dessutom olika arbetstagarorganisationers rättigheter och i förlängningen olika arbetstagarens lagliga rätt i en naturlig följd.

Den svenska självbilden ger många gånger uttryck för att vi svenskar går i bräschen för demokrati och rättvisa. Samtidigt tillåter det svenska rättssystemet av tradition att parterna i möjligaste mån själva reglerar de arbetsrättsliga förhållandena. Det tunga ansvar som vilar på arbetsmarknadens parter vilar inte på samma sätt på motsvarande parter i England. Vilka som har rätt att representera arbetstagarna är fundamentalt för att säkra ett demokratiskt kollektivt medbestämmande för varje enskild arbetstagare. Rimligen bör varje arbetstagare åtnjuta samma demokratiska rättigheter, vilket möjligtvis inte är fallet om vissa arbetstagarorganisationer har ett företräde framför andra.

[4] Se t. ex. Mats Glavå och Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, 3 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 544 ff.
[5] Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 5 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 67 f.
[6] Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Följande huvudfrågeställning behandlas i denna uppsats:

1. *Hur har direktivet om kollektiva uppsägningar implementerats i Sverige och England?*

Utifrån implementeringen av direktivet behandlas därefter följande underfrågor:

2. *Hur och varför försvaras majoritetsorganisationens ställning i Sverige?*
3. *Vilka konsekvenser får detta för minoritetsorganisationerna i Sverige?*

1.3 Avgränsning

I denna uppsats behandlas EU-, svensk samt engelsk rätt, dock ligger ett övervägande fokus på det svenska rättssystemet. De övriga två rättssystemen tjänar framför allt till att spegla svenska förhållanden beträffande information och förhandling vid arbetsbristuppsägningar. På grund av detta behandlas EU- och engelsk rätt något mindre ingående än den svenska rätten. Även om denna uppsats behandlar arbetsgivarens skyldigheter vid kollektiva uppsägningar definieras inte arbetsgivarbegreppet närmare än den naturliga definition som kommer ur relationen till arbetstagarbegreppet. Arbetstagarnas rättigheter i Sverige och England utreds i direkt relation till arbetsgivarens skyldigheter – de skyldigheter arbetsgivaren har gentemot arbetstagarrepresentanterna leder till arbetstagarnas faktiska rättigheter. Därav introduceras arbetstagarbegreppet överskådligt för att ge en bakgrund till arbetstagarnas generella situation i de båda länderna.

I artikel 9 i direktivet om information och samråd[7] framgår att detta direktiv inte ska påverka tillämpningen av artikel 2 i direktivet om kollektiva uppsägningar[8]. Direktivet om information och samråd berörs endast kortfattat och huvudsakligt fokus ligger på direktivet om kollektiva uppsägningar. Uppsatsen fokuserar på när arbetsgivarens skyldigheter infinner sig och vilka särskilda förpliktelser som gör sig gällande i en arbetsbristsituation och i nära förbindelse till denna tidpunkt. Därför behandlas inte eventuella sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter. Av samma anledning utreds inte heller senare frågor i uppsägningsprocessen som turordningsregler, uppsägningstid, rätt till återanställning och avgångsvederlag.

1.4 Metod och material

För att presentera ett vetenskapligt arbete är metoden av största vikt. För att uppnå ett vetenskapligt resultat bör författaren arbeta rationellt och systematiskt med ett tillvägagångssätt

[7] Rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.
[8] Direktiv 98/59/EG.

som är lämpligt i förhållande till ämne och material.[9] I denna uppsats används rättsdogmatisk metod samt komparativ metod.

Rättsdogmatiken utgår från de vedertagna rättskällorna lag, förarbeten till lag, prejudikat och doktrin.[10] Det är även dessa fyra rättskällor som behandlas inom den svenska rätten i denna uppsats. Den engelska rättsordningen *common law* skapades inte primärt genom lagstiftning, utan genom prejudicerande domar från de högsta domstolarna och inom denna rättsordning har rättspraxis ett särskilt inflytande i rättssystemet.[11] I den engelska rätten saknas dessutom förarbeten till lag och i denna uppsats kommer rättskällorna som beaktas i England att vara lag, prejudikat[12] och doktrin. Det bör tilläggas att även om det engelska rättssystemet i hög grad lutar sig mot domstolspraxis har EU-rättens påverkan bidragit till att lagstiftning blivit allt vanligare inom arbetsrättens område.[13] Faktum är att både den engelska och den svenska arbetsrätten har påverkats av EU-rätten. Enligt artikel 288 FEUF kan EU:s institutioner utfärda bindande rättsakter som förordningar, direktiv och beslut. Dessa utfärdas för att särskilda mål ska genomföras.[14] I denna uppsats kommer direktivet om kollektiva uppsägningar att beaktas.

EU-rätten kännetecknas särskilt av rättspraxis och allmänna rättsprinciper. Även om rättspraxis, med prejudicerande domar från AD, är av stor betydelse i den svenska arbetsrätten, skiljer den sig från EU-rätten eftersom det inom EU-rätten görs skillnad på regler skapade av lagstiftaren och regler skapade genom rättspraxis. I skandinavisk rätt är rättsordningen till stor del bestående av skriven rätt. Detta gör att EU:s rättsordning snarare påminner om den engelska *common law*-traditionen.[15] När det gäller EU-rätt i denna uppsats kommer rättskällorna lag, prejudikat och doktrin att behandlas. Dessutom kommer sökning på sökorden ”kollektiva uppsägningar” att genomföras på Europeiska kommissionens hemsida.

Vid tolkning av rättskällorna är rättskällans auktoritet avgörande för analysen. I juridisk argumentation åtskiljs bundna och fria argument. De bundna argumenten bestäms av rättsliga normer och de fria är de resterande argumenten. Dessutom går det att skilja på *auktoritativa* argument, som formulerats i lag, förarbeten och prejudikat, och *övriga*.[16] Doktrinen tillhör de övriga, den beskriver och systematiserar övriga rättskällor, väger samman material och bidrar

---

[9] Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2018, s. 15 och 43.
[10] Ibid., s. 45 och 49.
[11] Michael Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2. uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2003, s. 93.
[12] Det finns fyra domstolar för arbetsrättsliga mål i England, varav EAT är överklagningsinstans till ET (Employment Tribunals). Samtidigt som mål, även parallellt, kan tas upp i appellationsinstansen CA och sedan eventuellt vidare till the Supreme Court som är Englands motsvarighet till HD (Högsta domstolen). Se Simon Deakin och Gillian S. Morris, *Labour law*, 6. uppl., Oxford: Hart Publishing, 2012, s. 77 och Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, s. 109.
[13] Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 62.
[14] Jörgen Hettne och Ida Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2011, s. 42.
[15] Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, s. 40 f.
[16] Bert Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 10 uppl., Uppsala: Iusté, 2018, s. 108.

till rationalitet och hållbarhet i den juridiska argumentationen.[17] Valet av doktrin genomförs i denna uppsats efter den betydelse och relevans den har för uppsatsens ämne. Via LUBcat eftersöks doktrin på sökord inom uppsatsens ämne. Dessutom beaktas särskilt den litteratur och de författare som förekommit i undervisningen på arbetsrättsliga kurser vid Lunds universitet de senaste åren. På EU-området tjänar Nyströms *EU och arbetsrätten*, samt utländsk författarrepresentation genom Barnards *EU employment law* och Watsons *EU social and employment law*, särskilt till att navigera bland rättsfallen inom EU-rätten i allmänhet och direktivet i synnerhet.[18] När det gäller just rättsfall väljs de fall som har relevans för arbetsgivarens skyldigheter vid kollektiva uppsägningar. Betydelsen av ett fall kan antas vara särskilt hög när flera och gärna samtliga utvalda författare påtalar vikten av samma rättsfall. För att uppnå vidare objektivitet kommer samma förfarande att ta sig uttryck beträffande doktrin inom svensk samt engelsk rätt. I den svenska rätten kommer doktrin som omfattande lagkommentarer till MBL och LAS att beaktas.[19] Även Glavå och Hanssons *Arbetsrätt* respektive Adlercreutz och Mulders *Svensk arbetsrätt* tjänar som doktrin som kompletterar övriga rättskällor.[20] I den svenska rätten beaktas dessutom rättsfall som lagstiftaren hänvisar till i förarbeten. I England kommer de omfattande arbetsrättsliga verken *Labour law* av Deakin och Morris respektive *Labour law* av Collins et al. som sorterar ut det aktuella forskningsläget i England att studeras.[21] I *Employment law in context* behandlar dessutom Cabrelli särskilt implementeringen av direktivet.[22]

För att tolka rättsreglerna inom ämnet för denna uppsats används förarbeten till MBL och LAS som vägledning. Genom att tolka lagens förarbeten tolkas lagen teleologiskt efter dess ändamål. Här framgår inte endast syftet med lagen, utan även beskrivningar om hur lagstiftaren har tänkt sig att lagen ska tillämpas.[23] Utifrån rättsdogmatisk metod fastställs ”lagen som den är”, *de lege lata,* och i kombination med detta ska den fastställda gällande rätten även systematiseras. Systematiseringen kommer ur *beskrivningen* – att belysa exempelvis likheter, skillnader och principer.[24] Eftersom dessa båda delar av metoden ligger nära varandra kommer

[17] Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 19.
[18] Nyström, *EU och arbetsrätten*. Catherine Barnard, *EU employment law*, 4. uppl., Oxford: Oxford University Press, 2012. Philippa Watson, *EU social and employment law*, 2. uppl., New York: Oxford University Press, 2014.
[19] Inom den åsyftade doktrinen ryms följande verk som samtliga utgivits efter implementeringen av direktivet: Olof Bergqvist, Lars Lunning och Gudmund Toijer, M*edbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 1997. Dan Holke och Erland Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, 7. uppl., Stockholm: Norstedts, 2018. Lars Lunning och Gudmund Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11 uppl., Stockholm: Wolter Kluwer, 2016.
[20] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*. Axel Adlercreutz och Bernard Johann Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 14. uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2013.
[21] Deakin och Morris, *Labour law*. Collins et al., *Labour law*.
[22] David Cabrelli, *Employment law in context*, 3. uppl., Oxford: Oxford University Press, 2018.
[23] Håkan Hydén och Therese Hydén, *Rättsregler*, 7 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 115.
[24] Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 49.

de att sammanflätas och inte presenteras var för sig. Rättsdogmatisk metod ligger nära den juridiska praktiken och i grunden är utgångspunkten densamma i denna uppsats som för en domare i en domstol. Det finns dock skillnader som bör beaktas. I den praktiska tillämpningen av rättsdogmatik har en domare normalt sett inte samma frihet i att göra en egen bedömning, utan denne ska istället presentera domstolens bedömning.[25] Exempelvis använder en domare den rättsdogmatiska metoden som en del i den juridiska metoden för att fatta ett beslut i en tvist. I denna uppsats handlar det inte om att lösa en tvist eller något annat reellt problem, istället ligger fokus på att systematisera relevanta källor utifrån rättsfrågorna inom ämnet och tolka ”rätten som den är”. För att jämförelsen mellan svensk och engelsk rätt inom uppsatsens ämne ska tjäna sitt syfte kommer komparativ metod att nyttjas utöver rättsdogmatisk metod.

Den komparativa metoden ger inte bara kunskaper om en ytterligare rättsordning, den bidrar till distans till den egna rättsordningen och kan dessutom öka förståelsen för den.[26] Genom att spegla den svenska rättsordningen i den engelska är ambitionen att se den svenska varianten ur ett nytt perspektiv. Bogdan menar att den komparativa metoden innefattar att studera olika rättssystem för att jämföra likheter och skillnader, definiera och bearbeta dessa likheter och skillnader och under tiden som detta genomförs löpande behandla de metodologiska problem som uppstår.[27] För att jämförelsen ska fylla en funktion av värde måste de två objekten som jämförs inneha gemensamma drag. Det behöver finnas en gemensam nämnare i jämförelsen.[28] I den bilaterala jämförelsen mellan svensk och engelsk rätt i denna uppsats är den gemensamma nämnaren EU-rätten. Harmoniseringen av de nationella bestämmelserna inom medlemsländerna gällande kollektiva uppsägningar tjänar som syfte och brygga för att kunna utreda och problematisera majoritetsorganisationens ställning kontra minoritetsorganisationen i Sverige beträffande rätten till information och förhandling vid en arbetsbristsituation.

1.5 Disposition

Denna uppsats är indelad i sex kapitel. Inledningsvis presenteras bakgrund och ämne, syfte och frågeställningar, val av metod och metodologiska överväganden samt uppsatsens avgränsning. I följande kapitel 2-4 tolkas och systematiseras EU-rätten, den svenska arbetsrätten respektive den engelska arbetsrätten deskriptivt med rättsdogmatisk metod beträffande kollektiva uppsägningar med fokus på arbetsgivarens skyldigheter till information och överläggning. Utifrån det rättsläge som redovisas genomförs i kapitel 5 en komparativ analys av

[25] Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 34.
[26] Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, s. 28.
[27] Ibid., s. 18.
[28] Ibid., s. 57.

arbetsgivarens skyldigheter inför kollektiva uppsägningar i Sverige och England. Dessutom, utifrån implementeringen av direktivet om kollektiva uppsägningar, analyseras och problematiseras majoritetsorganisationernas ställning kontra minoritetsorganisationerna vid en arbetsbristsituation i Sverige. Avslutningsvis presenteras en slutsats i relation till de frågeställningar som behandlats i denna uppsats.

2 Kollektiva uppsägningar i EU-rätten

Både 1989 års sociala stadga[29] och rättighetsstadgan[30] från 2000 innehåller kollektiva rättigheter för arbetstagare beträffande bland annat rätten till information, förhandlingsrätt och rätten att sluta kollektivavtal.[31] EU har vidare särskilt fokuserat på att stärka dialogen mellan arbetstagare/arbetstagarrepresentanter och arbetsgivare. Detta för att EU anser att en god dialog mellan parterna har ett tydligt samband med ökad produktivitet.[32] Ända sedan 60-talet har emellertid arbetstagarnas rätt till inflytande i företagen varit kantade av häftiga diskussioner inom EU. Skillnader i medlemsstaternas arbetsrättsliga system, olikheter i de fackliga organisationernas styrka mellan staterna, politiska skiljaktigheter och arbetsgivarnas motstånd har försvårat arbetet med en gemensam reglering genom direktiv.[33]

Det första direktivet om kollektiva uppsägningar, 75/129/EEG[34], antogs i enlighet med det sociala handlingsprogrammet från 1974 som författades för att harmonisera arbetstagarnas rättigheter i de olika medlemsstaterna.[35] Direktiv 75/129/EG och det därpå uppdaterade direktivet 92/56/EEG[36] ersattes i sin tur av direktiv 98/59/EG. I direktivet betonar EU:s råd att skyddet ska utökas för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn ska tas till den ekonomiska och sociala utvecklingen inom unionen. Rådet påpekar att de skillnader som råder mellan medlemsstaternas vid kollektiva uppsägningar kan påverka den inre marknadens funktion.[37] Direktivet har till syfte att reglera arbetsgivarens skyldigheter till information och samråd med arbetstagarrepresentanter och varsel till behörig myndighet, när denne avser att genomföra uppsägningar som beror på arbetsbrist av ett större antal

[29] Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989, paragraf 7 och paragraf 18.
[30] Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2000/C 364/01, artikel 27 och artikel 28.
[31] Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 249.
[32] Barnard, *EU employment law*, s. 658.
[33] Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 249 f.
[34] Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
[35] Watson, *EU social and employment law*, s. 127.
[36] Rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
[37] Direktiv 98/59/EG (2), (3), (4).

arbetstagare. Emellertid påverkas inte arbetsgivarens materiella möjligheter att säga upp sina arbetstagare, det vill säga själva anställningsskyddet av direktivet.[38] Direktivet hindrar inte heller arbetsgivaren från att organisera sitt företag som denne önskar. I *Rockfon*-målet lämnade EU-domstolen ett förhandsavgörande om hur begreppet ”arbetsplats” ska tolkas. ”Arbetsplatsen” menar EU-domstolen är den enhet där arbetstagaren utför sitt arbete. Det är inte ett hinder att enheten saknar en ledning som inte på egen hand kan vidta uppsägning av arbetstagare.[39]

2.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar

Kollektiva uppsägningar definieras enligt artikel 1.1.a i direktivet som uppsägningar som inte härrör till de arbetstagare som omfattas personligen, i kombination med förutsättningen att antalet arbetstagare som sägs upp, enligt varje medlemsstats enskilda val, är:

> i) antingen under en period av 30 dagar
>
> - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
>
> - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
>
> - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
>
> ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.[40]

Dessutom räknas upphörandet av minst fem arbetstagares anställningsavtal in i det första alternativet ovan.[41] I artikel 5 framgår att direktivet är ett minimidirektiv som inte ska hindra medlemsstaternas rätt att tillämpa eller främja förmånligare förhållanden för arbetstagarna. I direktivet hänvisas även till den 17:e paragrafen i 1989 års sociala stadga, som berättar att arbetstagarnas medbestämmande ska utvecklas med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna. EU-domstolen har dock lämnat flera förhandsavgörande gällande arbetstagarbegreppet inom kontexten kollektiva uppsägningar. I *Ender Balkaya*-målet påtalar EU-domstolen att i rådande praxis i EU-rätten kännetecknas ett anställningsförhållande primärt av att person A utför arbete under en viss tid åt, och under ledning av, person B och erhåller ersättning från person B för arbetet. I målet fastställer EU-domstolen att en person i en

[38] Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 289.
[39] Mål C-449/93 *Rockfon A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark*, EU:C:1995:420.
[40] Direktiv 98/59/EG, artikel 1.1.a.
[41] Ibid., andra stycket artikel 1.1.b.

företagsledning som uppbär lön och som saknar de befogenheter som delägarna har ska omfattas av direktivet. Domstolen betonar, med anvisning till syftet med direktivet, att arbetstagarbegreppet inte ska tolkas snävt.[42] I *CGT*-målet framgår att en kategori av arbetstagare inte får undantas beräkningen av antalet arbetstagare i artikel 1.1.a i direktivet, att undantaget är tillfälligt saknar betydelse.[43] De undantag som gör sig gällande framgår i direktivets artikel 1.2 och innefattar arbetstagare med anställningsavtal som löper för begränsad tid eller särskilda arbetsuppgifter, förutom när uppsägningar genomförs innan den avtalade tiden eller arbetet avslutats, samt anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar.

2.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas

Begreppet arbetstagarrepresentanter definieras enligt artikel 1.1.b i direktivet som de som normalt sett representerar arbetstagarna enligt lag och praxis i de olika medlemsstaterna. Medlemsstaterna ska enligt artikel 6 säkerställa att arbetstagarrepresentanter och/eller arbetstagarna kan ta del av de rättigheter som direktivet föreskriver. I *Mono Car Styling*-målet menar EU-domstolen att både enskilda arbetstagare och arbetstagarrepresentanter kan få prövat om arbetsgivarens skyldigheter enligt direktivet har uppfyllts, men att enskilda arbetstagare inte kan åberopa rätten som är kollektiv.[44]

2.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga

Enligt artikel 2.1 i direktivet ska arbetsgivaren *i god tid* inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanter när denne överväger att genomföra kollektiva uppsägningar. I *Fujitsu Siemens Computers*-målet i EU-domstolen framgår att artikel 2.1 inte ska tolkas som att arbetsgivarens skyldighet utlöses när denne vidtar åtgärder som kräver kollektiva uppsägningar. Domstolen menar att den inte heller utlöses när arbetsgivaren planerar att vidta åtgärder som förväntas leda till att denne överväger att genomföra kollektiva uppsägningar. Det är när arbetsgivaren de facto konstaterar att denne har för avsikt att vidta kollektiva uppsägningar, eller när arbetsgivaren förutser möjligheten att vidta dem i ett led efter planerade åtgärder. I målet kommer även EU-domstolen fram till faktumet att arbetsgivaren kan bereda information till arbetstagarrepresentanterna inte påverkar arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar. Denne behöver ha för att avsikt att vidta kollektiva uppsägningar.[45] I god tid

[42] Mål C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, EU:C:2015:455.
[43] Mål C-385/05 *Confédération générale du travail (CGT) m. fl. v Premier ministre*, EU:C:2007:37.
[44] Mål C-12/08 *Mono Car Styling SA v Dervis Odemis m. fl.*, EU:C:2009:466.
[45] Mål C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. v Fujitsu Siemens Computers Oy*, EU:C:2009:241.

under överläggningarna ska arbetsgivaren dessutom enligt artikel 2.3 i direktivet förse arbetstagarrepresentanterna med relevant information.

2.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga

Enligt artikel 2.1 i direktivet ska en arbetsgivare som överväger att genomföra kollektiva uppsägningar i god tid inte bara inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna, dessutom ska syftet vara att försöka nå en överenskommelse. Begreppet överläggning hamnar i en sådan formulering närmare det starkare uttrycket förhandling.[46] Dessutom framgår i *Junk*-målet i EU-domstolen att arbetsgivaren har rätt att säga upp ett anställningsavtal först när överläggningarna har avslutats enligt artikel 2 i direktivet.[47] Överläggningarna ska i enlighet med artikel 2.2 åtminstone uttömma olika möjligheter att undvika uppsägningar, eller försöka att minska antalet arbetstagare som berörs av dem samt genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder lindra det slutgiltiga resultatet av uppsägningarna. Detta genom exempelvis omplacering eller omskolning av dem som hamnat i en arbetsbristsituation. Enligt artikel 2.3 i direktivet ska arbetsgivaren i god tid under överläggningarna möjliggöra att arbetstagarrepresentanterna kan ta fram konstruktiva förslag genom att lämna all relevant information och göra en skriftlig anmälan beträffande:

> i) skälen till de planerade uppsägningarna,
>
> ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
>
> iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
>
> iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
>
> v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
>
> vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.[48]

Arbetsgivaren är dessutom skyldig enligt artikel 2.3 i direktivet att skicka en kopia på den skriftväxling som sker, åtminstone gällande i) till och med v), till behörig myndighet.

---

[46] Barnard, *EU employment law*, s. 660.
[47] Mål C-188/03 *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, EU:C:2005:59.
[48] Direktiv 98/59/EG, artikel 2.3.b.

2.4.1 Information till behörig myndighet

Om arbetsgivaren planerar kollektiva uppsägningar ska detta skriftligen anmälas till den behöriga myndigheten.[49] Den information som här avses är all relevant information och vad som framgår av artikel 2.3 i direktivet. Dessutom är arbetsgivaren skyldig enligt artikel 3.2 att lämna en kopia på anmälan till arbetstagarrepresentanterna. Watson påtalar att det i direktivet inte framgår huruvida överläggning och anmälan till behörig myndighet ska ske simultant eller följa på varandra. Hon lyfter emellertid fram generaladvokat Tizzanos resonemang från *Junk*-målet[50] där han menade att anmälan endast kan komma efter överläggningarna eftersom den ska innehålla information om själva samrådet med arbetstagarrepresentanterna.[51]

Enligt artikel 4 i direktivet får planerade kollektiva uppsägningar som anmälts till behörig myndighet i enlighet med artikel 3.1 genomföras tidigast 30 dagar efter anmälan. Under detta tidsspann ska den behöriga myndigheten söka lösningar på de problem som väntas följa på de kommande uppsägningarna.[52] I det andra stycket i artikel 4.1 framgår att medlemsstaterna kan ge myndigheten rätten att förkorta tiden och även förlänga tiden enligt artikel 4.3 till totalt 60 dagar efter anmälan. För detta krävs att de problem som de stundande kollektiva uppsägningarna förväntas orsaka inte kan antas lösas inom det kortare tidsspannet.[53]

3 Kollektiva uppsägningar i Sverige

MBL infördes i svensk lagstiftning i mitten av 70-talet och i lagens förarbeten framgår att lagen bygger på föreningsrättens och förhandlingsrättens grund. Lagstiftaren betonar att reglerna ska göra det möjligt för arbetstagare att med medel som förhandling och avtal få inflytande i arbetslednings- och företagsledningsfrågor.[54] Denna form av medbestämmande uppnås med fördel genom kollektivavtal mellan parterna. Lagstiftaren resonerar i förarbeten till MBL om vikten av att rätten till inflytande är kopplat till ett etablerat förhållande som det mellan arbetsgivaren och till denne kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer. Samtidigt som det också finns naturliga och praktiska skäl till detta förfarande.[55]

Idag regleras fortfarande den svenska arbetsmarknaden till stora delar av kollektivavtal. Trots att lagstiftning inom arbetsrättens område blivit allt vanligare har kollektivavtal som

---

[49] Ibid., artikel 3.1.
[50] Mål C-188/03 *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, EU:C:2005:59.
[51] Watson, *EU social and employment law*, s. 135.
[52] Direktiv 98/59/EG, artikel 4.2.
[53] Ibid., artikel 4.3. Enligt andra stycket i artikel 4.3 får dessutom medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten en mer utsträckt rätt till förlängning.
[54] Prop. 1975/76:105, s. 1.
[55] Ibid., s. 218 f.

regleringsinstrument inte blivit mindre populärt. Lagstiftningen är inte tillräcklig för att kunna fånga upp alla angelägenheter som tar sig uttryck i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förutom detta är en stor del av bestämmelserna inom arbetsrättens område semidispositiva, en dispositivitet som dessutom ofta utnyttjas.[56] Faktum är att över 90 % av de svenska arbetstagarna är verksamma på en arbetsplats där kollektivavtal har verkan.[57]

Den lagstiftningsaktivitet som kommit från EU:s sida på arbetsrättens område har påverkat den svenska lagstiftningen, bland annat genom direktivet. Tidigare var reglerna om förhandling i MBL fullständigt dispositiva.[58] Idag är vissa regler semidispositiva med EU-spärr. På grund av EU-direktiv har semidispositiviteten begränsats för att implementeringen ska kunna genomföras och inte innebära en lägre nivå än minimireglerna i direktiven.[59] I den svenska arbetsrätten görs dessutom ingen skillnad på kollektiva uppsägningar och uppsägning av en enskild arbetstagare. I domen AD 2008:46 framgår att arbetsbrist är ett rättstekniskt begrepp som omfattar alla fall där uppsägningen inte är av personliga skäl, det vill säga de fall uppsägningen inte hänförs till arbetstagaren personligen.[60]

3.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar

Inför Sveriges inträde i EU behandlades definitionen av kollektiva uppsägningar i förarbeten till MBL. Lagstiftaren menade att de nya bestämmelserna inte onödan skulle leda till att de svenska reglerna blev mer komplicerade. Därför begränsades inte reglerna till ett visst antal uppsägningar, utan de skulle istället komma att gälla varje enskild uppsägning på grund av arbetsbrist.[61] Vem som vidare omfattas ryms inom begreppet arbetstagare.

Arbetstagarbegreppet anger generellt omfattningen för hur anställningsskyddet för enskilda individer ska tillämpas, men begreppet ger också ramar för kollektivavtal och arbetsmarknadens parter. Med detta sagt finns precis som inom EU-rätten ingen allmän definition av begreppet arbetstagare i svensk lag.[62] Emellertid behandlas i svensk rätt ramverket kring anställningsskyddet i LAS. Enligt 1 § 1 st. LAS avser lagen arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Lagen omfattar i princip alla anställningsförhållanden och gäller, förutom beträffande

[56] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 163.
[57] ”Den svenska arbetsmarknadsmodellen”, Medlingsinstitutet, (2018-10-19), <www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen>, besökt 2019-01-06.
[58] Anderz Andersson, Örjan Edström och Lars Zanderin, *Arbetsrätt*, 6 uppl., Stockholm: Liber, 2013, s. 27.
[59] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 72.
[60] AD 2008:46.
[61] Prop. 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, s. 73.
[62] Annamaria Westregård, “The notion of ‘employee’ in Swedish and European Union law. An exercise in harmony or disharmony?”, *Globalisation, fragmentation, labour and employment Law - a Swedish perspective*, Laura Carlson (red.), Örjan Edström (red.) och Birgitta Nyström (red.), Uppsala: Iustus Förlag, 2016, s. 187.

turordningsreglerna, oavsett vilken storlek det är på arbetsplatsen.[63] I LAS undantas dock arbetstagare med företagsledande ställning, de som tillhör arbetsgivarens närmsta familj, anställda i arbetsgivarens hushåll, de med skyddat arbete med mera samt lärlingsanställda, från anställningsskydd.[64] I lagen görs emellertid ingen principiell skillnad mellan organiserade och oorganiserade arbetstagare. Lagen gäller både när villkoren för anställningen är definierade i kollektivavtal och i enskilda anställningsavtal.[65] I förarbeten till den äldre LAS framgår att företagsledande arbetstagare ska undantas lagen eftersom de har en särskild arbetsgivar-funktion.[66] Ofta kompenseras företagsledare för att de står utanför lagen genom fallskärmsavtal med sin arbetsgivare.[67] Familjemedlemmar undantas enligt lagstiftaren eftersom relationen till arbetsgivaren är av en sådan speciell karaktär.[68] Vilket inte nödvändigtvis är en nackdel för en arbetstagare som är i en sådan anställningssituation. I en arbetsbristsituation kan arbetsgivaren behålla familjemedlemmen framför anställda med längre anställningstid.[69]

3.1.1 Arbetsbrist enligt 7 § LAS

Enligt 7 § LAS behöver uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. I lagstiftningen görs skillnad på två typer av uppsägning, antingen beror uppsägningen på arbetsbrist eller personliga skäl.[70] Gällande arbetsbrist kan inte arbetsgivaren tvingas att behålla personal om denne behöver företa en driftinskränkning, det vore, menar Adlercreutz och Mulder, att utmana ett av fundamenten i marknadsekonomin.[71] Glavå och Hansson påtalar dock ett problem med att bedöma tudelningen av begreppet ”saklig grund” normativt. På grund av att rättsverkningarna är olika i de två kategorierna finns en poäng med en tudelning med avseende på sakliga uppsägningsgrunder, Glavå och Hansson menar att tudelningen emellertid inte kan vara relevant när det gäller att avgöra om en uppsägning är sakligt grundad. Denna normativa föreställning gör att Arbetsdomstolen inte prövar uppsägningars saklighet vid verksamhetsrelaterade fall.[72]

I förarbeten till den äldre LAS framgår att lagstiftaren inte önskar att precisera vad som utgör saklig grund för uppsägning på grund av att förhållandena inom arbetslivet är föränderliga. En

[63] Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 16.
[64] 1 § 2 st. LAS, (1982:80).
[65] Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 16.
[66] Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m., s. 194 f.
[67] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 398.
[68] Prop. 1973:129, s. 195.
[69] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 398.
[70] Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 323.
[71] Adlercreutz och Mulder, *Svensk arbetsrätt*, s. 205.
[72] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 402.

omplaceringsskyldighet ska dock ankomma på arbetsgivaren.[73] Denna skyldighet preciseras i 7 § 2 st. LAS som berättar att om det är skäligt att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren är uppsägningen inte sakligt grundad. Bestämmelsen är tillämplig vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl.[74] I förarbeten till lagen framgår att omplaceringsskyldigheten endast gäller när arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, även om arbetstagaren inte förväntas kunna behärska de nya arbetsuppgifterna direkt. Omplaceringen ska heller inte leda till att en annan arbetstagare friställs.[75] I praxis från AD framgår att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet innefattar en noggrann undersökning där denne anstränger sig för att ordna en omplacering.[76]

3.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas

Innan arbetsgivaren fattar beslut om en viktigare förändring av sin verksamhet ska denne på eget initiativ förhandla med den eller de fackliga organisationer som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal till.[77] I förarbeten till MBL exemplifieras ”viktigare förändringar” som bland annat omläggning eller nedläggning av verksamheten, inskränkning av driften eller andra beslut av strategisk eller principiell innebörd.[78] Dessutom påtalar lagstiftaren att ”viktigare förändringar” är alla de frågor i arbetsgivarens verksamhet som berör arbetstagarna till den grad att en facklig organisation typiskt sett vill förhandla om frågan.[79] Uppsägning på grund av arbetsbrist är enligt praxis i AD en viktigare förändring av verksamheten.[80]

I förarbeten till MBL framgår att det normalt sett är kollektivavtal om löner och allmänna anställningsförhållande som ger rätten till förhandling.[81] Det behöver dessutom finnas minst en medlem från den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen som är anställd hos arbetsgivaren.[82] Men även om det för tillfället saknas medlemmar kvarstår förhandlingsskyldigheten gentemot organisationen, förutsatt att det är en verksamhet där det normalt sett förekommer växlingar i arbetsstyrkan.[83] Dessutom ansvarar arbetsgivaren själv för att begära förhandling med rätt arbetstagarorganisation.[84]

---

[73] Prop. 1973:129, s. 120.
[74] Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 488.
[75] Prop. 1973:129, s. 121 f.
[76] Se t. ex. AD 2000:69.
[77] 11 § MBL, (1976:580). Bestämmelsen är dessutom dispositiv med EU-spärr enligt 4 § MBL.
[78] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 353 f.
[79] Ibid., s. 353.
[80] Se t. ex. AD 1982:107 och AD 2006:92.
[81] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 352.
[82] Bergqvist et al., M*edbestämmandelagen: lagtext med kommenterar*, s. 174.
[83] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 352.
[84] Holke och Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, s. 104.

Enligt 11 § MBL ska arbetsgivaren primärförhandla med arbetstagarorganisationer, som denne är bunden av kollektivavtal till, om viktigare förändringar av arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare som är medlem av dessa organisationer. Detta innefattar inte övertalighet som hänförs till verksamheten, men exempelvis omplaceringsfrågor som kan vara ett resultat av arbetsbristen. Lagstiftaren betonar i förarbeten till lagen att omplacering av en arbetstagare till en annan uppgift omfattas av förhandlingsskyldigheten, även omflyttning för en viss period omfattas, förutsatt att den inte är av kortare natur och enbart genomförs för att täcka ett tillfälligt arbetskraftsbehov, som exempelvis sjukfrånvaro.[85]

3.2.1 Utan kollektivavtal

Om en arbetstagarorganisation inte är bunden av ett kollektivavtal och en fråga särskilt rör arbets- och anställningsförhållanden för en medlem i organisationen är arbetsgivaren skyldig att förhandla med denna arbetstagarorganisation i enlighet med 11 § MBL.[86] Detta avsteg, från principen om att kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer är de som ska rätt till medbestämmande, har föreningsrättsliga skäl.[87] Enligt förarbeten till lagen ska paragrafen skydda minoriteter på arbetsplatsen, samtidigt bör tilläggas att lagstiftaren även påpekar att så länge alla arbetstagare behandlas lika anses inte föreningsrättsliga hinder föreligga mot att majoritetsorganisationen har inflytande över beslut som berör medlemmar av en minoritetsorganisation.[88] Dessutom tar lagstiftaren särskilt sikte på omplaceringar för enskilda arbetstagare. Om en arbetsgivare exempelvis vid ett enskilt tillfälle beslutar om omplaceringar av flera arbetstagare som är medlemmar av två olika arbetstagarorganisationer som är bunden respektive obunden av kollektivavtal till arbetsgivaren är denne skyldig att förhandla med båda organisationerna.[89] I dom AD 1984:98 framgår emellertid att förhandlingsskyldigheten inte gäller mot den kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationen om det handlar om en organisationsförändring som berör ett liknande scenario. Eftersom omplaceringen därmed inte har en individuell betydelse för arbetstagarorganisationen gäller förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren endast med den kollektivavtalsbärande organisationen.[90]

---

[85] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 354.
[86] 13 § 1 st. MBL, (1976:580).
[87] Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 663.
[88] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 486.
[89] Holke och Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, s. 126.
[90] Ibid.

För att uppfylla EU-rättens krav att implementera direktivet om kollektiva uppsägningar, 75/129/EEG[91], och direktivet om verksamhetsövergång, 77/187/EEG[92], instiftades i mitten av 90-talet 13 § 2 st. MBL i svensk lag.[93] Därmed uppfylldes artikel 2.1 och första stycket i artikel 2.2 i direktivet. Om arbetsgivaren är kollektivavtalslös är denne skyldig att förhandla med samtliga berörda arbetstagarorganisationer, i enlighet med 11 § MBL, när det gäller uppsägning som beror på arbetsbrist.[94] I förarbeten till lagen redovisas att de flesta av remissinstanserna biföll förslaget till lagen, det avstyrktes dock av fyra instanser, varav Advokatsamfundet ansåg att förslaget inte var tillräckligt långtgående och att även de oorganiserade borde ta del av de rättigheter direktivet anvisar.[95] I lagens förarbeten förs även ett resonemang om arbetstagarfallet och verksamhetsfallet. Lagstiftaren påtalar att 13 § 1 st. MBL skulle kunna vara tillämplig vid frågor om arbetsbristuppsägningar, emellertid med tillägget att inte alla arbetsbristuppsägningar omfattas av bestämmelsen.[96] Exempelvis kan bestämmelsen vara tillämplig om några enskilda arbetstagare ska omplaceras, varav några av dem är medlemmar av en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation och några andra är medlemmar i en kollektivavtalsbärande organisation. Dock är rätten förbehållen arbetstagarorganisationen med kollektivavtal om arbetsgivarens beslut mer allmänt avser organisationen eller till exempel beslut av större omfattning.[97] Dessutom påtalar lagstiftaren att AD uttalat att en samlad bedömning fordras i det enskilda fallet.[98]

3.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga

Enligt svensk lag ska förhandlingsskyldigheten genomföras *innan* arbetsgivaren fattar beslut.[99] Det finns en viss språklig diskrepans mellan direktivet och den svenska lagstiftningen. I artikel 2.1 i direktivet framgår att arbetsgivaren ska överlägga med arbetstagarrepresentanterna när denne överväger en kollektiv uppsägning. Den svenska lagstiftaren håller emellertid fast vid uttrycket förhandling framför överläggning.

I förarbeten till lagen framgår att förhandlingarna ska starta i god tid innan beslut om uppsägningar tas av arbetsgivaren, detta för att förhandlingen ska bli ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Lagstiftaren tillägger även att förhandlingarna ska

[91] Direktiv 75/129/EEG.
[92] Rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.
[93] Prop. 1994/95:102, s. 23.
[94] MBL 13 § 2 st., (1976:580).
[95] Prop. 1994/95:102, s. 71.
[96] Ibid., s. 73.
[97] Ibid.
[98] Ibid. Se även kommentaren till AD 1984:98 i stycket ovan i detta avsnitt.
[99] 11 och 13 §§ MBL, (1976:580).

vara avslutade innan arbetsgivaren får besluta i frågan.[100] Det finns en avvägning i arbetsgivarens behov av att förbereda sig inför förhandlingen och arbetstagarpartens intresse av att den startar tidigast möjligt. Denna avvägning är inte lagstadgad, men arbetsgivaren anses ha kommit för långt i beslutsprocessen om denne lämnar bindande bud till tredje man, träffar principöverenskommelser med tredje man eller offentliggör det planerade beslutet.[101]

För att implementera direktivets artikel 2.3 till fullo i svensk lag instiftades 15 § 2 st. MBL.[102] I lagrummet framgår att motparten i förhandlingen ska underrättas i god tid.[103] Det bör tilläggas att arbetsgivaren dessutom enligt 19 § MBL är skyldig att lämna fortlöpande information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt riktlinjer för personalpolitiken till den arbetstagarorganisation denne är kollektivavtalsbunden till. Denna skyldighet för arbetsgivaren riktas enligt 19 a § MBL istället mot samtliga arbetstagar-organisationer som har medlemmar hos arbetsgivaren om denne är kollektivavtalslös.[104] Fortlöpande ska enligt lagens förarbete tolkas som ”så snart det kan ske” och ansvaret för att arbetsgivaren har vetskap om att det finns anställda som är organiserade på arbetsplatsen delas av parterna. Parterna ska medverka, samtidigt som arbetsgivaren anses vara skyldig att någon gång per år fråga arbetstagarna om de tillhör någon facklig organisation.[105] Som exempel på vilken information som avses i lagen nämner lagstiftaren information om en påtagligt försämrad orderingång.[106] Vilket även var fallet i dom AD 1978:84 när en arbetsgivare inte tagit initiativ till att informera den berörda arbetstagarorganisationen om kraftigt sjunkande ordertillgång i bolaget. En sådan situation kan i förlängningen leda till uppsägningar på grund av arbetsbrist och arbetsgivaren är därför informationsskyldig.

3.3.1 Synnerliga skäl

I 11 § 2 st. MBL framgår att arbetsgivaren får göra avsteg från förhandlingsskyldigheten om synnerliga skäl föreligger. I förarbeten till lagen resonerar lagstiftaren kring hur ett sådant undantag kan ta sig uttryck. Arbetsgivaren kan i en speciell situation hamna i tidsnöd som denne själv inte har orsakat eller hamna i ett läge där beslut måste fattas omedelbart.[107] Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som är möjliga för att undvika sådana situationer och dessutom kvarstår

[100] Prop. 1994/95:102, s. 72.
[101] Holke och Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, s. 114.
[102] Prop. 1994/95:102, s. 74.
[103] Den tid som här åsyftas är direkt sammankopplad med förhandlingsskyldigheten och beaktas i stycket ovan. Dessutom har 15 § 3 st. MBL tillkommit, lagrummet fastställer att arbetsgivaren ska ge en kopia på de varsel som lämnats till AF och därmed införlivas även artikel 3.2 i direktivet i svensk rätt.
[104] Detta lagrum instiftades som ett led i implementeringen av direktivet om information och samråd, 2002/14/EG.
[105] Prop. 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer, s. 28.
[106] Ibid., s. 17.
[107] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 222 f.

förhandlingsskyldigheten även om 11 § 2 st. MBL har utnyttjats.[108] I direktivet framgår dock inga undantag som ligger i linje med avsteget i lagrummet. När direktivet skulle införlivas i svensk lag kommenterade lagstiftaren detta i förarbeten till lagen genom att påtala det restriktiva i begreppet ”synnerliga skäl” och att beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist endast avser rena nödsituationer.[109] I praxis från AD har ”synnerliga skäl” varit särskilt förenat med risken för arbetsgivaren att förlora uppdrag och/eller tidsnöd som denne inte har kunnat råda över.[110] I exempelvis AD 1978:45 anlitade en arbetsgivare en entreprenör trots att centrala förhandlingar hade begärts efter lokala förhandlingar i frågan. AD ansåg att den större ekonomiska skada som arbetsgivaren skulle ha drabbats av, om denne inte hade kunnat verkställa sitt beslut innan centrala förhandlingar, motiverade dennes handling.[111]

3.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga

Enligt 29 § LAS ska arbetsgivaren förhandla enligt 11-14 §§ MBL innan denne beslutar om uppsägning på grund av arbetsbrist. I 14 § MBL framgår att förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ MBL ska fullgöras i första hand mot lokal arbetstagarorganisation, med tillägget att om enighet ej uppnås på lokal nivå ska arbetsgivaren på begäran även förhandla på central nivå. Lagrummet är dispositivt och i förarbeten till lagen betonas att medbestämmanderätten för arbetstagarna är ämnad att fastställas i kollektivavtal. Lagstiftningen ska främja detta och befästa en grundläggande form för inflytande för att parterna sedan ska utveckla inflytandeformerna vidare.[112]

Om arbetstagarorganisationen begär förhandling på central nivå är arbetsgivaren skyldig att avvakta med sitt beslut innan förhandlingen på centralt plan är genomförd.[113] Även om arbetsgivaren har kommit överens med arbetstagaren som förhandlingsskyldigheten indirekt berör, ska arbetsgivaren fullgöra skyldigheten gentemot arbetstagarorganisationen som representerar den enskilda arbetstagaren. Detta scenario har dessutom varit i fokus i AD. En arbetstagare sammanträdde med en representant för arbetsgivaren och en överenskommelse slöts i den aktuella frågan. AD menade dock att förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL inte var uppfylld. Domstolen påpekade att arbetstagarorganisationen inte endast företräder medlemmen,

[108] Bergqvist et al., *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, s. 237.
[109] Prop. 1994/95:102, s. 72.
[110] SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar, s. 211.
[111] AD 1978:45. Se även t. ex. AD 1979:19 och AD 1981:77.
[112] Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 213.
[113] 14 § 2 st. MBL, (1976:580).

utan den ska även ha möjligheten att behandla förhandlingsfrågan i relation till den egna fackliga verksamheten i stort.[114]

I lagrummet 15 § 1 st. MBL regleras den grundläggande rätten för information för både arbetsgivaren och arbetstagarparten. Den information som avses är den information som krävs för att kunna ta ställning i en förhandling och gäller alla slags förhandlingar, om det finns kollektivavtal eller inte saknar betydelse.[115] Enligt praxis i AD ska parterna inte bara inställa sig och närvara vid förhandlingen, utan även söka ett resultat av förhandlingen.[116]

3.4.1 Information till Arbetsförmedlingen

Artikel 3 och 4 i direktivet införlivades i den svenska lagstiftningen genom att 1-2 §§ främjandelagen uppdaterades. En arbetsgivare ska skriftligen varsla AF om denne avser att göra en driftsinskränkning, enligt främjandelagens 2 eller 3 §, som minst fem arbetstagare berörs av.[117] För att genomföra en implementering av direktivet infördes dessutom ett tillägg i lagrummet om att detta även gäller om en driftsinskränkning under en period av 90 dagar kan antas leda till sammanlagt 20 uppsägningar.[118] Både 2 § främjandelagen som avser när varsel ska lämnas beroende på antalet arbetstagare som berörs av uppsägning och 2 a § om vad ett varsel ska innehålla uppdaterades för att vara förenliga med direktivet. 3 § i främjandelagen avser permitteringar och berörs således inte av direktivet.[119] Enligt 2 § främjandelagen är arbetsgivaren skyldig att varsla AF minst två månader innan en driftinskränkning som kan leda till uppsägning av högst 25 arbetstagare, minst fyra månader om det gäller högst 100 arbetstagare, samt minst sex månader innan om det är 100 eller fler arbetstagare som hotas av uppsägning.

4 Kollektiva uppsägningar i England

Den engelska traditionen av kollektiva förhandlingar avseende lönerelaterade frågor, har genom EU-rättens påverkan utvecklats vidare till att även innefatta informations- och samrådsskyldighet för arbetsgivaren.[120] Denna rätt för arbetstagarna till information och överläggning introducerades i den engelska rätten till att börja med genom det äldre direktivet

[114] AD 2001:26.
[115] Holke och Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, s. 147.
[116] Se t. ex. AD 1990:107.
[117] 1 § främjandelagen, (1974:13).
[118] Prop. 1994/95:102, s. 76.
[119] Ibid., s. 77 f.
[120] Collins et al., *Labour law*, s. 594.

om kollektiva uppsägningar i mitten av 70-talet.[121] Sedan dess har flera ändringar genomförts i den engelska lagstiftningen och reformerna från 1995 och 1999 kom som en reaktion på ett specifikt mål i EU-domstolen.[122] I målet *Kommissionen v Storbritannien* var kommissionens uppfattning att svarande inte införlivat det äldre direktivet på en rad olika punkter i sin lagstiftning. Det saknades bland annat bestämmelser med regler om hur arbetstagar-representanter ska utses när arbetsgivaren vägrar godta representanter. Dessutom begränsades området för bestämmelsernas verkan på ett sätt som inte var i linje med det äldre direktivet om kollektiva uppsägningar. EU-domstolen dömde i målet, i linje med dessa punkter, att Storbritannien underlåtit att fullgöra sina skyldigheter enligt det äldre direktivet om kollektiva uppsägningar.[123] Idag regleras bestämmelserna beträffande kollektiva uppsägningar och arbetsgivarens skyldigheter i relation till dessa i TULRCA 1992 s 188-198,[124] medan det generella anställningsskyddet regleras i ERA 1996.

4.1 Vem omfattas av kollektiva uppsägningar

Enligt TULRCA 1992 s 188(1) ska arbetsgivaren, när denne ämnar (”proposing”) att säga upp 20 eller fler arbetstagare inom en verksamhet (”establishment”) under en period på 90 dagar eller mindre, överlägga med lämpliga representanter (”appropriate representatives”) för de arbetstagare som kan bli påverkade av de ämnade uppsägningarna, eller av åtgärder som vidtas i samband med dem. Detta innebär att England har implementerat det andra av de två alternativen i artikel 1.1.a i direktivet.

I TULRCA 1992 s 295(1) framgår att en arbetstagare i lagens mening är en person som har ingått eller arbetar under ett anställningsavtal, eller om anställningen har upphört, arbetade under ett anställningsavtal. Detta innebär att det finns individer som inte räknas in för att utlösa arbetsgivarens skyldigheter att överlägga inför kollektiva uppsägningar.[125] Särskilt är det arbetare som hyrs ut av bemanningsföretag som faller inom denna kategori, eftersom de oftast inte är arbetstagare i lagens mening. Dock är arbetsgivaren skyldig att informera om antalet arbetare av detta slag vid överläggning, men arbetarna ifråga saknar de rättigheter som TULRCA 1992 s 188 föreskriver.[126]

---

[121] Direktiv 75/129/EEG.
[122] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 806.
[123] Mål C-382/92 *Europeiska gemenskapernas kommission mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland*, EU:C:1994:233.
[124] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 806.
[125] Ibid., s. 807.
[126] Collins et al., *Labour Law*, s. 610.

Den engelska rätten går dessutom längre gällande undantag än vad som föreskrivs i artikel 1.2.a i direktivet. De arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar undantas enligt både direktivet och den engelska rätten, men undantaget i undantaget om att detta inte inkluderar uppsägningar som genomförs innan den avtalade tiden, gäller inte i England. Lagen tillämpas inte på arbetare som är anställda för att arbeta i tre månader eller mindre, eller med specifika uppgifter under samma förväntade tidsperiod, utan undantag.[127] Lagstiftaren menar dock att denna linje rättfärdigas eftersom anställningen i regel är avslutad innan överläggningarna avslutats.[128] Dessutom saknar flertalet kategorier av arbetstagargrupper rätten att åberopa oskälig (”unfair”) uppsägning i de engelska domstolarna.[129] Exempelvis gäller detta poliser enligt ERA 1996 s 200 och anställda i företagsledande ställning. Enligt Companies Act 2006 s 168(1) kan ett företag avsätta en VD oavsett vad som avtalats. Utöver detta saknar en anställd aktieägare (”employee shareholder”) bland annat rätten till en skälig (”fair”) uppsägning och avgångsvederlag (”redundancy payment”).[130] En arbetstagare blir en anställd aktieägare efter ett avtal med företaget denne arbetar på.[131] En sådan arbetstagare ska enligt ERA 1996 s 205A(1)(b) tilldelas aktier i företaget, eller moderbolaget, till ett värde som inte understiger £2000.

4.1.1 Arbetsbrist enligt ERA och TULRCA

Enligt ERA 1996 s 98(2)(c) är arbetsbrist en av grunderna för uppsägning. Arbetsgivaren har två särskilda skyldigheter när denne avser att säga upp arbetstagare på grund av ekonomiska skäl. Dels är arbetsgivaren, i linje med direktivet, skyldig att överlägga med representanter för den kollektiva arbetskraften enligt TULRCA 1992 s 188-198, dels ge den uppsagda arbetstagaren ett avgångsvederlag eller om uppsägningen är oskälig kompensation.[132] Ett grundläggande krav för att en arbetstagare ska ha rätt till avgångsvederlaget är att dennes anställning har löpt utan avbrott i minst två år.[133]

I TULRCA 1992 s 195(1) framgår att lagens definition av uppsägning på grund av arbetsbrist är uppsägning som inte hänförs till arbetstagaren personligen, vilket sammanfaller med definitionen i artikel 1.1.a i direktivet. Därmed inkluderas även uppsägningar på grund av arbetsgivarens insolvens eller död samt uppsägningar som orsakas av arbetsgivarens rätt att

[127] TULRCA 1992, s 282(1). Se även övriga undantag i TULRCA 1992, s 281-285.
[128] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 919.
[129] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 608.
[130] ERA 1996, s 205A(2).
[131] ERA 1996, s 205A(1)(a).
[132] Collins et al., *Labour law*, s. 862.
[133] ERA 1996, s 155.

omorganisera verksamheten.[134] Definitionen av arbetsbrist är något annorlunda i ERA. Enligt ERA 1996 s 139(1) beror en uppsägning på arbetsbrist om den helt eller huvudsakligen grundas på ett eller flera av tre specifika beslut från arbetsgivarens sida. Nedläggelse av hela, eller en del av, verksamheten, eller ett beslut om att en eller flera arbetstagare är övertaliga i relation till verksamhetens behov samt beslut från arbetsgivaren om att flytta hela, eller en del av, verksamheten.[135] Detta innebär inte att lagen endast är begränsad till när en arbetstagare sägs upp för att arbetsgivaren inte längre är i behov av den individen, utan den gäller även när arbetsgivaren säger upp en arbetstagare för att återanställa denne under nya villkor.[136] Kollektivavtal i relation till arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist är däremot ovanliga i engelsk rätt.[137]

4.2 Vilka har rätt att representera de som omfattas

När arbetsgivarens skyldighet att överlägga infördes i engelsk rätt 1975, var skyldigheten endast riktad mot representanter för en av arbetsgivaren erkänd (”recognised”) facklig organisation. Vilket innebar att om det inte fanns någon sådan organisation förelåg heller ingen skyldighet att överlägga.[138] Detta blev sedermera en fråga för EU-domstolen eftersom ett sådant förfarande enligt EU-kommissionen inte ansågs införliva det äldre direktivet om kollektiva uppsägningar.[139]

Idag regleras i TULRCA 1992 s 188 vilka som ska representera arbetstagarna i händelse av att arbetsgivaren ämnar genomföra kollektiva uppsägningar. I lagen framgår vilka som är lämpliga representanter för de arbetstagare som berörs av uppsägningarna. Lämpliga representanter är i första hand, om arbetsgivaren har erkänt en oberoende arbetstagar-organisation, representanter från den organisationen, förutsatt att arbetstagarna i fråga är av sådant slag att de berör organisationen.[140] Erkänd innebär i lagens mening att arbetsgivaren har erkänt arbetstagarorganisationen med avsikt att förhandla kollektivt.[141] Även om de berörda arbetstagarna inte är medlemmar av arbetstagarorganisationen är fortfarande den av arbetsgivaren erkända organisationen prioriterad. Samtidigt som arbetsgivaren är skyldig att överlägga med samtliga erkända arbetstagarorganisationers representanter om organisationerna

[134] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 809.
[135] Steven D. Anderman, *Labour law: management decisions and workers' rights*, 4 uppl., London: Butterworth, 2000, s. 188.
[136] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 809.
[137] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 424.
[138] Collins et al., *Labour law*, s. 614.
[139] Se första stycket i kapitel 4 och målet *Kommissionen v Storbritannien*.
[140] TULRCA 1992, s 188(1B)(a).
[141] TULRCA 1992, s 179.

är fler än en.[142] Om det saknas en erkänd arbetstagarorganisation erbjuder lagen två alternativ av arbetstagarrepresentanter för arbetsgivaren att överlägga med. Antingen arbetstagarrepresentanter som utsetts eller valts av de berörda arbetstagarna, för andra ändamål än vad lagrummet föreskriver och som har befogenhet från dessa arbetstagare att å deras vägnar ta emot information och överlägga gällande föreslagna uppsägningar.[143] Alternativt arbetstagarrepresentanter som valts av de berörda arbetstagarna, i enlighet med lagrummet, och som i ett val med omröstning uppfyller kraven i TULRCA 1992 s 188A(1).[144] Problemet med det senare alternativet är att det saknas lagliga krav på att dessa arbetstagarrepresentanter ska vara oberoende av ledningen, vilket innebär att ledningen kan direkt påverka representanterna.[145] Dessutom kan det vara hela arbetsstyrkan som berörs, till olika grad, av de föreslagna uppsägningarna. Det är möjligt att större delen av arbetsstyrkan berörs, men att denna lejonpart inte är en del av dem som påverkas i allra högsta grad. Valet av arbetstagarrepresentanter kan därmed resultera i att representanter som blir valda inte riskerar att förlora sin anställning. Vilket i sin tur kan resultera i att dessa representanter inte i första hand överlägger för den grupp som är övertalig, utan med intresse för de arbetstagare som blir kvar efter att de kollektiva uppsägningarna eventuellt genomförts.[146] Enligt praxis från EAT är dock arbetsgivaren inte alltid skyldig att genomföra ett val av arbetstagarrepresentanter. En omröstning med berörda röstberättigade arbetstagare är endast ett krav när nomineringarna till antalet överstiger det nödvändiga antalet arbetstagarrepresentanter.[147]

4.3 När ska arbetsgivaren informera och överlägga

Arbetsgivarens skyldighet att enligt artikel 2.1 i direktivet i god tid överlägga med arbetstagarrepresentanter är implementerat i den engelska lagstiftningen via TULRCA 1992 s 188(1A). Emellertid skiljer sig den engelska rätten från EU-rätten i detta avseende på en punkt. Enligt artikel 2.1 i direktivet infinner sig arbetsgivarens skyldighet när denne överväger kollektiva uppsägningar, medan det i den engelska rätten heter att arbetsgivaren är skyldig att överlägga när denne ämnar genomföra kollektiva uppsägningar.[148] Denna formulering har varit föremål för de brittiska domstolarna som vid flertalet tillfällen påpekat att uttrycket ”ämnar” tidsmässigt inträffar efter uttrycket ”överväger”.[149] Om de berörda arbetstagarna behöver välja

[142] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 927.
[143] TULRCA 1992, s 188(1B)(b)(i).
[144] TULRCA 1992, s 188(1B)(b)(ii).
[145] Cabrelli, *Employment law in context*, s. 820.
[146] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 927.
[147] *Phillips v Xtera Communications* [2012] ICR 171.
[148] TULRCA 1992, s 188(1).
[149] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 924.

arbetstagarrepresentanter ska överläggningarna inledas först efter att omröstningen är genomförd.[150] Domaren Ansell J framhöll i målet *Amicus v Nissan Motor Manufacturing (UK) Ltd* i EAT att ”god tid” är den tid som krävs för att rättvisa överläggningar ska kunna komma till stånd innan den första uppsägningen äger rum, vilket även ankommer på flera olika faktorer, som till exempel antalet arbetstagare som berörs av arbetsbristsituationen. Ansell J påpekar även att EU-domstolen är den som till syvende och sist avgör när ”god tid” infaller.[151]

4.3.1 Särskilda omständigheter

Om särskilda omständigheter (”special circumstances”) föreligger som inte gör det möjligt för arbetsgivaren att i god tid överlägga med, eller informera, arbetstagarrepresentanterna råder enligt TULRCA 1992 s 188(7) ett visst undantag i dennes skyldigheter. Arbetsgivaren är emellertid fortfarande skyldig att under sådana omständigheter vidta alla åtgärder som är rimliga (”reasonable”) att genomföra för att uppfylla kraven enligt TULRCA 1992.[152] Enligt praxis i den engelska rätten ska ”särskilda omständigheter” tolkas snävt och som ovanliga händelser som inte har kunnat förutses och som inträffar plötsligt och oväntat.[153] I *Clark's of Hove v Bakers' Union* i CA betonar domaren Geoffrey Lane LJ att arbetsgivaren har bevisbördan att påvisa att särskilda omständigheter har förelegat.[154] Domstolen framhåller att om till exempel en plötslig katastrof inträffar som leder till insolvens, kan detta vara en ”särskild omständighet” för företaget och arbetsgivaren, men om insolvensen tar sig uttryck som gradvisa nedskärningar i verksamheten, är det möjligt att dra slutsatsen att omständigheterna inte har varit av särskild art.[155]

4.4 Hur ska arbetsgivaren informera och överlägga

Artikel 2.2 i direktivet är implementerat i den engelska lagstiftningen via TULRCA 1992 s 188(2) som förklarar att överläggningarna ska omfatta olika sätt att undvika respektive minska antalet uppsägningar samt mildra konsekvenserna av uppsägningarna. Dessutom ska detta ske med syfte från arbetsgivarens sida om att nå en överenskommelse. Denna skyldighet att eftersträva en överenskommelse ankommer dock inte på arbetstagarrepresentanterna.[156] Rätten att besluta om kollektiva uppsägningar är förbehållen arbetsgivaren, men proceduren innan

[150] TULRCA 1992, s 188(7A).
[151] *Amicus v Nissan Motor Manufacturing (UK) Ltd* [2005] All ER (D) 128 (September). Se för en kommentar av fallet Cabrelli, *Employment law in context*, s. 820 f.
[152] TULRCA 1992, s 188(4).
[153] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 934 f.
[154] *Clark's of Hove v Bakers' Union* [1978] ICR 1084 (CA). Referat i Collins et al., *Labour law*, s. 119 f.
[155] Ibid., ICR 1085-6 (CA). Referat i Collins et al., *Labour law*, s. 120.
[156] Collins et al., *Labour law*, s. 617.

beslutet kräver att denne gör mer än att bara lyssna på arbetstagarrepresentanternas uppfattningar. Arbetsgivaren är skyldig att kunna visa att denne har tillgodogjort sig arbetstagarrepresentanternas synpunkter och att rimliga insatser genomförts för att anpassa sig till dessa ståndpunkter.[157] Dessutom understryker praxis från EAT att överläggningarna ska vara rättvisa, genuina och meningsfulla.[158]

Arbetsgivarens skyldighet att förse arbetstagarrepresentanter med information enligt artikel 2.3 i direktivet är implementerat i den engelska lagstiftningen via TULRCA 1992 s 188(4). Arbetsgivaren är dessutom skyldig att lämna information till samtliga berörda arbetstagare, som annars skulle ha kommit arbetstagarrepresentanterna tillhanda, om valet av arbetstagarrepresentanter inte genomförs inom rimlig tid.[159] Oavsett om det beror på arbetsgivaren eller de berörda arbetstagarna är det fortfarande arbetsgivarens skyldighet att informera samtliga berörda arbetstagare i enlighet med praxis i EAT.[160]

4.4.1 Information till Secretary of State

Artikel 3 och 4 i direktivet är implementerat i TULRCA 1992 s 193. Om en arbetsgivare ämnar att under 90 dagar eller mindre säga upp 20 eller fler arbetstagare vid en etablering på grund av arbetsbrist ska denne skriftligen varsla Secretary of State innan denne genomför uppsägningarna och minst 30 dagar innan den första av dem verkställs.[161] Vilket innebär en implementering av direktivet på miniminivå. Om det dock under samma förutsättningar är 100 eller fler till antalet arbetstagare som föreslås att sägas upp är arbetsgivaren skyldig att varsla Secretary of State minst 45 dagar innan den första uppsägningen verkställs.[162] Om det saknas lämpliga arbetstagarrepresentanter för arbetsgivaren att överlägga med kvarstår ändå arbetsgivarens skyldighet att varsla Secretary of State.[163] Däremot har arbetsgivaren möjligheten att på samma sätt som vid sin informations- och överläggningsskyldighet gentemot arbetstagarrepresentanterna[164] åberopa ”särskilda omständigheter” enligt TULRCA s 193(7).

---

[157] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 933.
[158] Se t. ex. *Middlesbrough Borough Council v TGWU* [2002] IRLR 333 och *Securicor Omega Express Ltd v GMB* [2004] IRLR 9 (EAT).
[159] TULRCA 1992, s 188(7B).
[160] *Howard v Milrise Ltd* [2005] ICR 435.
[161] TULRCA 1992, s 193(2),(2)(a),(2)(b).
[162] TULRCA 1992, s 193(1),(1)(a),(1)(b).
[163] Deakin och Morris, *Labour law*, s. 940.
[164] Se avsnitt 4.3.1.

5 Analys och diskussioner

I detta kapitel följer en komparativ analys av implementeringen av direktivet i Sverige och England. Utifrån denna jämförelse förstärks sedan fokus ytterligare på den svenska arbetsrätten i allmänhet och majoritetsorganisationens ställning kontra minoritetsorganisationen, på den svenska arbetsmarknaden, i synnerhet.

5.1 Implementeringen av direktivet i Sverige och England

Redan i definitionen av vilka som omfattas av kollektiva uppsägningar och när arbetsgivarens skyldigheter att informera och överlägga triggas, skiljer sig den svenska rätten från den engelska motsvarigheten. Medan ett av alternativen i direktivets artikel 1.1.a har implementerats i England, gör inte den svenska rätten skillnad på en kollektiv uppsägning från en arbetsbristsuppsägning av en enskild individ.[165] Samtidigt definieras uppsägning på grund av arbetsbrist på ett liknande sätt i engelsk som i svensk rätt. Det vill säga en uppsägning som inte hänförs till arbetstagaren personligen. Den svenska rätten definierar emellertid förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare bredare än vad den engelska motsvarigheten gör. Bland annat drabbar den, i det här fallet snävare, engelska rätten arbetare som hyrs ut av bemanningsföretag samt korttidsanställda.[166] Dessutom kan arbetstagare i England, i form av något som skulle kunna liknas vid en ekonomisk kompensation, avtala bort sitt anställnings-skydd som anställda aktieägare (”employee shareholder”). Detta förekommer inte i Sverige men i LAS liksom i ERA 1996 undantas särskilda arbetstagargruppers anställningsskydd, exempelvis arbetstagare i företagsledande positioner.

Arbetstagarnas kollektiva rätt till information och överläggning är i den svenska rätten förbehållen arbetstagarorganisationer. Dessutom har den kollektivavtalsbärande organisationen företräde framför en organisation som saknar kollektivtal. I och med implementeringen av direktivet i svensk rätt utvidgades den kollektivavtalslösa arbetsgivarens förhandlings-skyldighet vid arbetsbristuppsägningar. På grund av den särställning som arbetstagar-organisationerna har som kollektiv företrädare för de enskilda arbetstagarna är det dessutom här den främsta skillnaden uppenbarar sig mellan det svenska och det engelska rättssystemet beträffande implementeringen av direktivet. En engelsk arbetsgivare ska i första hand överlägga med de av denne *erkända* arbetstagarorganisationerna. Vid en första anblick påminner de erkända arbetstagarorganisationerna i England om de kollektivavtalsbärande organisationerna

[165] Undantaget arbetsgivarens skyldighet att i Sverige informera AF vid just kollektiva uppsägningar. Se avsnitt 3.4.1.
[166] Se andra samt tredje stycket i avsnitt 4.1.

i Sverige. De är båda kollektiva företrädare för arbetstagarna som åtnjuter företrädesrätt till information och överläggning, men faktum är att det finns en betydande skillnad. Medan en svensk arbetsgivare inte kan tvingas att ingå kollektivavtal kan en arbetsgivare i England under vissa förutsättningar tvingas att erkänna en arbetstagarorganisation via den oberoende skiljedomsmyndigheten CAC.[167] Om det ändå skulle saknas en erkänd arbetstagarorganisation kvarstår två alternativ för den engelske arbetsgivaren att välja emellan för att uppfylla skyldigheten till information och överläggning.[168] Vid ett eventuellt val av arbetstagarrepresentanter kan det vara representanter som väljs som snarare har en vilja att överlägga för framtiden efter de eventuella uppsägningarna har genomförts än för de som för tillfället är övertaliga. Detta är en problematik som förekommer även i Sverige när det kommer till den tydliga hierarkin mellan majoritets- och minoritetsorganisationer. Rimligen borde arbetstagarrepresentanterna tala i framför allt de kritiskt berörda arbetstagarnas sak, men eftersom en majoritetsorganisation i Sverige har företräde framför en minoritetsorganisation vore det inte osannolikt att dessa arbetstagarrepresentanter förhandlar till fördel för sina medlemmar snarare än för andra små organisationers medlemmar, oavsett vilka arbetstagares situation som är mest kritisk. Den engelska implementeringen av direktivet ger dessutom en bredare täckning av arbetstagarbasen. I Sverige saknar arbetsgivaren skyldighet att överlägga om arbetstagarorganisationer saknas. Oberoende om arbetsgivaren eller arbetstagarna orsakar den prekära situationen att arbetstagarrepresentanter saknas, är arbetsgivaren skyldig enligt engelsk rätt att informera samtliga berörda arbetstagare på samma sätt som arbetstagarrepresentanterna skulle ha blivit informerade. Om det saknas arbetstagarorganisationer är den svenska arbetsgivaren inte heller skyldig att förhandla och behöver endast lämna information om uppsägningarna till AF, förutsatt att antalet uppsägningar triggar främjandelagen. Det bör tilläggas att den information som ska lämnas enligt artikel 2.3 inte skiljer sig åt i svensk respektive engelsk rätt. Arbetsgivaren har emellertid ytterligare skyldigheter i den svenska rätten. Den svenske arbetsgivaren är skyldig att lämna fortlöpande information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt till i första hand kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer. Denna mer långtgående rättighet kommer emellertid inte alltid minoritetsorganisationer till gagn. Arbetstagarorganisationer erhåller endast denna rätt om arbetsgivaren är kollektivavtalslös.

Artikel 2.1 och 2.2 är själva ryggraden i direktivet, eftersom de berättar när arbetsgivaren ska överlägga och vad ambitionen ska vara med överläggningarna. Den svenska lagstiftningen

[167] Se Deakin och Morris, *Labour law*, s. 877 f.
[168] Se andra stycket i avsnitt 4.2.

påminner här om den engelska, men det finns semantiska skillnader. Den svenske arbetsgivaren är skyldig att förhandla, medan den engelske arbetsgivaren ska överlägga med arbetstagar-representanterna. Uttrycket förhandling ger åtminstone sken av två parter som tillsammans ska nå konsensus, medan det något svagare uttrycket överläggning som även direktivet föreskriver, kan tolkas som i de engelska domstolarnas praxis som rättvisa och genuina samtal mellan två parter för att uttömma olika möjligheter att minska uppsägningarna till antalet eller lindra effekterna av dem. Oavsett denna skillnad av semantisk art är det arbetsgivaren, både i Sverige och England, som när skyldigheten till förhandling/överläggning väl har uppfyllts slutligen bestämmer. Även *när* arbetsgivaren ska överlägga skiljer sig åt i de två rättssystemen. I Sverige ska arbetsgivaren primärförhandla, vilket innebär att förhandling ska ske på arbetsgivarens initiativ innan denne fattar sitt beslut. I artikel 2.1 i direktivet triggas arbetsgivarens skyldighet av att denne överväger kollektiva uppsägningar. I den engelska rätten är arbetsgivaren dock skyldig att överlägga först när denne ämnar genomföra kollektiva uppsägningar. Detta kan tolkas som ett steg bortom ett övervägande och uttrycket ”ämnar” talar därmed för ett steg närmare det faktiska beslutet, emellertid ryms uttrycket ”ämnar” utan tvivel inom tidslinjen mellan övervägande och beslut. Det vill säga innan beslutet slutligen fattas. Ytterligare en skillnad i implementeringen av direktivet härrör ur förhandlingsproceduren. Om enighet inte uppnås på lokal nivå kan arbetstagarorganisationen i Sverige begära förhandling på central nivå. Det finns emellertid situationer som undantar arbetsgivarens skyldigheter till överläggning innan beslut i både Sverige (”synnerliga skäl”) och England (”särskilda omständigheter”). I svensk praxis handlar det särskilt om när arbetsgivaren utan egen förskyllan hamnar i tidsnöd och i England har de engelska domstolarna resonerat på ett liknande sätt och arbetsgivarens underlåtenhet behöver där härröras ur en plötslig och oväntad händelse.

Artikel 3 och 4 i direktivet har implementerats på ett liknande sätt i Sverige och England. Den svenska arbetsgivaren är skyldig att informera AF, medan den engelske arbetsgivaren är skyldig att informera Secretary of State om kollektiva uppsägningar. Emellertid är skyldigheterna för arbetsgivaren mer långtgående i den svenska rätten, både när det gäller hur långt innan information behöver lämnas och när skyldigheten triggas. Generellt implementerar England direktivet på miniminivå, medan Sverige vid flertalet tillfällen väljer att gå längre än vad direktivet föreskriver. Den engelska rättens syn på arbetstagarrepresentanter framstår dock som mer rättvis, så varför håller Sverige fast vid majoritetsorganisationens fördel framför minoritetsorganisationen? Detta analyseras närmare i avsnitt 5.2 och 5.3.

5.1.1 Komparativ tabell

EU	SVERIGE	ENGLAND
Art. 1.1.a	Samtliga uppsägningar oavsett antal *Undantag:* – Vissa arbetstagargrupper (t. ex. familjemedlemmar el. husligt anställda) (1 § 2 st. LAS)	Minst 20 uppsägningar inom 90 dagar (TULRCA 1992 s 188(1)) *Undantag:* – Vissa arbetstagargrupper (t. ex. VD el. korttidsanställda i max tre månader) (Companies Act 2006 s 168; ERA 1996 s 199-200, 205A: TULRCA 1992 s 281-285)
Art. 1.1.b	1. Arbetstagarorganisationer *med* kollektivavtal 2. Arbetstagarorganisationer *utan* kollektivavtal (11 §, 13 § 2 st. MBL)	1. Erkända arbetstagarorganisationer 2. Arbetstagarrepresentanter, som valts för annat ändamål, *eller* som väljs vid den uppkomna arbetsbristsituationen (TULRCA 1992 s 188(1B),(1B)(a),(1B)(b),(1B)(b)(i),(1B)(b)(ii))
Art. 2.1	– Förhandling – Innan arbetsgivaren beslutar (11 §, 13 § 2 st. MBL) – Synnerliga skäl som undantag (11 § 2 st. MBL)	– Överläggning – När arbetsgivaren ämnar genomföra kollektiva uppsägningar (TULRCA 1992 s 188(1),188(1A)) – Särskilda omständigheter som undantag (TULRCA 1992 s 188(7))
Art. 2.2	Implementerat i enlighet med direktivet (11 §, 13 § 2 st. MBL)	Implementerat i enlighet med direktivet (TULRCA 1992 s 188(2))
Art. 2.3	Implementerat i enlighet med direktivet (15 § 2 st. MBL) – Dessutom fortlöpande information om hur verksamheten utvecklas (19-19 a §§ MBL)	Implementerat i enlighet med direktivet (TULRCA 1992 s 188(4)) – Dessutom ska alla arbetstagare som berörs informeras om representanter saknas (TULRCA 1992 s 188(7B))
Art. 3	Implementerat i enlighet med direktivet – Information till Arbetsförmedlingen (15 § 3 st. MBL; 1 §, 2 a § främjandelagen)	Implementerat i enlighet med direktivet – Information till Secretary of State (TULRCA 1992 s 193(1),193(2),193(6))
Art. 4	– 20-25 uppsägningar kräver varsel minst två månader innan den första uppsägningen genomförs – 26-100 minst fyra månader – 101 eller fler, minst sex månader (1-2 §§ främjandelagen)	– 20-99 uppsägningar kräver varsel minst 30 dagar innan den första uppsägningen genomförs – 100 eller fler, minst 45 dagar (TULRCA 1992 s 193(1),(1)(a),(1)(b),193(2),(2)(a),(2)(b))

5.2 Hur försvaras majoritetsorganisationens ställning i Sverige

Inför Sveriges inträde i EU var det oroliga tongångar i de svenska politikerleden. I ett betänkande från kommittén fästes emellertid stor vikt vid den brevväxling med en av EG-kommissionärerna som ansågs försäkra kollektivavtalets framtid som instrument för att fortsatt

reglera svenska arbets- och anställningsförhållanden.[169] Även om kommittén påpekar i sitt betänkande att den politiska utvecklingen i EU-sammanhang går mot en starkare ställning för kollektivavtal fastslås att direktiv ska införlivas för att gälla samtliga berörda arbetstagare och att de nationella reglerna bör vara heltäckande.[170] Även om Advokatsamfundet som remissinstans så småningom ansåg att lagförslaget inte vara tillräckligt långtgående och borde ha innefattat de oorganiserade, fanns det dock ingen tanke från lagstiftarens sida om att kasta ut barnet med badvattnet.[171] Kollektivavtal skulle fortsatt prioriteras i svensk arbetsrätt, det hade dock varit möjligt att implementera direktivet bredare för att på så vis uppnå en mer rättvis rätt för samtliga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. I princip görs inte någon skillnad på olika arbetstagarorganisationer i engelsk rätt som i svensk rätt. Minoritetsorganisationernas medlemmar skulle sida vid sida med majoritetsorganisationernas medlemmar kunna åtnjuta samma rättigheter. I förarbeten återkommer lagstiftaren till att implementeringen inte ska komplicera saker och ting.[172] Det finns genomgående ett konservativt förhållningssätt och en ambition om att försvara den rådande rättsordningen med kollektivavtalsbärande organisationer i förarsätet. Kommittén resonerar i sitt betänkande inför implementeringen av direktivet om möjligheten att hävda att det enligt svensk lagstiftning och praxis endast är i kollektivavtalsreglerade förhållanden som det finns arbetstagarrepresentanter i direktivets mening.[173] Kollektivavtalets ställning är till sådan grad stark att de arbetstagarorganisationer som är bundna till avtalet åtnjuter särskilda rättigheter i samtliga arbetstagares intresse, vilket de facto betyder att ett kollektivavtal mellan två parter trumfar andra arbetstagares grundläggande rättigheter till information och förhandling genom sina arbetstagarorganisationer. Givetvis innebär den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationernas position att de ska förhandla för samtliga berörda arbetstagare, men är det ens rimligt att anta att de inte skulle prioritera sina medlemmar framför andra?

Kommittén landar slutligen i slutsatsen att även de kollektivavtalslösa arbetsplatserna behöver regleras, eftersom det är troligt att direktivet även gäller när arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal.[174] Dock kvarstår majoritetsorganisationens ställning framför minoritetsorganisationen. Vid verksamhetsrelaterade fall prövar inte AD uppsägningars saklighet.[175] De verksamhetsrelaterade fallen, som exempelvis arbetsbrist, berör inte heller

[169] SOU 1994:83 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, s. 43.
[170] Ibid., s. 42.
[171] Se andra stycket i avsnitt 3.2.1.
[172] Se t. ex. SOU 1994:83, s. 6 och prop. 1994/95:102, s. 73.
[173] SOU 1994:83, s. 106.
[174] Ibid., s. 106 f.
[175] Se avsnitt 3.1.1.

särskilt den individ som är övertalig, utan är i regel en fråga för kollektivavtalsbärande organisationer. En omplaceringssituation som uppkommer i relation till arbetsbristsituationen kan dock räknas som en fråga för den enskilda individen och den arbetstagarorganisation som individen är medlem av har därmed rätt att förhandla i frågan. Den svenske lagstiftaren väljer att räkna kollektiva uppsägningar som enskilda uppsägningar, men bibehåller majoritets-organisationens rätt framför minoritetsorganisationen. Möjligtvis vore det mer rättvist att den arbetstagarorganisation som representerar den individ som riskerar uppsägning även äger förhandlingsrätt i frågan, oavsett vad skälet till uppsägning grundas på. Det vore inte osannolikt att en arbetstagarorganisation, vilken det än må vara, håller en betalande medlems intresse framför en icke-medlems. Förväntar sig inte medlemmar den lojaliteten? Det borde finnas starka skäl för att den svenske lagstiftaren väljer att ge majoritetsorganisationen en sådan fördel.

5.3 Varför försvaras majoritetsorganisationens ställning i Sverige

Ur ett arbetsgivarperspektiv skulle det bli fler arbetstagarorganisationer att ta hänsyn till om minoritetsorganisationer åtnjöt samma rättigheter till information och förhandling som majoritetsorganisationerna. Det kan emellertid antas att majoritetsorganisationernas ställning i Sverige försvaras av lagstiftaren med större motiv än arbetsgivarens potentiella administrativa belastning. Det finns en tradition i Sverige av att parterna bestämmer på arbetsmarknaden och istället för reglering via lagstiftning ska parterna i möjligaste mån själva komma överens. Kollektivavtal fungerar dessutom som ett fredsdokument och är i regel en garant för arbetsfred. En arbetsfred som gynnar hela arbetsmarknaden och i förlängningen den svenska ekonomin och landets internationella konkurrenskraft. Om kollektivavtalets ställning skulle urvattnas hotas de funktioner som håller ihop arbetsmarknaden och den svenska traditionen skulle kunna vara ett minne blott. Dessutom ger breda fackliga överenskommelser ringar på hela arbetsmarknadens vatten. De stora majoritetsorganisationernas avtal sätter standarden för hela den svenska arbetsmarknaden. I det så kallade ”Industriavtalet” sätts sedan de senaste decennierna det så kallade ”märket” som är normgivande för de kommande förhandlingarna under avtalsrörelsen.[176] Starka majoritetsorganisationer ligger inte bara i de egna organisationernas intresse, utan även arbetsgivarna och staten har intresse av detta. En splittrad arbetstagarsida skulle kunna skapa en oönskad oro på den svenska arbetsmarknaden.

Rätten till garanterad information och förhandling i Sverige går via kollektivavtal. Samtidigt har arbetsgivaren ingen skyldighet att teckna ett kollektivavtal med en arbetstagarorganisation.

[176] Se Adlercreutz och Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 37 ff.

Särskilt om denne redan har ett kollektivavtal med en majoritetsorganisation kan det hända att arbetsgivaren inte ser fördelen i att teckna ett ytterligare avtal. Detta leder emellertid till att vissa arbetstagare får stå åt sidan på den svenska arbetsmarknaden. Medan den engelska lagstiftningen gällande information och överläggning vid kollektiva uppsägningar förhåller sig till EU-rätten på ett relativt snävt sätt, generellt har den engelske lagstiftaren implementerat direktivet på miniminivå, finns inga kollektivavtal, i svensk mening, som skapar en liknande hierarki bland arbetstagarorganisationerna i England som i Sverige.

5.4 Vilka blir konsekvenserna för svenska minoritetsorganisationer

Det relativa utanförskap som minoritetsorganisationerna befinner sig i på den svenska arbetsmarknaden leder till att de saknar den insyn i arbetsgivarnas verksamheter som majoritetsorganisationerna får ta del av. Inför EU-medlemskapet och de arbetsrättsliga förändringar som stundande, framgår i SOU 1994:141 att sekretariatet samtalade med flera arbetstagarorganisationer som normalt sett saknar kollektivavtal, bland andra Sveriges Arbetares Centralorganisation och Hamnarbetarförbundet. Representanter för dessa arbetstagarorganisationer påpekade hur arbetsgivaren ofta missar att fånga upp de organisationer som saknar kollektivavtal och att det är vanligt att informationen kommer dem för sent tillhanda, vilket gör det fruktlöst för dem att begära förhandlingar.[177] Med EU-rättens påverkan på det svenska rättssystemet har emellertid de kollektivavtalslösa organisationer fått en mer framträdande ställning, men det svenska rättssystemet främjar fortfarande kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer till den grad att medlemmar av de kollektivavtalslösa organisationerna skulle kunna anses vara andra klassens arbetstagare. Frågan är om ändamålet att vidmakthålla en modell som gagnar både arbetsgivare och majoritetsorganisationer helgar medlen? En arbetstagare som är medlem av en kollektivavtalslös organisation har onekligen inte samma rättigheter som kollegerna som är medlemmar av en majoritetsorganisation. Ett fåtal starka arbetstagarorganisationer med ett särskilt inflytande beträffande medbestämmande på de svenska arbetsplatserna försvarar den svenska traditionen, men ger också uttryck för ett demokratiskt underskott. Om endast ett visst fåtal organisationer har reell makt vore det inte osannolikt om fler och fler arbetstagare kom att antingen att söka sig till dessa majoritetsorganisationer, eller att till slut välja att helt avstå fackligt engagemang.

[177] SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar, s. 21.

6 Sammanfattning och slutsatser

Genom implementeringen av direktivet har det svenska rättssystemet utvidgat arbetsgivarens skyldigheter till att inbegripa information och förhandling med kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationer när kollektivavtalsbärande organisationer saknas. I England har direktivet förvisso generellt implementerats på miniminivå, men denna nivå är betydligt mer omfattande än det rättsläge som förelåg innan implementeringen genomfördes. Det bör tilläggas att det fortfarande finns frågetecken om direktivet i själva verket är korrekt implementerat på vissa punkter i engelsk lag.[178] Det finns emellertid särskild anledning att dröja vid det faktum att den engelska lagstiftningen i förhållande till den svenska fångar upp alla enskilda arbetstagares rättigheter på ett mer vidsträckt sätt. I Sverige har majoritetsorganisationen företräde framför minoritetsorganisationen, medan detta förhållande existerar med en viss modifikation i England. De arbetstagarorganisationer som *erkänts* av arbetsgivaren har i första hand rätt till information och överläggning, men om sådana organisationer saknas finns två alternativ för arbetsgivaren för att denne ska kunna uppfylla sin överläggningsskyldighet.[179] Dessutom finns möjligheten för en arbetstagarorganisation i England att ansöka till en myndighet om att bli erkänd med tvingande verkan, vilket är en stark kontrast till den svenska arbetsgivarens rätt att under alla förhållanden kunna neka ett ingående av kollektivavtal. Om det saknas arbetstagarorganisationer finns heller inga skyldigheter för den svenske arbetsgivaren att informera och förhandla, medan den engelske arbetsgivaren under samma förhållande är skyldig att informera *samtliga* enskilda arbetstagare.

När majoritetsorganisationernas starka ställning på den svenska arbetsmarknaden inte berörs är implementeringen av direktivet mer genomgripande i Sverige än i England. Till exempel räknas varje enskild arbetsbristuppsägning som en kollektiv uppsägning och informationen till behörig myndighet är mer långtgående. Dessutom är en svensk arbetsgivare skyldig att lämna fortlöpande information om hur verksamheten utvecklas, till i första hand, kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer. Samtidigt som rättigheterna för de kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationerna utvidgades i svensk lag genom implementeringen av direktivet förblev dock majoritetsorganisationernas företräde framför minoritetsorganisationerna oförändrat. Lagstiftaren återkommer i förarbeten till lagändringarna till hur ambitionen från dennes sida var att undvika att komplicera lagstiftningen och att kollektivavtalsreglerade förhållanden har en alldeles särskild ställning i svensk lag. Det saknades vilja hos lagstiftaren

[178] Se tredje stycket i avsnitt 4.1 och första stycket i avsnitt 4.3.
[179] Se andra stycket i avsnitt 3.2.

att ifrågasätta rimligheten i att en arbetstagarorganisation vid övertalighet förhandlar både för sina betalande medlemmar och för medlemmar i andra organisationer. Den svenska traditionen väger tungt och om kollektivavtalets ställning, och i sin tur majoritetsorganisationernas ställning, skulle utmanas i för hög grad skulle detta skapa nya spelregler på den svenska arbetsmarknaden. Starka majoritetsorganisationer gagnar inte bara organisationerna själva, utan även arbetsgivare och stat genom lönestabilitet och arbetsfred. Den svenska traditionen berättar att parterna själva bestämmer på arbetsmarknaden, dock sker detta, på bekostnad av den enskilde individens rätt till information och förhandling genom sin arbetstagarorganisation. Kollektivavtal främjar samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagar-organisation/arbetstagare, men har också en isolerande effekt för de individer som inte är medlemmar av majoritetsorganisationerna. Detta leder till ett utanförskap för minoritets-organisationernas medlemmar som är svårt att motivera ur ett rättviseperspektiv. Särskilt när ett land som England, som i övrigt implementerat direktivet på miniminivå, tycks erbjuda sina medborgare ett mer heltäckande alternativ till kollektiv rätt till information och överläggning.

Avslutningsvis, det vore intressant att undersöka processen i ett vidare perspektiv vid en uppkommen arbetsbristsituation i Sverige och dessutom addera lönebildningsprocesserna. Genom att försvara majoritetsorganisationernas ställning är de kollektivavtalsbärande organisationerna fortsatt herre på täppan på den svenska arbetstagarsidan. Samtidigt finns det en risk med detta förfarande, systemet skulle kunna implodera inifrån. Vad händer när vissa majoritetsorganisationer blir för starka och för få? Hur länge till kan ”Industriavtalet” ligga till grund för lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden? Det är möjligt att den svenska kollektivavtalsmodellen tuffar vidare i all evighet, eller så väntar nya direktiv från EU som rör om ännu våldsammare i den svenska arbetsrättsliga grytan – och vem vet hur den utmaningen pareras i sådana fall.

Abstract

In this essay, the employer's obligations in relation to collective dismissals in Sweden and England are examined. The employer's obligation to information and consultation grants the employees co-determination in case of collective redundancies. In Sweden, this collective right for the trade unions are according to the legislative history for the MBL intended to democratise the workplaces. Still, the collective agreement-carrying trade unions take precedence to this right over unions without a collective agreement. In England, there is not the same tradition of regulating labor relations in collective agreements.

Both Sweden and England have implemented the Collective Redundancies Directive, 98/59/EC, and based on how these implementations have been carried out, this essay process how and why the majority organisation's position in Sweden is defended and what consequences this has for the minority organisations. The Directive has almost exclusively been implemented at a minimum level in England, while Sweden in several cases goes beyond what the Directive stipulates. However, the English legal system offers a more comprehensive right to information and consultation for the individual in relation to collective dismissals. The Swedish tradition of strong majority organisations lives on, but partly at the expense of the individual's right to information and consultation through his own trade union.

Källor och litteraturförteckning

Offentliga tryck

EU

Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2000/C 364/01.

Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.

Rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

Sverige

Utredningsbetänkanden

SOU 1994:83. Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.

SOU 1994:141. Arbetsrättsliga utredningar.

Propositioner

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m. m.

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

Prop. 2004/05:148. Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer.

Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14. uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2013.

Anderman, Steven D., *Labour law: management decisions and workers' rights*, 4 uppl., London: Butterworth, 2000.

Andersson, Anderz, Edström, Örjan och Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6 uppl., Stockholm: Liber, 2013.

Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4. uppl., Oxford: Oxford University Press, 2012.

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, M*edbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 1997.

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 2. uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2003.

Cabrelli, David, *Employment law in context*, 3. uppl., Oxford: Oxford University Press, 2018.

Carlson, Laura (red.), Edström, Örjan (red.) och Nyström, Birgitta (red.), *Globalisation, fragmentation, labour and employment Law - a Swedish perspective* Uppsala: Iustus Förlag, 2016.

Collins, Hugh, Ewing, K. D. och McColgan, Aileen, *Labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

Deakin, Simon och Morris, Gillian S., *Labour law*, 6. uppl., Oxford: Hart Publishing, 2012.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.

Holke, Dan och Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, 7. uppl., Stockholm: Norstedts, 2018.

Hydén, Håkan och Hydén, Therese, *Rättsregler*, 7 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 10 uppl., Uppsala: Iusté, 2018.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11 uppl., Stockholm: Wolter Kluwer, 2016.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5 uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2018.

Watson, Philippa, *EU social and employment law*, 2. uppl., New York: Oxford University Press, 2014.

Rättsfallsförteckning

EU

Mål C-382/92 *Europeiska gemenskapernas kommission mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland*, EU:C:1994:233

Mål C-449/93 *Rockfon A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark*, EU:C:1995:420

Mål C-188/03 *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*, EU:C:2005:59

Mål C-385/05 *Confédération générale du travail (CGT) m. fl. v Premier ministre*, EU:C:2007:37

Mål C-12/08 *Mono Car Styling SA v Dervis Odemis m. fl.*, EU:C:2009:466

Mål C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. v Fujitsu Siemens Computers Oy*, EU:C:2009:241

Mål C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, EU:C:2015:455

Sverige

AD 1978 nr 45

AD 1978 nr 84

AD 1979 nr 19

AD 1981 nr 77

AD 1982 nr 107

AD 1984 nr 98

AD 1990 nr 107

AD 2000 nr 69

AD 2001 nr 26

AD 2006 nr 92

AD 2008 nr 46

England

EAT

Middlesbrough Borough Council v TGWU [2002] IRLR 333

Securicor Omega Express Ltd v GMB [2004] IRLR 9

Howard v Milrise Ltd [2005] ICR 435

Amicus v Nissan Motor Manufacturing (UK) Ltd [2005] All ER (D) 128 (September)

Phillips v Xtera Communications [2012] ICR 171

CA

Clark's of Hove v Bakers' Union [1978] ICR 1084, 1085-6

Internetkällor

Alex Hunt och Brian Wheeler, ”Brexit: All you need to know about the UK leaving the EU”, BBC News, (2018-12-19), <https://www.bbc.com/news/uk-politics-32810887>, besökt 2019-01-06.

”Den svenska arbetsmarknadsmodellen”, Medlingsinstitutet, (2018-10-19), <www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen>, besökt 2019-01-06.