



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Att strida för sin rätt

Den villkorade stridsrätten, den svenska modellen och principerna om konkurrerande kollektivavtal med utgångspunkt i Hamnarbetarkonflikten.

Jessica Andersson

VT 2020

HARP23, Masteruppsats i arbetsrätt, 30 hp

Handledare: Annamaria Westregård

Antal ord: 21 225

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Summary | 4 |
| Sammanfattning | 5 |
| Förkortningar | 6 |
| 1. Inledning | 7 |
| 1.1 Bakgrund | 7 |
| 1.2 Syfte och frågeställning | 9 |
| 1.3 Avgränsningar | 10 |
| 1.4 Metod och material | 11 |
| 1.5 Disposition | 13 |
| 2. Hamnarbetarkonflikten | 13 |
| 2.1 Bakgrund | 13 |
| 2.2 Konflikten i hamnen | 15 |
| 2.3 Vad hände sedan? | 21 |
| 3. Den svenska modellen | 23 |
| 3.1 Allmänt | 23 |
| 3.2 De fackliga organisationerna | 25 |
| 3.3 Hantering av gränsdragningsfrågor och organisationsrätt | 26 |
| 4. Kollektivavtalet | 28 |
| 4.1 Allmänt | 28 |
| 4.2 Rättigheter för kollektivavtalsbärande fackförbund | 31 |
| 4.3 Kollektivavtalets betydelse för fackförbund utan kollektivavtal | 33 |
| 4.4 Konkurrerande kollektivavtal | 34 |
| 5. Fredsplikt och stridsåtgärder | 44 |
| 5.1 Allmänt | 44 |
| 5.2 Förekomst av konflikter där arbetsgivaren redan har kollektivavtal | 47 |
| 6. Motiveringen kring de nya reglerna | 49 |
| 6.1 Lagändringen | 49 |
| 6.2 Den svenska modellen och arbetsmarknadsparterna | 52 |
| 6.3 Maktförskjutning | 55 |
| 6.4 Framtagandet av lagförslaget | 57 |
| 6.5 Risk för missbruk av arbetsmarknadsverktyg | 58 |
| 6.6 Krav på förhandling | 60 |
| 6.7 Olovligt med undanträngning av annat kollektivavtal | 60 |

| | |
|--|----|
| 7. Analys | 61 |
| 7.1 Faktorer som talade för lagändringen | 62 |
| 7.2 Faktorer som talade mot lagändringen | 63 |
| 7.3 Kan den nya lagstiftningen lösa problem som Hamnarbetarkonflikten? | 65 |
| 7.4 Stridsåtgärderna i förhållande till den svenska modellen | 68 |
| 7.5 Vilket kollektivavtal ska tillämpas? | 70 |
| 8. Avslutande reflektioner | 72 |
| Källförteckning | 73 |
| Bilaga A – Utdrag Hamn- och stuveriavtalet | 80 |
| Bilaga B – Utdrag stämningsansökan | 81 |
| Bilaga C – Utdrag svaromål | 84 |

Summary

The model used in the Swedish labour market requires cooperation and consensus between the social partners on the employee and employer side. The social partners are in charge in reaching collective agreements on labour market related issues without interference from the government. The model is called The Swedish Model and rely on the collective agreements which are binding between the social partners. Collective agreements function as a peace document between the social partners bound by it and therefore restricts the right to industrial action, according to the Co-determination Act (Medbestämmandelagen) 41 §. In 2019, new changes in this area were put into place after an agreement between the central trade unions. The new regulation enlarges the peace obligation to trade unions whom are not bound by a collective agreement, but have members at a workplace. The new regulations could be a possible reaction to the long lasting conflict in the harbor of Gothenburg between the employer AP Terminals, the Swedish Transport Workers´ union and the Swedish Dockworkers´ union. The Swedish Dockworkers´ union have exposed the employer to various industrial actions over the recent years, among other things to achieve a collective agreement. After the Dockworker´s union achieved a collective agreement with the employer, the regulation about competing collective agreements enters. This means that the first collective agreement applies when it comes to terms of employment and in other conditions where the terms are incompatible.

The new regulations were criticized because they were considered not being thought through, not being cared for with deeper reflection about the impact on other parties on the labour market and that it contradicts the Swedish Model. The right to take industrial action is limited with the new regulation and impose higher demands to when industrial action is required legal. The new regulation could also make it harder for independent trade unions without a collective agreement to take action for their members. In relation to this, it could also mean that the employer could choose a collective agreement with an independent trade union who offers cheaper terms than the established trade unions.

Key words: industrial action, peace document, collective agreement, the conflict in the harbor of Gothenburg, the Swedish model, competing collective agreements.

Sammanfattning

Den svenska modellen som råder på arbetsmarknaden bygger på samarbete och samförstånd mellan arbetsmarknadens parter för att fungera effektivt. Arbetsmarknadens parter har ansvar över att lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden utan statlig inblandning. Modellen baseras till stor del på framförhandlade kollektivavtal, som medför en bindande verkan mellan avtalsparterna. Kollektivavtalet medför att fredsplikt föreligger mellan kollektivavtalsparterna enligt Medbestämmandelagen, vilket begränsar rätten att vidta stridsåtgärder. 2019 infördes nya regler som ytterligare begränsade den rätten, som bygger på en överenskommelse mellan Sveriges centralorganisationer. De nya reglerna utökade även fredsplikten som nu blir tillämplig på arbetstagarorganisationer som inte själva är bundna av kollektivavtal, men har medlemmar hos en arbetsgivare. Lagändringen skedde som en möjlig reaktion på den utdragna konflikten i Göteborgs containerhamn mellan arbetsgivaren, bunden av kollektivavtal med Transportarbetareförbundet, och Hamnarbetareförbundet. Hamnarbetareförbundet har utsatt arbetsgivaren för diverse stridsåtgärder under åren, bland annat i syfte att uppnå kollektivavtal. Efter att förbundet uppnått kollektivavtalsbundenhet träder reglerna om konkurrerande kollektivavtal in, vilket leder till att Transportarbetareförbundet har företräde i fråga om anställningsvillkor och i övrigt oförenliga villkor.

Kritiken mot de nya reglerna har varit hård och har riktats mot diverse områden rörande lagändringen. De nya reglerna anses inte vara genomtänkta, inte var tillräckligt undersökta gällande hur de kan påverka andra aktörer på arbetsmarknaden samt strida mot den svenska modellens funktionssätt. Den lagstadgade rätten att vidta stridsåtgärder inskränks med de nya reglerna och ställer högre krav på när stridsåtgärder anses vara lovliga. Reglerna kan även försvåra för fristående arbetstagarorganisationer utan kollektivavtal att verka för sina medlemmar. Risken med de nya reglerna är att de istället slår tillbaka på de etablerade fackförbunden om arbetsgivaren väljer att teckna kollektivavtal med ett fristående fackförbund som erbjuder billigare villkor.

Nyckelord: stridsåtgärder, fredsplikt, kollektivavtal, Hamnarbetarkonflikten, den svenska modellen, konkurrerande kollektivavtal.

Förkortningar

| | |
|-----------|---|
| AD | Arbetsdomstolen |
| Dir | Kommittédirektiv |
| Hamn4an | Hamnarbetarförbundets lokala avdelning 4 i Göteborg |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| LO | Landsorganisationen i Sverige |
| MBL | Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet |
| Prop | Proposition |
| RF | Regeringsformen |
| SAC | Sveriges Arbetares Centralorganisation |
| Saco | Sveriges akademikers centralorganisation |
| SAF | Svenska arbetsgivareföreningen |
| SEKO | Service- och kommunikationsfacket |
| TCO | Tjänstemännens centralorganisation |
| Transport | Transportarbetareförbundet |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknadsmodellens grund ligger i att arbetsgivarnas organisationer och fackförbunden förhandlar om arbetsvillkoren på marknaden. Organisationerna är starka parter med generellt sett höga medlemsantal, 68 procent, och en kollektivavtalstäckning på ca 90 procent 2018.¹ Den svenska modellen ger handlingsutrymme för arbetsmarknadens parter att internt lösa konflikter som uppstår. Den grundlagsskyddade² rätten att vidta stridsåtgärder är en värnad och grundläggande rättighet för arbetsmarknadsparterna att kunna utöva påtryckningar mot motparten. Rättigheten att vidta stridsåtgärder är långtgående och kan medföra allvarliga konsekvenser inte bara för de direkt inblandade parterna, utan även aktörer som inte är inblandade i konflikten. Av den anledningen är det av stor vikt att parterna agerar på ett ansvarsfullt sätt och inte utnyttjar stridsrätten på ett felaktigt vis.³ När förändringar sker på arbetsmarknaden kan konflikter gällande arbetstagarnas villkor uppstå mellan olika parter, där den kollektiva arbetsrätten och arbetsmarknadens parter kan spela en avgörande roll genom att agera konfliktlösare i situationen som uppstår.⁴

Arbetsgivare som redan är bundna av kollektivavtal kan emellanåt bli utsatta för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation som inte är avtalspart. En sådan situation är Hamnarbetarkonflikten i Göteborg, där Hamnarbetarförbundet vidtog stridsåtgärder mot arbetsgivaren APM Terminals trots att arbetsgivaren redan hade tecknat ett kollektivavtal med Transportarbetareförbundet som reglerade arbetsvillkoren. Som en följd av att en arbetsgivare är bunden av två olika kollektivavtal som är tillämpliga på samma arbete, träder det in regler om konkurrerande kollektivavtal.⁵

Konflikten har genererat diskussioner kring huruvida agerandet skadar den svenska modellen och dess grundprincip med enhetliga villkor för anställda.⁶ Konfliktvapnet är ett viktigt

¹ Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019- Medlingsinstitutets årsrapport*. Helsingborg: Stibo Graphic, s. 12 f.

² 2 kap. 14 § Regeringsformen.

³ Dir. 2017:70. *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s. 3.

⁴ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, Uppsala: lustus förlag, 2019, s. 14

⁵ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 63.

⁶ Hidesten, Per., Widolf, Per. *Hamnarbetarförbundets agerande skadar den svenska modellen*. 28 januari 2019. Arbetet debatt.

instrument för att uppnå kollektivavtal, men kan även skapa stora kostnader för samhället. Totalt under 2019 förlorades 7 577 arbetsdagar strejk eller lockout.⁷

Mot bakgrund av konflikten beslutade regeringen 2017 att tillsätta en utredning om översyn av rätten att vidta stridsåtgärder, den så kallade Stridsåtgärdsutredningen.⁸ Parallellt med utredningen förhandlade centralorganisationerna LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om ett partsgemensamt förslag som grundade sig i den praxis organisationerna själva tillämpade. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse som lades till grund för lagförslaget om ändringar i reglerna för stridsåtgärder.⁹ I augusti 2019 skedde ändringarna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagändringarna medför bland annat att en arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal endast får utövas under särskilda villkor. Olika remissinstanser och arbetsrättsexperter har i diverse uttalanden kritiserat respektive motiverat lagändringen. Kritiken har riktats bland annat mot att det ställs hårdare krav för att vidta en stridsåtgärd, att fackförbund inte längre kan vidta stridsåtgärd för att uppvisa missnöje och att huvudorganisationerna begränsar minoritetsfackens handlingsutrymme på arbetsmarknaden.¹⁰

Sverige är bundet av olika internationella åtaganden som rör skyddet för rätten att vidta stridsåtgärder och föreningsfrihet. I propositionen till lagändringarna framgår att bedömningen hur en villkorad stridsåtgärdsrätt förhåller sig till Sveriges internationella åtaganden inte direkt griper in i föreningsfriheten och att det därav inte kan ses som en begränsning av den grundlagsskyddade föreningsfriheten. Birgitta Nyström, professor vid Juridiska institutionen vid Lunds universitet, menade i detta sammanhang att lagförslaget inte var så långtgående att det kunde anses begränsa minoritetsorganisationerna i en sådan utsträckning att det kan strida mot Sveriges internationella åtaganden.¹¹

⁷ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 11.

⁸ Arbetsmarknadsdepartementet, *Regeringen tog emot stridsåtgärdsutredningen*, 8 juni 2018.

⁹ Proposition 2018/19:105, *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*. s. 8.

¹⁰ Prop. 2018/19:105 s. 11-33.

¹¹ Nyström, Birgitta, Lunds Universitet. *Remissyttrande över promemorian: Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*, (Ds 2018:40), 2019-01-23.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen har sin utgångspunkt i konflikten i Göteborgs hamn och kan sägas ta två riktningar. Den ena riktningen är att undersöka vad som föranledde den lagändring som skedde för stridsåtgärdsrätten, den andra riktningen är att undersöka den situation som uppstår efter att ett fackförbund vidtagit stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och uppnått detta. Dessa riktningar har vidare fått uppdelas i fyra övergripande syften. Det första syftet är att redogöra för och analysera den villkorade rätten till stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i MBL. Det andra syftet är att analysera vilka argument som talade för och emot begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder och kritiskt granska innehållet och dess tillkomst. Detta syftet omfattar att analysera olika parter och intressenters argument inför lagändringen. Det tredje syftet är att lyfta kritik, styrkor och konsekvenser för att analysera om det finns rättsliga förutsättningar att lösa problem som exempelvis Hamnarbetarkonflikten. Slutligen är det fjärde syftet att analysera situationen som uppstår efter att ett fackförbund genom stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare uppnår kollektivavtal. Mer specifikt handlar detta om hur reglerna för konkurrerande kollektivavtal spelar roll på en arbetsplats där två olika kollektivavtal reglerar samma typ av arbete. Frågeställningen får på grund av omfattningen delas upp i en huvudfråga och flertalet underfrågor.

Frågeställningarna jag ämnar besvara är:

Huvudfråga:

- Vilka problem är de nya reglerna i MBL avsedda att komma tillrätta med?¹²

Underfrågor:

- Hur skapar de nya reglerna rättsliga förutsättningar för att komma tillrätta med problem som exempelvis Hamnarbetarkonflikten?
- Vilka argument talar generellt för och emot en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare?
- Vilket kollektivavtal ska tillämpas om det finns två kollektivavtal på samma arbetsplats som gäller samma arbete?

¹² Med de nya reglerna avses förändringen av 4, 42 a och 44 § MBL, samt införandet av 41 d-e §§ MBL.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen kommer främst att fokusera på arbetstagarorganisationens rätt att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Friheten att vidta stridsåtgärder gäller både för privat och offentlig sektor. Den offentliga sektorn har som huvudregel samma rätt till stridsåtgärder som den privata sektorn, men omfattas även av de begränsningar som lag (1994:260) om offentlig anställning tar upp för myndighetsanställda.¹³ För att åtstrama uppsatsens bredd är det reglerna för den privata sektorn som är i fokus och därav har reglerna för den offentliga sektorn inte tagits upp i uppsatsen. Sympatiåtgärder har inte behandlats utförligare än när de har dykt upp i lagtext eller i andra bestämmelser, då de var undantagna från regeringens utredning.¹⁴ Detta motiveras av att sympatiåtgärder och indrivningsblockader omfattas av särskilda regler och därmed inte omfattas i utredningen att närmare undersöka frågan om stridsåtgärders lovliga syften.¹⁵

Konkurrerande kollektivavtal uppstår i regel i två typer av situationer: arbetsgivaren tecknar två (eller fler) kollektivavtal med olika arbetstagarorganisationer för samma arbete, eller att arbetet förändras över tid och därmed omfattas av två kollektivavtals tillämpningsområden.¹⁶ Den senare av dessa situationer, då arbetet förändras över tid, kommer inte att behandlas i uppsatsen då den typen av förändring inte skedde i Hamnarbetarkonflikten och därmed inte är aktuellt för uppsatsens analysområde. Det kommer inte heller tas upp hur oorganiserade arbetstagare omfattas på arbetsplatser där det finns två olika kollektivavtal med samma tillämpningsområde då detta inte är ett vanligt förekommande ämne inom doktrin, lagstiftning eller praxis och skulle kräva en djupare analys för kollektivavtalets normerande verkan. Inom detta område kommer inte heller kollektivavtals senioritetsordning eller efterverkan att redogöras för.

Stridsåtgärder som tillgrips mot en arbetsgivare som är bunden av ett utländskt kollektivavtal har inte heller omfattats av uppsatsens ämnesområde. Skadeståndsskyldighet har nämnts i vissa delar av uppsatsen men inte beskrivits i någon utförligare mån.

¹³ Holke, Dan., Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen - Med kommentar*. 7. uppl, Lund: Studentlitteratur, s. 293.

¹⁴ Dir. 2017:70, s. 1.

¹⁵ Dir. 2017:70, s. 3.

¹⁶ Hansson, Mikael. *Kollektivavtalsrätten - En rättsvetenskaplig berättelse*. Uppsala, Lustus Förlag, 2010, s. 362 f.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningarna har den traditionella rättsdogmatiska metoden använts. Metodens syfte är att fastställa gällande rätt, de lege lata, eller vilka rättsregler som bör stiftas av lagstiftaren, de lege ferenda.¹⁷ En systematisk granskning av gällande rätt har gjorts genom att utreda rättskällorna lagtext, praxis, förarbeten, doktrin och kollektivavtal.¹⁸ Då uppsatsen behandlar frågor gällande stridsåtgärder och kollektivavtal har den rättsdogmatiska metoden varit bäst lämpad för att uppnå syftet.

Uppsatsen har utgångspunkt i lagtexten som har tolkats för att beskriva gällande rätt för vilka regler som gäller för stridsåtgärder och arbetsfred.¹⁹ Förändringarna som uppsatsen grundar sig på går att finna i Medbestämmandelagen (1976:580) vilket har utgjort en liten del av materialinsamlingen. I syfte att utveckla den annars kortfattade lagen och undvika missförstånd har förarbeten till de nya paragraferna i MBL utgjort en väsentlig del av uppsatsen för att ange syftet till varför lagändringen skedde samt de synpunkter som förts fram av olika parter, i brist på praxis på området.²⁰ Detta omfattar bland annat proposition 2018/19:105 *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*. Praxis i form av rättsfall från Arbetsdomstolen är inte bindande, men har redogjorts för i syfte att ge vägledning i vissa frågor där lagstiftning kan saknas, som är fallet för konkurrerande kollektivavtal. Dessa rättsfall är bland annat AD 1974:14, AD 1977:14, AD 1978:111 och AD 2004:96. Rättsfallen har valts ut utifrån att de har varit utvadla i ledande doktrin och andra offentliga källor, som i exempelvis litteraturen eller Medlingsinstitutets rapporter. De har därmed inte valts ut slumpvis.

Doktrinen som saknar självständig auktoritet, har använts då de källor interagerar med övriga rättskällor och ökar de övriga rättskällornas legitimitet.²¹ Detta har skett i form av exempelvis ”Medbestämmandelagen- en kommentar” av Holke och Olausson, ”Den kollektiva arbetsrätten” arbetsrätt av Källström, Malmberg och Öman och ”Arbetsrätt i förändring” av Edlund och Nyström.

¹⁷ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*. Uppsala, Iustus Förlag, 2019, s. 201.

¹⁸ *Ibid* s. 41.

¹⁹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2019, kap 6.

²⁰ *Ibid*, s. 147.

²¹ Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod. I *Juridisk metodlära*. Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 28.

Konflikten i Göteborgs hamn avslutades i mars 2019 och de nya bestämmelserna i MBL trädde i kraft i augusti 2019. Konflikten är omskriven från olika håll, exempelvis i form av vetenskapliga artiklar och remissyttranden. Dessa är skrivna av bland annat Birgitta Nyström, professor på juridiska institutionen vid Lunds universitet. För att ge ett djup i diskussionen om konflikten och dess följder i lagstiftning har vetenskapliga artiklar därmed använts i materialinsamlingen.

Den svenska modellen har redogjorts för i syfte att möjliggöra analys kring hur den svenska arbetsmarknaden är uppbyggd och vilken påverkan lagreglerna får för olika organisationer. I syfte att förstå kollektivavtalets roll för arbetsfred och stridsrätt har kollektivavtalet som del av den svenska modellen beskrivits. Kollektivavtalet som rättskälla har använts i uppsatsen då den är en viktig funktion i den svenska modellen. Kollektivavtalet spelar stor roll i den svenska arbetsrätten eftersom den svenska arbetsrättslagstiftningen är till stor del semidispositiv och tillåter att lagen kan frångås genom kollektivavtal. Det kan med andra ord finnas preciseringar och kompletterande regler i kollektivavtalet än vad som står i lagtexten.²²

Slutligen har andra källor än de ovan nämnda använts för att beskriva exempelvis konflikten i Göteborg och internationella regler. Dessa består utav elektroniska källor från olika arbetsmarknadsorganisationer och nyhetsartiklar i debatten. Vid valet av dessa källor har det varit viktigt att kontrollera materialets autenticitet för att undvika opålitliga källor.²³ De elektroniska material som hämtats från etablerade hemsidor som är officiella för olika arbetsmarknadsorganisationer kan dock anses ha tillräckligt autenticitet. Vissa av dessa källor som har använts, framförallt nyhetsartiklarna gällande Hamnarbetarkonflikten, kan vara politiskt vinklade på grund av den stora och utdragna konflikt det blev. Därav har en balans mellan de olika källorna eftersträvat för att ge en så rättvis bild som möjligt. En annan källa är Konkurrensverket, som har använts i avsnitt 4.4 eftersom myndigheten kunde ge en utförligare beskrivning på de olika villkoren som förekommer i kollektivavtal än vad litteraturen eller andra källor kunde ge.

²² Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Stockholm, Wolters Kluwer, 2017, s. 67.

²³ Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Stockholm: Norstedts juridik, 2018, s. 36 f.

1.5 Disposition

För att beskriva Hamnarbetarkonflikten inleds det andra kapitlet med konfliktens bakgrund, en beskrivning över konflikten och vad som hände efter att förbundet uppnått kollektivavtalsbundenhet med arbetsgivaren. Det tredje kapitlet redogör för den svenska modellen och de fackliga organisationerna på arbetsmarknaden i syfte att tydliggöra de spelregler som gäller på den svenska arbetsmarknaden. Det fjärde kapitlet går djupare in i kollektivavtalet, både allmänt och djupare i form av konkurrerande kollektivavtal och kollektivavtalets vikt för arbetsmarknadsparterna. Det femte kapitlet går igenom de grundläggande reglerna för stridsåtgärdsrätten. I detta kapitel redogörs även en rapport av Medlingsinstitutet över förekomsten av konflikter där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Det sjätte kapitlet handlar om de nya reglerna i MBL och de synpunkter som remissinstanserna förde fram. Det sjunde och åttone kapitlet ger avslutande reflektioner där frågeställningarna ämnas besvaras.

2. Hamnarbetarkonflikten

2.1 Bakgrund

Den omskrivna hamnarbetarkonflikten i Göteborgs hamn sägs vara en av grunderna för lagändringen i MBL. Hamnarbetarförbundet skapades ursprungligen år 1972 då en del av Transports medlemmar bröt sig ur förbundet på grund av missnöje och bildade ett eget fackförbund. Hamnarbetarförbundet är ett fristående fackförbund som tidigare har ansökt om medlemskap i LO. Ansökan har inte godkänts av den anledningen att förbundet applicerar en så kallad direkt demokrati, då deras stadgar fastställer att medlemmar har bestämmanderätt i viktiga beslut om avtal om konflikter.²⁴ Hamnarbetarförbundet organiserade 2018 mer än hälften av landets cirka 2 800 hamnarbetare och är dominerande i flertalet av Sveriges hamnar. Förbundet konkurrerar i första hand med Transport om avtalsrätt och organisationsbehörighet samtidigt som arbetsgivarsidan motsatte sig att träffa kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet, se mer nedan.²⁵

²⁴ Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*. Tidningen hamnarbetaren, 2018-02-20.

²⁵ Statens offentliga utredningar 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III – En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället*, s. 27.

Konflikten i hamnen pågick sedan april 2016 och avslutades i mars 2019 mellan arbetsgivaren APM Terminals, som genom medlemskap i Sveriges Hamnar har ett riksavtal med Svenska Transportarbetareförbundet, och Hamn4an, den lokala avdelning 4 från Hamnarbetarförbundet. Konflikten hade ursprungligen pågått i decennier men blev det sista året som mest uppmärksammat i medier. Hamnarbetarförbundet har under årens lopp inte träffat kollektivavtal utan försökt tillvarata sina medlemmars intressen genom arrangemang som visat sig inte vara rättsligt bindande och genom påtryckningar i form av stridsåtgärder.²⁶ Transport organiserar cirka 55 procent av alla hamnarbetare i Sverige. 2018 hade Transport cirka 37 procent av hamnarbetarna på APM Terminals enligt deras egna källor,²⁷ medan Hamnarbetarförbundet menade på redan 2016 att de organiserade 85 procent av de anställda i hamnen i Göteborg.²⁸ Oavsett vilka siffror som stämmer så är det tydligt att Hamnarbetarförbundet hade medlemsmajoritet i hamnen.

I normala fall brukade hamnen hantera 30 procent av utrikeshandeln och 60 procent av den svenska containertrafiken.²⁹ Cirka hälften av de containrar som användes i utrikeshandeln passerade hamnen i Göteborg. De strejker som Hamnarbetarförbundet genomförde gjorde att APM Terminals förlorade cirka fem procent av sin volym, vilket var värt ungefär 50 miljoner kronor. Även större bolag, som Stora Enso och SKF, valde att undvika hamnen i sina rutter.³⁰ Totalt under konflikten lades 122 varsel om stridsåtgärder från Hamnarbetarförbundet. 37 av dessa återkallades av olika anledningar. Sveriges Hamnar lade själv 82 varsel om stridsåtgärder, där 49 sedan återkallades. Sveriges Hamnar räknade på att cirka 2 898 dagar gick förlorade på grund av strejk och 1 479 dagar på grund av lockout. Sådana stridsåtgärder fördelades under åren som konflikten pågick.³¹

²⁶ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019 s. 52.

²⁷ Transportarbetarförbundet, *Nu räcker det: Transport tar ansvar för den svenska modellen*, 2018-01-22; Von Scheele, *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*, Lag & Avtal, 2017-03-13.

²⁸ Hamnarbetarförbundet, *Ett lågvattenmärke: Hamnarbetarförbundet kommenterar Transports nya ståndpunkt i APMT-konflikten*, Tidningen Hamnarbetaren, 2016-11-09. Von Scheele, *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*, 2017.

²⁹ Nycander, Svante. *Svante Nycander: Regeringen bör ta över hamndriften i Göteborg*. Dagens industri – debatt, 2018-01-16.

³⁰ Von Scheele, Calle. *Konflikträtten utreds efter hamnstrejken*. Lag & Avtal, 2017-06-29.

³¹ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 40.

2.2 Konflikten i hamnen

APM Terminals hade genom Sveriges hamnar tecknat ett nationellt kollektivavtal³² (förbundsavtal) med Transport, där parterna var ense om att arbete i Sveriges hamnar skulle regleras via det avtalet. Trots det centrala kollektivavtalet hade arbetsgivaren och Transport träffat lokala överenskommelser om avvikelser från kollektivavtalet. Sådana lokala överenskommelser hade även träffats med Hamnarbetarförbundet, trots att Sveriges Hamnar år 2005 beslutade att sådana överenskommelser inte längre skulle ske.³³ Av gammal tradition hade Hamn4an fått sitta med vid lokala förhandlingar som en avtalspart, även när APM Terminals övertog verksamheten i hamnen 2012. Från 2016 fick inte längre avdelningen delta i sådana rättigheter som normalt sett tilldelats kollektivavtalsbärande fackförbund, utan hänvisades till den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL.³⁴ Hamnarbetarförbundet ansåg sig efter förändringarna i förhandlingsordningen ha förlorat rättigheter och förmåner som de tidigare var berättigade vid lokala frågor, trots att de inte var bundna av kollektivavtal.³⁵ Hamnarbetarförbundet menade att APM Terminals förde en arbetar- och fackfientlig personalpolitik,³⁶ med problem som olösta personalärenden, utestängda skyddsombud³⁷ och rundade LAS. Hamnarbetarförbundet menade även att APM Terminals brutit den 45-åriga oskrivna praxis som gällt i hamnen som gick ut på att behandla det obundna majoritetsfacket som kollektivavtalspart.³⁸

Under 2016 lade Hamn4an varsel om stridsåtgärder mot bolaget, i syfte att få till stånd kollektivavtal för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och de arbetstagare som inte är reglerade i Transports avtal, eller att finna en annan möjlig lösning. Varslen gällde olika blockadåtgärder och strejk. Alla varsel löstes sedan in och blev verklighet.³⁹ Förbundet ville alltså återfå de fackliga rättigheter och inflytande som de tidigare haft som tradition under många års tid, men som APM Terminals trappat ner.⁴⁰

³² Det så kallade Hamn- och Stuveriavtalet.

³³ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 37.

³⁴ Kennedy Marie, *Den bittra kampen om Göteborgs hamn*, Göteborgs-posten, 2017-05-07.

³⁵ Erlandsson, Anna. Sveriges Radio, *Detta behöver du veta om hamnkonflikten i Göteborg*. 29 juni 2017.

³⁶ Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*.

³⁷ Bergsten, Henrik., Makboul, Lina. *Så blev bråket i hamnen något som berör alla*. SVT Nyheter, Uppdrag Granskning 2018-01-17.

³⁸ Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*.

³⁹ Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017- Medlingsinstitutets årsrapport*.

Helsingborg: Stibo Graphic, s. 81.

⁴⁰ von Scheele, Calle. *Hamnkonfliktens parter får göra upp i AD*, Lag & Avtal, 2017-04-21.

APM Terminals ansåg att de började följa lagreglerna kring kollektivavtalsförmåner i sitt agerande och att de endast hade en skyldighet att förhandla med Transport i egenskap av kollektivavtalspart.⁴¹ Hamnarbetarförbundets tidigare vana att nå överenskommelser som visade sig inte vara rättsligt bindande och genom påtryckningar i form av hot om stridsåtgärder⁴² kan också anses ligga till grund för konflikten. Hamnarbetarförbundet hade, vad som ansågs av olika debatorer, en vana av att missbruka konfliktvapnet i syfte att genomföra påtryckningar men samtidigt kunna undvika fredsplikten.⁴³

Enligt Nyström var konflikten enligt regelverket lovlig på grund av det kollektivavtalslösa förhållandet mellan APM Terminals och Hamnarbetarförbundet. Hade Hamnarbetarförbundets syfte varit att tränga undan det befintliga kollektivavtalet hade konflikten varit olovlig.⁴⁴

Efter en av Hamn4ans strejker, bad båda parter i konflikten om att staten skulle gå in och medla varpå Medlingsinstitutet träder in. Medlarna erbjöd Hamnarbetarförbundet ett hängavtal som var likalydande med det befintliga Hamn- och Stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport. I avtalsförslaget fanns också förtydliganden av rättsverkningarna av ett sådant avtal på central och lokal nivå, exempelvis att lokala överenskommelser som avviker från det centrala avtalet bara kan träffas med Transport. Hamnarbetarförbundets svar på varför de inte var nöjda med ett hängavtal blev att de inte höll med i innehållet om ett sådant avtals rättsverkningar.⁴⁵ Inte heller skulle de besitta samma rätt till inflytande över avtalet som den kollektivavtalsbundna parten, men ändå vara bunden av fredsplikten. De menade på att de säljer sin fredsplikt till samma pris som Transport har gjort, fredsplikten mot samma rätt till inflytande.⁴⁶ Det kan därmed tolkas som att Hamnarbetarförbundets avsikt var ett teckna ett eget kollektivavtal där de avser sig hamna i en likvärdig position som Transport.

Medlarna lade även fram ett alternativt avtalsförslag som innebar ett självständigt kollektivavtal med de rättsverkningar som kollektivavtal har enligt svensk rätt. Vidare skulle det varken i detta förslaget eller i det tidigare förslaget ha inneburit inskränkningar som går

⁴¹ Kennedy Marie, *Den bittra kampen om Göteborgs hamn*, Göteborgs-posten, 2017.

⁴² Källström mm. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 52.

⁴³ Von Scheele. *Konfliktträffen utreds efter hamnstrejken*. 2017.

⁴⁴ Nyström, Birgitta. *Remissyttrande över promemorian: Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*, (Ds 2018:40), s. 2.

⁴⁵ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 38.

⁴⁶ Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*.

utöver den tvingande principen om förstahandsavtal och andrahandsavtal. som skulle ge Hamn4an rättigheter enligt MBL, FML, AML och få styrelserepresentation. I detta förslaget klargjordes det att det förslagna avtalet inte kunde tillämpas gällande löner och allmänna anställningsvillkor mellan parterna.⁴⁷ Hamn4an nekade avtalsförslaget då det *”inskränker i särskilda skrivningar fackliga rättigheter som annars följer vid tecknande av normala så kallade andraavtal eller andrahandsavtal på svensk arbetsmarknad”*. Förbundet ansåg även att medlarna försökte påtvinga dem skrivningar om andrahandsavtalets rättsliga tillämpning som saknade stöd i lag och praxis.⁴⁸

Hamn4an ansåg att underskriften inte skulle leda till möjligheten att påverka medlemmarnas villkor i utbyte mot fredsplikt. Arbetsvillkoren skulle fortsatt vara låsta i Transports avtal. Medlaren Jan Sjölin förklarar att Transport är den lokala parten på den fackliga sidan och att en arbetsplats inte kan ha två lokala fackliga motparter på samma avtal. Det skulle leda till att arbetsgivaren skulle behöva genomföra dubbla lokala förhandlingar och kunna få olika resultat utav dem. Medlarna menade på att de inte direkt avrått Hamn4an från att teckna hängavtal men att de ansåg att det alternativa förslaget var bättre än det erbjudna hängavtalet.⁴⁹ Att en arbetsgivare har två fackliga motparter är opraktiskt, men det går. Att avfärda en lösning på en sådan utdragen konflikt med den motiveringen kan anses vara orimligt då det finns flera exempel på företag med två kollektivavtalsparter, se bland annat praxis i avsnitt 4.4.

Det är många olika sanningar som flyter runt i konflikten. Ordföranden i Hamn4an uttalade sig om att hängavtalet inte skulle ge förbundet en position som primär förhandlingspart och att medlarna själv skulle ha rekommenderat dem att inte skriva på. Det går emot den allmänna bilden av konflikten. HR- och förhandlingschefen på APM Terminals ska dock ha bekräftat den sanningen, att de endast skulle ha en skyldighet att MBL-förhandla med Transport, samtidigt som deras Head of Operations menade att det skulle ha varit en framkomlig väg att förhandla med båda förbunden om Hamn4an skrivit på ett hängavtal. Sveriges Hamnar ansåg att de flertalet gånger försäkrat att Hamn4an skulle få samma fackliga rättigheter om de skrev på ett hängavtal och menade även på att avdelningen “utan tvivel” inte vill ha avtal. Medlaren Jan Sjölin bekräftade att Hamnarbetarförbundet skulle måla in sig i ett hörn om de skulle byta

⁴⁷ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 39; Von Scheele, Calle. *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*.

⁴⁸ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s. 39.

⁴⁹ Von Scheele, Calle. *Hamnkonfliktens moment 22, Lag & Avtal, 2017-10-19*.

fredsplikt mot ett hängavtal, då Hamn4an inte skulle komma åt medlemmarnas villkor eftersom de var låsta av Transport avtal. De skulle däremot genom hängavtalet komma åt organisationens villkor i syfte att verka på arbetsplatsen.⁵⁰ Det är en rörig historia som cirkulerar runt i media. Hängavtalet förbundet erbjuds ska i praktiken ge samma effekt som ett kollektivavtal med de rättigheter som följer i bland annat MBL och FML.⁵¹ Skulle Hamnarbetarförbundet då ha tecknat ett hängavtal skulle de isåfall ansetts vara jämbördiga med Transport i de flesta avseenden (för undantag, se avsnitt 4.4 om konkurrerande kollektivavtal).

Hamn4an hade under konfliktens gång begärt att medlarna skulle bytas ut med anledning av att *“Deras uppfattning av den svenska modellen är att LO och Arbetsgivarföreningen gör upp om kollektivavtal. Det finns inget utrymme för arbetstagarna att välja något annat.”* enligt en av representanterna.⁵² Förbundet kritiserade medlarna och ansåg att de hade en alltför stark koppling till LO-familjen och att det var anledningen till den misslyckade medlingen. Medlarna i sin tur menade att de gjorde en bedömning av faktiska omständigheter, oberoende av arbetsgivarsidan.⁵³

2017 löpte det rikstäckande avtalet ut mellan Sveriges Hamnar och Transport vilket öppnade upp för en möjlighet att lösa konflikten. Hamnarbetarförbundet föreslog ett gemensamt avtal med Transport som skulle skapa arbetsfred i Göteborg och i svenska hamnar. Transport avfärdade förslaget om samarbete och menade att det funkade bra med att ha rikstäckande avtal.⁵⁴ Medlarna konstaterade att det fattades förutsättningar för en sådan lösning, något som Transport stod bakom. Transport menade på att riksavtalet funnits sedan 1974 och att de hade flera skäl till att inte släppa in Hamnarbetarförbundet som part, samt att de inte såg någon poäng i det. De hänvisade även till att Transport var ett LO-förbund medan Hamnarbetarförbundet var fristående. Om Hamnarbetarförbundet ville ha inflytande på arbetsplatsen var de välkomna in i Transport, men deras uppfattning var att Hamnarbetarförbundet inte vill ha ett avtal.⁵⁵ Sveriges Hamnar och Transport tecknar istället ett nytt avtal som sträcker sig över tre år, trots att konflikten fortfarande pågick. Mats Glavå yttrade sig om att det är ovanligt av APM Terminals att inte sluta avtal med den organisationen som kan leda till arbetsfred utan istället

⁵⁰ Von Scheele, *Hamnkonfliktens moment 22*, 2017.

⁵¹ Medlingsinstitutets årsrapport 2017, s. 82.

⁵² Bergsten & Makboul. *Så blev bråket i hamnen något som berör alla*. 2018.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Von Scheele, *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*, 2017.

göra tvärtom, trots vetskapen om att motparten inte kunde erbjuda det som är viktigt för arbetsgivaren med kollektivavtal, det vill säga arbetsfred. Konflikten fortsatte under 2017 med blockader och lockouter från båda parter. Medlarna ber om att bli entledigad då uppdraget tedde sig meningslöst och de fortfarande inte visste vad som skulle krävas för att Hamnarbetarförbundet skulle bli nöjda. Hamnarbetarförbundet i sin tur menade att de bara ville ha samma rättigheter som Transport men att de inte vill tränga ut dem.⁵⁶

Konflikten mellan förbundet och APM Terminals har lett till diverse stridsåtgärder i Hamnarbetarförbundets jakt på lika villkor. Att Hamnarbetarförbundet begärt ett kollektivavtal på lika villkor och inte bara ett hängavtal kan argumenteras som rimligt, då Transport som kollektivavtalsbärande part organiserade en minoritet av hamnens anställda men förhandlade för den stora majoriteten som var med i Hamnarbetarförbundet. Ett demokratiskt riktat argument skulle därmed kunna vara att de anställda bör få företrädas av den organisation de valt att gå med i.⁵⁷ Dock är det ju som så att utan eget avtal eller hängavtal kan Hamnarbetarförbundet inte kräva att bli kallade till förhandlingar som rör viktiga förändringar av företagets verksamhet eller för att få företagsinformation enligt MBL:s regler, oavsett majoritetsmedlemskap eller ej.⁵⁸

Joakim Ärlund, VD för Sveriges hamnar, uttalade sig i en debattartikel i GP att den avgörande frågan i konflikten är Hamnarbetarförbundets syn på den svenska arbetsmarknadsmodellen, inkluderat kollektivavtal och fredsplikt. Ärlund menade också att det enbart var Hamnarbetarförbundet som ville ha två konkurrerande kollektivavtal i hamnen och att förbundet hade en möjlighet att ansluta sig till det gällande avtalet via något av förslagen om hängavtal. Ärlund framhäver även att det inte finns något i den svenska modellen som förhindrar samverkan mellan två fackföreningar och att detta ansvar vilar på parterna. Skulle förbundet ansluta sig till den svenska modellen på ett eller annat sätt skulle hamnen kunna utveckla konkurrenskraften till utländska storhamnar.⁵⁹ Efter att Hamnarbetarförbundet avslagit båda förslagen om avtal uttalade sig Ärlund även om att förbundet ville ha samma rättigheter som fackföreningar med kollektivavtal, men samtidigt kunna vidta konfliktvapnet i syfte att få arbetsgivaren att följa deras krav och pekade på den frånvarande seriositeten från

⁵⁶ Bergsten & Makboul. *Så blev bråket i hamnen något som berör alla*. 2018

⁵⁷ Erlandsson, Anna. Sveriges Radio, *Detta behöver du veta om hamnkonflikten i Göteborg*. 2017.

⁵⁸ Von Scheele, Calle. *Hamnkonfliktens parter får göra upp i AD, Lag & Avtal*, 2017.

⁵⁹ Ärlund, Joakim. *Hamnkonflikten handlar om mer än AD-domar*. Göteborgs-Posten. 2018-02-23.

förbundet.⁶⁰ Ett sådant missbruk av konfliktvapnet stämmer inte överens med det ansvar som följer av den svenska modellen (se mer i nästa avsnitt). Var förbundet ute efter ett avtal med de rättigheter som följer, blir det fredsplikten de får “ge upp” så att säga. Det kan emellanåt tolkas som att förbundet ville ha de rättigheter som träffas genom kollektivavtal i 32 § MBL, men var ovilliga att samtidigt binda upp sig för den fredsplikt som följer av 41 § MBL. Som Nycander sade, förbundet träffar överenskommelser med arbetsgivaren och inte avtal, på sätt undkommer de fredsplikten och kan fortsätta vidta konfliktvapnet när de vill ställa krav.⁶¹

Arbetsmarknadsministern Ylva Johansson gick med anledning av konflikten ut i media och yttrade sig om att den svenska modellen inte fungerade som tänkt i den situationen och att hon därför var beredd att gå så långt som att hitta en lösning med lagstiftning, vilket föranledde Stridsåtgärdsutredningen. Ordföranden för Hamn4an yttrade sig däremot om att utredningen inte skulle behövas, utan att priset för fredsplikten var att teckna kollektivavtal med den arbetstagarorganisation som hade flest medlemmar på arbetsplatsen.⁶² Glavå varnade för konsekvenserna av en sådan lagreglering med anledning av den unika situationen. Han ansåg att den unika situationen krävde en specifik lösning och inte en lösning i förändrad lagstiftning som eventuellt kunde förändra den svenska modellen. Han yttrade sig även om att situationen visade att många ansåg att det inte finns plats för ett så litet, fristående förbund som Hamnarbetarförbundet.⁶³

I mars 2019 avslutades konflikten genom att Sveriges Hamnar tecknade kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet. Medlarna hade tidigare lagt fram förslag som innehöll skrivelser som fråntog Hamnarbetarförbundet rätten till lokala förhandlingar, vilket förbundet inte ville gå med på. Sådana skrivelser blev strukna i den nya överenskommelsen.⁶⁴ AD kan i slutändan ändå bli de som avgör Hamnarbetarförbundets rätt till lokala förhandlingar i och med deras andrahandsavtal.⁶⁵ Med överenskommelsen återfick Hamnarbetarförbundet rättigheter som de fråntagits i form av att utse skyddsombud, rätt till facklig tid för förtroendemän samt rätten att förhandla kollektivt för sina medlemmar. Hamnarbetarförbundets ordförande Eskil Rönér sade själv att *“Det är ett andraavtal med sina begränsningar, men det är ändå en jättebra början*

⁶⁰ Von Scheele. *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*. 2017.

⁶¹ Nycander, Svante. *Regeringen bör ta över hamndriften i Göteborg*. Lag och Avtal. 201801-16.

⁶² Von Scheele, *Hamnkonfliktens moment 22*, 2017.

⁶³ Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*.

⁶⁴ Green, Axel., Morin, Anna. *Historiskt avtal i hamn – konflikten avblåst*. Arbetaren, 2019-03-06.

⁶⁵ Stenvall, Alexandra, *Hamnarbetarna har äntligen fått sitt kollektivavtal*, Fackförbund, 2019.

för oss”.⁶⁶ Innehållet i avtalet blev detsamma som det avtal som vid den tidpunkten råder mellan Sveriges Hamnar och Transport. Hamnarbetarförbundet gjorde en eftergift genom att godkänna formuleringen att avtalet ska förlängas “vid var tid” i likhet med Transports avtal. Den tidigare invändningen var att avtalet skulle med den lydelsen bli avhängigt resultatet av Transports nya överenskommelser med arbetsgivaren. Ärlund menade att det är ett andrahandsavtal och av det innebär att anställningsvillkoren för hamnarbetarna även fortsättningsvis skulle regleras av kollektivavtalet med Transport eftersom det var det först tecknade avtalet i branschen. Transport själv sade sig vara lättade över att konflikten var avblåst och att de då skulle analysera överenskommelsen. De menade även att den svenska modellen har stått stark då Hamnarbetarförbundet tecknat ett andrahandsavtal motsvarande ett hängavtal, vilket för deras del innebär att de fortsättningsvis i sitt avtal reglerade anställningsvillkoren för alla hamnarbetare.⁶⁷

2.3 Vad hände sedan?

Efter flera decennier var alltså konflikten med Hamnarbetarförbundet över. Båda parter verkar förhållandevis nöjda med överenskommelsen: Hamnarbetarförbundet har i sina ögon fått sitt kollektivavtal, Transport ansåg att Hamnarbetarförbundet skrivit på det hängavtal som tidigare erbjudits dem, och arbetsgivaren fick arbetsfred från majoritetsfacket. Efter kostsamma strejker, lockouter och andra åtgärder blev det alltså frid och fröjd i hamnen. Eller blev det verkligen det? Hamnarbetarförbundet stämde några månader senare APM Terminals för brott mot det kollektivavtal de nyligen tecknat efter att ha nekats delta i en förhandling. Arbetsgivaren hade ändrat scheman och arbetssätt för ca 75 procent av personal utan att ha informerat eller förhandlat med Hamnarbetarförbundet innan.⁶⁸

Enligt kollektivavtalet som gäller mellan arbetsgivaren och Hamnarbetarförbundet ska enligt § 16 Mom 3 förhandling i första hand föras på lokal nivå mellan arbetsgivare och behörig företrädare för berörd avdelning inom Hamnarbetarförbundet. Dessutom ska arbetstiden för skiftarbete enligt § 4 C Mom 1 förläggas, efter överenskommelse mellan de avtalslutande parterna, enligt lokalt upprättat arbetstidsschema.⁶⁹

⁶⁶ Green & Morin. *Historiskt avtal i hamn – konflikten avblåst*. 2019.

⁶⁷ Green & Morin, *Historiskt avtal i hamn - konflikten avblåst*. 2019.

⁶⁸ Örnerborg, Elisabet. *Hamnarbetarförbundets avtal prövas i AD*. Lag & Avtal. 2020-01-30.

⁶⁹ Se bilaga A.

I första hand menade Hamnarbetarförbundet att bolaget brutit mot kollektivavtalet då de inte förhandlat med förbundet innan, utan endast Transport. I andra hand yrkade förbundet brott mot 11 § MBL då bolaget genomfört en viktigare förändring utan att förhandla med dem. Förbundet ansåg att de schemaändringarna som gjorts har fått omfattande konsekvenser för medlemmarna i form av nya arbetstider, ökad genomsnittlig arbetstid och ökad frekvens av nattarbete. En av Hamnarbetarförbundets representanter sade att det är en central paragraf i deras avtal att förhandlingar ska göras med lokala fackföreningar och att arbetsgivarens linje efter avtalet är att de inte behöver följa det. Representanten betonade även det faktum att de har tecknat ett självständigt kollektivavtal och att det är allvarligt för den svenska modellen om arbetsgivaren får rätt i att strunta i avtalet.⁷⁰

Arbetsgivarna själva ansåg för det första att det var Transports avtal som gäller inom tillämpningsområdet och att Hamnarbetarförbundets avtal enligt den tvingande principen om konkurrerande kollektivavtal är andrahandsavtal inom samma tillämpningsområde. Då det avtalet är oförenligt och icke samordnat med Transports avtal är det därför inte tillämpligt. I andra hand anför arbetsgiversidan att Hamnarbetarförbundets kollektivavtal är ett andrahandsval i förhållande till Transports kollektivavtal, vilket gör att lokala överenskommelser enligt Hamnarbetarförbundets avtal vore oförenligt med Transports avtal. Bolaget kan därför inte förpliktas till något som inte skulle bli omöjligt att fullgöra. Om AD ändå skulle finna en skyldighet för bolaget att tillämpa centralt eller lokalt kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet gör för det tredje gällande att principerna om andrahandsavtal medför att skadeståndsskyldighet för underlåtenhet att tillämpa ett sådant avtal inte uppkommer eller i alla fall bortfaller. Slutligen görs det gällande att förändringar av existerande arbetstidsscheman inte kan beslutas enbart av bolaget, utan kräver intresseförhandlingar och överenskommelser med Transport. Av den anledningen föreligger inte någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Arbetsgiversidan hävdar även att förändringar av existerande arbetstidsscheman ingår som en vanligt förekommande del i verksamheten och utgör varken en viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för Hamnarbetarförbundets medlemmar. På den grunden har därför inte heller någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL förelegat.⁷¹

⁷⁰ Örnberg, Elisabet. *Hamnarbetarförbundets avtal prövas i AD*. 2020. Se även Bilaga B.

⁷¹ Bilaga C.

Om AD ändå skulle anse att situationen var sådan, har synnerliga skäl föranlett att bolaget fick rätt att fatta och verkställa besluten innan de uppfyllt förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL. Huvudförhandling i AD är beräknad till slutet på maj.⁷²

3. Den svenska modellen

3.1 Allmänt

Sverige har en historia där statens förhållningssätt till den fackliga organiseringen och kollektiv reglering av anställningsvillkor har pendlat från repression, till tolerans och slutligen aktivt främjande. Med industrialismens genomslag i Sverige på mitten av 1800-talet ökade inflyttningen till städerna samtidigt som en avreglering av det tidigare strikta näringslivet skedde. Denna liberalisering medförde att den tidigare regleringen av arbetsvillkor blev mindre betydande och att i den nu framväxande industrin saknades statlig reglering av arbetsvillkor. De förbud för att organisera sig som fanns upphörde under den perioden och det skapades förutsättningar för organisationsväsendet. Arbetstagarnas strävan att organisera sig mötte motstånd från både stat och arbetsgivare i form av avskedningar eller vräkningar vid kollektivt engagemang. Trots motståndet skapades fler och fler fackföreningar under senare delen av 1800-talet såväl som arbetsgivarorganisationer. I samma veva bildades LO (Landsorganisationen i Sverige) 1898 och SAF (Svenska arbetsgivarföreningen, nuvarande Svenskt Näringsliv). Decemberkompromissen år 1906 mellan LO och SAF var ett genombrott för arbetsmarknadsrelationerna, där SAF erkände arbetstagarnas föreningsrätt medan LO erkände arbetsgivarnas företagslednings- och arbetsledningsrätt och fria anställningsrätt. Kompromissen skapade en grund för synsättet att tvister löses genom förhandling istället för att utplåna motparten. Parterna tecknade senare, år 1938, Saltsjöbadsavtalet som innehöll förhandlingsordning, regler om samhällsfarliga konflikter och regler som begränsade användningen av stridsåtgärder.⁷³

Under flera decennier efter Saltsjöbadsavtalet fungerade ansvarsfördelningen väl mellan både parterna och lagstiftarna. På 1970-talet bröt dock lagstiftaren mot traditionen att avhålla sig från att parterna fick leda regleringen av arbetsmarknaden och införde bland annat MBL, en

⁷² Örnerborg, Elisabet. *Arbetsgivarna bestrider Hamnarbetarförbundets krav*. Lag & Avtal. 2020-01-30. Se även Bilaga C.

⁷³ Källström m. fl, *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 17 ff.

sammanslagning av de tidigare arbetsrättsliga lagarna kollektivavtalslagen (1928:253), Lagen (1920:245) om medling i arbetstvister och Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.⁷⁴ Ett syfte med lagstiftningen var bland annat att stärka arbetstagarnas ställning på arbetsplatsen genom att exempelvis ge kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer särställning i bland annat FML och MBL.⁷⁵ MBL tillhör den kollektiva arbetsrätten och flyttade fram fackens positioner, men innebar ingen större förändring från det redan existerande kollektivavtalssystemet. Dock har det hävdats att utvecklingen med de nya lagarna långsiktigt försämrade partsrelationerna samt undergrävde samarbetet mellan parterna mellan i första hand centralorganisationerna.⁷⁶

Den svenska modellen har alltså vuxit fram gradvis från det tidiga 1900-talets fackliga strider och kombinerar flexibilitet för företag med trygghet och inflytande för yrkesverksamma. Modellen vilar på fyra ben: starka fackföreningar, en flexibel arbetsrätt, aktiv arbetsmarknads- och familjepolitik samt en generell välfärd.⁷⁷

Grunden i modellen ligger hos självständigheten hos arbetsmarknadens parter, där kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet. I avtalen förhandlar arbetsgivare och fackförbund gemensamt om villkoren som ska gälla på arbetsmarknaden där de anställda får en chans att vara delaktig i ansvarstagandet. Staten lägger sig inte i arbetet, men kan påverka genom att skapa ramar genom arbetsrättslig lagstiftning. Parternas avtal omvandlas dock inte till lagstiftning utan kollektivavtalen är civilrättsliga och står därav på egna ben, till skillnad från vissa andra länder. Tillsyn över att avtalen följs är upp till parterna att ansvara för. Systemet med kollektivavtal främjar flexibilitet på arbetsmarknaden genom att undvika byråkrati och politiska låsningar som annars kan finnas i lagstiftningsprocessen. Utöver detta skapar kollektivavtalens trygghetssystem förutsättningar för naturliga förändringar då bland annat omställningsavtal eller arbetslöshetsförsäkring leder till att arbetstagare accepterar omvandlingar på arbetsplatsen och har fått möjlighet genom sina fackliga organisationer att besluta om dem.⁷⁸ Sverige har överlag en hög organisationsgrad som de senaste åren sjunker.⁷⁹ Detta kan bli ett hot mot den svenska avtalsmodellen då arbetsgivarnas intresse att träffa

⁷⁴ Proposition 1975/76:105, *med förslag till arbetsrättsreform m.m.* s. 322.

⁷⁵ Källström m. fl, *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 20.

⁷⁶ Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*, s. 58.

⁷⁷ TCO, *Den svenska modellen*, s. 2.

⁷⁸ TCO, *Den svenska modellen*, s. 2.

⁷⁹ För mer information, se Larsson, Mats., *Facklig anslutning år 2019*, LO; Enhet för avtalsfrågor, 2019.

kollektivavtal kan bli svagare om antalet medlemmar i fackliga organisationer sjunker. Om villkor skulle börja regleras med lagar och direktiv från stat eller EU försvagas dessutom den fria förhandlings- och avtalsrätten. För att kunna möta utmaningen med sjunkande medlemstal kan facken behöva tydliggöra värdet av det fackliga medlemskapet, bland annat genom att vara mer närvarande på arbetsplatsen eller att ställa krav på arbetsgivaren genom förtroendevalda.⁸⁰

Nyström förklarade i sitt remissyttrande inför lagändringen att den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadsparterna tar stort ansvar för de regelverk och funktionssätt som ska gälla på arbetsmarknaden. När en spelare på arbetsmarknaden inte följer de mer eller mindre uttalade, dock inte lagfästa, spelregler som traditionellt sett tillämpas, skapas en svårlöst situation. Modellen kräver ansvar, tillit och grundläggande goda relationer mellan arbetsmarknadens parter och lagstiftaren för att fungera effektivt och välbalanserat. Rubbar någon denna balans, kan det med av anledningen finnas skäl att begränsa handlingsutrymmet för sådana solospelare.⁸¹ Inför lagändringen yttrade sig arbetsmarknadsminister Ylva Johansson att Hamnarbetarförbundets stridsvilja äventyrar den svenska kollektivavtalsmodellens legitimitet, med en utveckling där stridsåtgärder vidtas i andra syften än att uppnå kollektivavtal.⁸² Ett sådant förfarande är inte enhetligt med den svenska modellen och ställer till oreda i den samordning som finns på marknaden.

3.2 De fackliga organisationerna

Fackföreningarna skapades med syfte att säkerställa medlemmarnas sysselsättning, att förbättra medlemmarnas anställningsvillkor och att tillvarata deras intressen. Fackförbundets främsta intresse är att gynna medlemmarna.⁸³ Det finns i huvudsak tre nivåer arbetsmarknadens parter uppträder på. Centralorganisationerna (huvudorganisationerna), verkar längst upp i hierarkin och är sammanslutningar av rikstäckande organisationer på branschnivå. Förbundsnyvån omfattar de nationella organisationer inom en bransch som kan sluta kollektivavtal om löner och de allmänna anställningsvillkoren. Den lokala nivån omfattar enskilda arbetsgivare eller lokala arbetstagarorganisationer som avdelningar eller klubbar.⁸⁴

⁸⁰ TCO, *Den svenska modellen*, s. 3.

⁸¹ Nyström, Birgitta. *Remissyttrande: Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)*, 2019, s. 4.

⁸² von Scheele, Carl. *Konflikträtten utreds efter hamnstrejken*, 2017.

⁸³ Källström m. fl, *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 17 f.

⁸⁴ *Ibid*, s. 24.

Svenskt Näringsliv är arbetsgivarnas huvudorganisation för de privata sektorn och bildades 2001 genom sammanslagningen av SAF och Industriförbundet. Svenskt Näringsliv har 49 bransch- och arbetsgivarförbund som medlemmar. På arbetstagsidan är det LO, TCO och Saco som dominerar. LO är den organisation som organiserar arbetaryrken och består av 14 fackförbund.⁸⁵

Utöver de fackförbund som omfattas av centralorganisationerna finns det några förbund som står utanför arbetstagens centralorganisationer, bland annat Svenska Hamnarbetarförbundet, Brandmännens Riksförbund och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC syndikalisterna). Förbunden är oorganiserade i den meningen och benämns därmed vidare som fristående fackförbund. Av de ovan nämnda fristående förbunden har samtliga gjort sina röster hörda i proposition 2018/19:105 inför den villkorade stridsrätten. De fristående förbunden kan sägas stå utanför den etablerade fackföreningsrörelsen och organiserar tillsammans ungefär 100 000 medlemmar.⁸⁶ Det är ovanligt på svensk arbetsmarknad att fackföreningar konkurrerar om att organisera samma grupper av löntagare.⁸⁷

Kollektivavtalsbärande organisationer ges genom lagstiftning en privilegierad ställning och framstår som bärare av löntagarkollektivets intressen på arbetsplatsen, även i företagsekonomiska frågor. Genom sådana lagregleringar (se mer i avsnitt 4.2) befästs de stora organisationernas ställning och kan därmed ha motverkat utvecklingen av konkurrerande minoritetsorganisationer.

3.3 Hantering av gränsdragningsfrågor och organisationsrätt

Det kan i vissa lägen uppstå en tvist om vilket av två kollektivavtal som ska tillämpas för ett visst arbete. Detta handlar då inte om konkurrerande avtal där det ena kan få ge vika för det andra, utan om var gränserna går för tillämpningsområdena för två avtal som ska gälla vid sidan om varandra. Sådana gränsdragningsproblem kan uppstå mellan två arbetaravtal, två tjänstemannaavtal eller mellan ett av varje. En gränsdragnings tvist mellan exempelvis två arbetaravtal kan uppstå om en arbetsgivare byter från en arbetsgivarorganisation där ett arbetaravtal gäller till medlemskap i en annan arbetsgivarorganisation där det gäller ett annat

⁸⁵ Källström m. fl, *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 25 f.

⁸⁶ Adlercreutz, Axel., Mulder, Bernard, *Svensk arbetsrätt*, 14. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2013, s. 93.

⁸⁷ Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten*, 2017, s. 24 f.

arbetaravtal. Om det finns överenskommelser angående gränsdragningar mellan förbund på arbetstagsidan kan dessa vara vägledande, även om de inte är bindande för arbetsgivaren. Genom 29/29 principen lade AD den tolkningsprincip för att bestämma gränserna för kollektivavtals tillämpningsområde, att ett kollektivavtal anses vara tillämpligt på allt det arbete som vid en praktisk bedömning kan anses stå i naturligt samband med verksamheten som kollektivavtalet syftar på. Gränsdragningstvister i AD har ofta handlat om gränsdragningen mellan arbetaravtal och tjänstemannavtal. Om det förekommer mellan två arbetaravtal, gäller det att genom sedvanlig avtalstolkning komma fram till vilket avtal som bör tillämpas för det aktuella arbetet ifråga. Vid bedömning om en viss verksamhet faller inom ett kollektivavtals tillämpningsområde har AD uttalat att det saknar betydelse om det kan finnas ett annat avtal som även det kan vara tillämpligt.⁸⁸

En anledning till att stridsåtgärder vidtas mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare är då flera organisationer bedömer sig ha avtalsrätten för det aktuella området. Avtals och organisationsrätten innebär att etablerade arbetstagarorganisationerna har traditionsenligt kommer överens om vilket förbund som organiserar vilka arbetstagare och däri vem som har rätten att teckna ett kollektivavtal för respektive verksamhet.⁸⁹ Huvudorganisationerna samordnar den uppdelning som sker av medlemsorganisationernas verksamhet. LO:s organisationsplan räknar upp för varje medlemsförbund de branscher eller sorters företag vars arbetare som förbundet ska organisera.⁹⁰ Utgångspunkten ligger här i att alla yrkesgrupper ska tillhöra det medlemsförbund där huvudstyrkan hör till. Skulle konflikter uppstå mellan förbund om vilket förbund som ska organisera arbetstagarna och träffa kollektivavtal innehåller organisationsplanen ett förfarande för den typen av situationer. Sådana konflikter kan då lösas genom interna överenskommelser mellan LO:s förbund om vem som ska ha organisationsrätten på en arbetsplats.⁹¹

LO följer den industriförbundsprincipen, som går ut på att ett LO-förbund ska i största möjliga mån ska omfatta alla arbetare som har sysselsättning på en viss arbetsplats eller inom ett visst verksamhetsområde.⁹² Ett förbund ska därmed också svara för avtalsregleringen vid den

⁸⁸ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal – En rapport från Medlingsinstitutet 2017*, Stockholm, 2017, s. 11 f.

⁸⁹ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 93.

⁹⁰ LO, *LO:s organisationsplan 2012*, s. 50 ff.

⁹¹ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, 29; LO, *LO:s organisationsplan 2012*, s. 34.

⁹² Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 93.

arbetsplatsen eller för den verksamheten. Vid en blandad verksamhet bör det vara den huvudsakliga verksamheten som är avgörande för vilket förbund som ska organisera de anställda och vara kollektivavtalspart. Mindre personalgrupper bör då anslutas till det förbund som organiserar majoriteten av arbetarna. Av den anledningen kan ett förbundsavtal innehålla bestämmelser för flera personalgrupper. Det är verksamhetens art som är avgörande för vilket förbund som har organisations- och avtalsrätten för olika områden eller arbetsgivare och utgår ifrån traditionella branschområden. Av organisationsplanen och LO:s stadgar framgår det att förbunden är ense om att stridsåtgärder inte bör användas när två förbund är oense om organisations- och avtalsrätten.⁹³

När det gäller gränsdragningskonflikter mellan en facklig organisation som inte är ansluten till en av de tre huvudorganisationerna och ett fackförbund som är anslutet till dessa, saknar system för en lösning av potentiella gränsdragningskonflikter.⁹⁴

4. Kollektivavtalet

4.1 Allmänt

Kollektivavtalet och den svenska arbetsrättsliga utvecklingen utvecklades från 1800-talets negativa syn på den fackliga organiseringen och den kollektiva regleringen, till ett accepterande förhållningssätt gällande facklig organisering. Vid sidan om materiella lagstiftningsinsatser lades också fokus på att främja bland annat förhandlingar och avtalsslutande.⁹⁵ Sveriges första rikstäckande kollektivavtal tecknades 1905 mellan Metallarbetarförbundet och Verkstadsföreningen. I detta läge var det oklart vilka rättsverkningar ett kollektivavtal faktiskt hade, men HD tog senare (1915) ett beslut om kollektivavtalets bindande verkan för parterna.⁹⁶ Genom bland annat decemberkompromissen 1906-1907 och kollektivavtalslagen (1928:253) gjorde det arbetsrättsliga området stora framsteg. När Saltsjöbadsavtalet träffades 1938 mellan SAF och LO kan det argumenteras för att detta la grunden till dagens arbetsmarknad i Sverige.⁹⁷

⁹³ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 12; LO, *LO:s organisationsplan 2012*, s. 34.

⁹⁴ *Ibid*, s. 13.

⁹⁵ Edlund, Sten., Nyström, Birgitta. *Arbetsrätt i förändring*. Stockholm, Nerenius & Santérus förlag, 1995, s. 17 f.

⁹⁶ SOU 2005:89 s. 95. Se även Edlund & Nyström, *Arbetsrätt i förändring*, 1995, s. 17 f.

⁹⁷ SOU 2005:89 s. 95 f.

Kollektivavtal träffas i regel på tre nivåer: nationella branschöverskridande avtal (huvudavtal), nationella förbundsavtal (bransch- eller riksavtal) och avtal på lokal eller företagsnivå. De nationella avtalen träffas mellan centralorganisationerna LO, Saco, TCO eller någon av förhandlingskartellerna och Svenskt Näringsliv. På den nivån sluts ofta huvud- eller samarbetsavtal som sätter spelregler för avtalsförhandlingar, men även avtal om pensioner, försäkringar eller arbetstagarinflytande. Den typen av avtal kan ibland ha en karaktär av rekommendationer som måste antas längre ner, på branschnivå, för att de ska bli bindande. Förbundsavtalen är de viktigaste kollektivavtalen, som sluts mellan arbetsgivarorganisation och ett eller flera rikstäckande fackförbund. Förbundsavtalen är omfattande i omfång och ger bestämmelser om flera frågor som kan bli aktuella i ett anställningsförhållande, som lön, arbetstid eller uppsägningstid. Förbundsavtalet har de senaste åren utvecklats från detaljbestämmelser till ramavtal som ger utrymme för lokala överenskommelser. De lokala kollektivavtalen sluts mellan de lokala arbetstagarorganisationerna som avdelningar eller klubbar och arbetsgivare som är bundna av förbundsavtal och reglerar hur förbundsavtalen ska tillämpas i ett visst företag. Lokala kollektivavtal kan även reglera frågor som inte tas upp i branschavtalen som exempelvis vinstandelar. På den lokala nivån kan även hängavtal träffas.⁹⁸

MBL innehåller tre formkrav för att ett kollektivavtal ska anses föreligga, vilket regleras i 23 §. Det första kravet gäller vem som kan vara parter i ett kollektivavtal, en arbetstagarorganisation och en enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation. Den enskilda medlemmen kan inte vara part i ett kollektivavtal. Det andra formkravet reglerar kollektivavtalets innehåll. Detta ska då gälla arbetstagares anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta omfattar alla typer av kollektivavtal som gäller allmänna anställningsvillkor och löneavtal. Det sista kravet reglerar det skriftliga formkravet på ett kollektivavtal, där det vanligaste är att båda parterna skriver under avtalet.⁹⁹ I de fall en arbetsgivare inte är organiserad i en arbetsgivarorganisation tecknas ett hängavtal med arbetstagarorganisationen, vilket innebär att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är överens om att följa de förbundsavtal som vid den tidpunkten gäller inom branschen med samma rättsverknningar som gäller för ett vanligt kollektivavtal. Förhandlingar om hängavtal utförs inte sällan under direkta eller indirekta hot om stridsåtgärder.¹⁰⁰

⁹⁸ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 81 f.

⁹⁹ Gabinus Göransson, Håkan och Bengt Garpe, *Arbetsrätten - en introduktion*, 7. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016, s. 96.

¹⁰⁰ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 41.

De grundläggande reglerna för kollektivavtalet finns i 26 och 27 §§ MBL vad gäller bundenheten för medlemmar och avtalets normerande verkan för anställningsvillkoren. 26 § reglerar att kollektivavtal är bindande både för de avtalsslutande parterna och deras medlemmar. Kollektivavtalets normerande verkan innebär även att arbetsgivaren har en skyldighet att tillämpa bestämmelserna i avtalet på alla anställda inom avtalets tillämpningsområde, även de som är oorganiserade eller tillhör andra organisationer än den kollektivavtalsbundna. Avtalets normerande verkan ger därmed en utfyllande effekt för de oorganiserade arbetstagarna, bortsett från anställningsavtal mellan arbetsgivare och oorganiserade arbetstagare om det inte ger sämre villkor än vad som finns i kollektivavtalet.¹⁰¹

Enligt 26 § sker bundenhet till kollektivavtalets bestämmelser automatiskt genom medlemskap i arbetstagarorganisationen. Därmed är medlemmar bundna av ett kollektivavtal tills det att avtalstiden löper ut eller sägs upp. Även om en missnöjd medlem lämnar det avtalsslutande fackförbundet är denne fortfarande bunden av det gamla kollektivavtalet tills avtalstiden löper ut.¹⁰² Kollektivavtalets bindande verkan gäller därmed om medlemmen träder in i organisationen före eller efter avtalets tillkoms samt även om medlemmen lämnar arbetstagarorganisationen under avtalstiden.¹⁰³

MBL:s 27 § reglerar kollektivavtalets tvingande verkan, där arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av ett kollektivavtal inte med giltig verkan får träffa överenskommelse som strider mot avtalet. Detta går alltså inte att förhandla bort och medför att överenskommelser som strider mot kollektivavtalets bestämmelser är otillåtet.¹⁰⁴

Fredsplikten som kommer att diskuteras närmare i kap. 5 regleras i 41-44 §§ MBL och kommer som en följd av ett tecknat kollektivavtal.¹⁰⁵

¹⁰¹ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 2019, s. 177 ff.

¹⁰² Ibid, s. 181. Se även Adlercreutz & Mulder. *Svensk arbetsrätt*. 2013, s. 95 och 128 f.

¹⁰³ Adlercreutz & Mulder. *Svensk arbetsrätt*. 2013, s. 128 f.

¹⁰⁴ Ibid, s. 96.

¹⁰⁵ Gabinus Göransson & Garpe. *Arbetsrätten*. 2016, s. 96 f.

4.2 Rättigheter för kollektivavtalsbärande fackförbund

I Regeringsformen (RF) finns huvudregeln för fackliga stridsåtgärder. Utgångspunkten i RF är att kollektivavtal saknas. MBL:s regler om stridsåtgärder utgår från RF:s uttalade grundsats att fackliga stridsåtgärder är lovliga och anger i huvudsak undantag från den grundsatsen.¹⁰⁶ MBL:s regler gör att det finns tydliga skillnader mellan de arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal och de som inte har, där de kollektivavtalsbärande parterna har störst fördelar.¹⁰⁷

Stridsrätten är en integrerad del av förhandlingsrätten eftersom oenigheter under förhandlingar kan leda till att en part väljer att ta till stridsåtgärder som lösning.¹⁰⁸ Rättsligt går det att urskilja tre typer av förhandlingar: avtalsförhandling, tvisteförhandling och medbestämmandeförhandling. Avtalsförhandlingar är så kallade intressetvister där parternas olika intressen förenas och syftar till att sluta avtal med varandra, då oftast kollektivavtal. Tvisteförhandlingar syftar däremot till att lösa rättstvister om avtalsbestämmelser och författningsreglers tolkning och tillämpning mellan parterna i ett anställningsavtal eller arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation. Medbestämmandeförhandlingar gäller frågor som arbetsgivaren lagenligt eller avtalsenligt ensidigt kan besluta om. Reglerna om denna typ av förhandling innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att vänta med beslut eller att verkställa detta till förhandlingarna genomförts. Kommer parterna inte överens bestämmer arbetsgivaren.¹⁰⁹

Kollektivavtalsbundna fackförbund har rätt till den förstärkta förhandlingsrätten, där syftet är att öka fackförbundens inflytande i frågor som rör företaget eller ledningen.¹¹⁰ 11 § MBL reglerar den primära förhandlingsrätten som gäller mellan kollektivavtalsbundna parter och används vid viktigare förändring i företaget. Detta innebär att arbetsgivaren på eget bevåg är skyldig att inleda förhandlingar med fackförbunden denne har kollektivavtal med. Av detta omfattas även skyldigheten att avvakta med att verkställa beslut tills arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Förhandlingsskyldigheten i 11 § gäller för viktigare förändring i verksamheten (verksamhetsfallet) och viktigare förändring av arbets- eller

¹⁰⁶ Fahlbeck, Reinhold. *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor- En internationell jämförelse*. Lund, Juristförlaget i Lund, 2007, s. 9.

¹⁰⁷ Gabinus Göransson & Garpe. *Arbetsrätten*. 2016, s. 98

¹⁰⁸ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 3. uppl. Lund, Studentlitteratur, 2016, s. 177.

¹⁰⁹ Holke & Olauson. *Medbestämmandelagen*. 2018. s. 88 f; Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 14 f.

¹¹⁰ Sigeman, Tore och Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 2017, s. 125; Adlercreutz & Mulder. 2013, s. 243.

anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen (arbetstagarfallet).¹¹¹ Om arbetsgivaren är bunden av flera kollektivavtal är denne skyldig att primärförhandla med var och en.¹¹² Vidare kan en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation enligt 12 § påkalla förhandling i andra frågor än de nämnda i 11 § innan arbetsgivaren fattar ett beslut som rör medlem i organisationen.¹¹³ Genom den semidispositiva lagregleringen får avsteg göras från 11-12 §, de får alltså frångås genom avtal.¹¹⁴

Det finns flera anledningar till varför förhandlingsrätten gör en åtskillnad mellan kollektivavtal och inte kollektivavtal. Ett kollektivavtalsförhållande mellan ett fackförbund och en arbetsgivare är en gynnsam förutsättning för att samarbetet mellan parterna ska fungera väl och effektivt. Arbetsgivaren ska optimalt inte heller behöva förhandla med alltför många fackförbund. En ordning där det finns kollektivavtal mellan parterna skulle även kunna motverka organisationssplittring mellan fackförbunden, stärka de redan etablerade fackförbunden och öka förbundens möjligheter att tillvarata medlemmarnas intressen.¹¹⁵

Förutom den förstärkta förhandlingsrätten som gynnar kollektivavtalsbundna fackförbund, finns även andra förmåner för kollektivavtalsbundna organisationer i lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (Förtroendemannalagen, FML). FML reglerar bland annat att arbetsgivaren har en skyldighet att bekosta den fackliga verksamheten för kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer om det finns ett existerande kollektivavtal. FML möjliggör även för sådana förbund att göra anspråk på att arbetsgivaren ska bevilja särskilda förmåner åt förbundets förtroendemän. Lagen syftar till att underlätta det fackliga arbetet på arbetsplatsen för de fackförbund som har kollektivavtal med arbetsgivaren och underlättar för dessa förbund genom ekonomisk avlastning då arbetsgivaren betalar för det fackliga arbetet på arbetsplatsen.¹¹⁶

Kollektivavtalet kan även främja valet av skyddsombud, då kollektivavtalsbärande fackförbund får utse skyddsombud som företräder alla arbetstagare enligt Arbetsmiljölagen

¹¹¹ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019 s. 98 f.

¹¹² Holke & Olauson. *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 104.

¹¹³ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 101 f.

¹¹⁴ Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten*, 2017, s. 77.

¹¹⁵ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 97.

¹¹⁶ Glavå & Hansson. *Arbetsrätt*, 2016, s. 707 ff.

(1977:1160)(AML). Skulle inte kollektivavtal finnas får arbetstagarna själva utse skyddsombud.¹¹⁷

4.3 Kollektivavtalets betydelse för fackförbund utan kollektivavtal

Arbetstagarorganisationer som inte är bundna av kollektivavtal är inte bundna av den fredsplikt som följer av kollektivavtal och kan därmed tillgripa stridsåtgärder mot en arbetsgivare för att få igenom ett kollektivavtal. Samma regler gäller för att teckna kollektivavtal med arbetsgivaren även i konkurrens med annat fackförbund.¹¹⁸ Hamnarbetarförbundet, som beskrivits närmare i kap. 2, är ett sådant fristående förbund som har velat teckna kollektivavtal med arbetsgivaren trots att denne redan har kollektivavtal med Transport, som tillhör LO.¹¹⁹ I sådana situationer är det inte otänkbart att gränsdragningskonflikter uppstår då det kan finnas djupgående motsättningar mellan fristående förbund och etablerade förbund där det kan vara svårt att komma överens, framförallt vid förhandlingsförsök. Kortsiktigt kan detta därför resultera i att stridsåtgärder ter sig som det enda medlet för den fristående organisationen att kräva sitt eget kollektivavtal. Arbetsgiversidan och även kollektivavtalsbärande fackförbund har sedan tidigare ofta haft en avvisande hållning mot minoritetsorganisationer och genom det förhållningssättet förstärks de redan etablerade kollektivavtalsbärande förbunden för arbetstagare.¹²⁰

För organisationer som inte är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren gäller 10 § MBL, som innebär en allmän förhandlingsrätt för arbetstagarorganisationer som har medlemmar hos en arbetsgivare och såväl för arbetsgiversidan. Förhandlingsfrågan ska gälla eller ha betydelse för anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen. Det krävs inget kollektivavtal mellan parterna för att allmän förhandlingsskyldighet ska föreligga.¹²¹

Arbetstagarorganisationer som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren ges i stort sett genom 13 § samma förhandlingsrätt som kollektivavtalsbundna i 11 och 12 §§, dock enbart vid frågor som rör deras medlemmars arbets- eller anställningsförhållande. Om det inte finns ett kollektivavtal alls på arbetsplatsen, är arbetsgivaren skyldig att förhandla med alla berörda

¹¹⁷ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 117 f.

¹¹⁸ SOU 1988:49, s. 136.

¹¹⁹ Se mer i kap. 3 och på LO, *Transportarbetarförbundet*, 2012-09-04.

¹²⁰ SOU 1988:49 s. 137.

¹²¹ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019 s. 42.

arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen enligt 11 § vid frågor som rör arbetsbristuppsägningar eller verksamhetsövergång i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Undantag för detta gäller om arbetsgivaren endast temporärt inte är bunden av kollektivavtal.¹²²

Fackförbund som inte har kollektivavtal går miste om flertalet av de rättigheter som finns i MBL och annan lagstiftning ger kollektivavtalsbärande fackförbund. Skulle flertalet fackförbund ges medbestämmanderätt kan effektiviteten av medbestämmandet som följer av kollektivavtalet minskas. Även förhandlingsrätten är åtstramad för fackförbund som saknar kollektivavtal bortsett från den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL. Arbetstagarorganisationer har inget krav på representativitet i fråga om exempelvis medlemsantal på arbetsplatsen utan det räcker med att den har någon anställd på arbetsplatsen, även någon som har varit anställd.¹²³

Det finns starka skäl för båda parter att teckna kollektivavtal. Arbetstagarorganisationer kan använda föreningsrätten, den allmänna förhandlingsrätten och stridsrätten som påtryckningsmedel samtidigt som arbetsgivaren inte har en skyldighet att teckna kollektivavtal. Vill inte arbetsgivaren teckna kollektivavtal är möjligheterna stort sett uttömda, eftersom arbetstagarorganisationen inte kan gå till domstol för att kräva kollektivavtal.¹²⁴ Detta skulle då kunna resultera i långdragna konflikter när fackförbundet står på sig i sin strävan att uppnå kollektivavtalsbundenhet och arbetsgivaren i sin tur står på sig i sin vägran. En sådan konflikt skulle dessutom kunna bli ännu mer långdragen om arbetsgivaren redan har tecknat ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, vilket då kan minska nödvändigheten att teckna ytterligare ett kollektivavtal med den arbetstagarorganisationen som ställer krav på avtal.

4.4 Konkurrerande kollektivavtal

I Hamnarbetarkonflikten är det emellanåt otydligt huruvida Hamnarbetarförbundet ville att teckna kollektivavtal eller inte. Praktiskt sett kan det finnas två kollektivavtal hos en arbetsgivare. Medlingsinstitutet nämner en vanlig situation, att ett företag har ett avtal för sina

¹²² Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten*, 2017, s. 126.

¹²³ Adlercreutz & Mulder. *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 106: Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 42.

¹²⁴ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 165.

arbete med ett LO-förbund och ett annat avtal för sina tjänstemän med ett eller flera tjänstemannaförbund. I vanliga fall brukar det inte uppstå några problem med gränsdragningar eller konkurrens när den situationen är rådande då avtalen avser olika arbeten eller verksamheter.¹²⁵ Det finns däremot två situationer som gör att själva konkurrenssituationen uppstår. Den första, och den "typiska", situationen är att en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för en viss typ av arbete sluter ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation som också gör anspråk på samma arbete. Den andra är att arbetsgivaren redan är bunden att två kollektivavtal för tillämpas på olika arbeten, men där arbetet ändrar karaktär så att de två avtalen kan göra anspråk på att reglera arbetet.¹²⁶ Den första av dessa är den som är tillämplig på konflikten i Göteborgs hamn.

Lovligheten att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbunden arbetsgivare

Ett mål där AD tydliggjorde lovligheten för ett fackförbund att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare var AD 2004 nr 96. I detta mål var det Hamnarbetarförbundet som vidtog stridsåtgärd mot Göteborgs Hamns Aktiebolag (och Sveriges Hamnar). AD fick därmed i uppdrag att göra en interimistisk prövning av stridsåtgärdens lovlighet. I resonemanget för lovligheten att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare menade AD att utgångspunkten ligger i att en arbetstagarorganisation kan vidta stridsåtgärder till stöd för anspråk på kollektivavtal för ett tillämpningsområde som det redan finns kollektivavtal för mellan annan arbetstagarpart och arbetsgivaren. Detta gäller huvudsakligen även om det ytterligare avtalet strider mot det befintliga kollektivavtalet. Problemet med stridande eller oförenliga avtal löses genom rättsprinciper om konkurrens mellan kollektivavtal, med huvudregeln att ett senare avtal får ge vika för ett tidigare, och inte genom förbud mot stridsåtgärder. Om stridsåtgärden framstår som angrepp på de befintliga avtalet är situationen en annan då den strider mot 42 § MBL. Situationer som avses är då utomstående arbetstagarorganisationer inte enbart för egen räkning sätter krav på konkurrerande kollektivavtal utan även uttryckligen fordrar att arbetsgivaren ska tillämpa det begärda kollektivavtalet på de anställda som är medlemmar i den nuvarande kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen.¹²⁷

¹²⁵ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*. 2017, s. 10.

¹²⁶ Hansson, Mikael. *Kollektivavtalsrätten*. 2010, s. 339.

¹²⁷ Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 296 f.

En av de vanliga situationerna då konkurrerande kollektivavtal uppstår är alltså då arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen har sedan tidigare slutit ett kollektivavtal där anställningsvillkoren finns reglerade, och sluter efter det en nytt kollektivavtal som till viss del reglerar det aktuella arbetet. AD har i praxis gjort en distinktion mellan normativa villkor (lön- och anställningsvillkor) och obligatoriska villkor (övriga villkor).¹²⁸ De normativa villkoren benämner Konkurrensverket som till exempel lön och övrig ersättning, arbetstider, uppsägningstid och försäkringar.¹²⁹ Obligatoriska villkor är sådana som reglerar förhållanden i övrigt, som föreskrifter på organisationsplanet, och som inte direkt berör förhållandet mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare.¹³⁰ Konkurrensverket exemplifierar detta i form av förhandlingsordningar eller villkor om själva kollektivavtalet.¹³¹ Huvudregeln är att om frågan gäller normativa villkor tillämpas det äldre avtalets bestämmelser och det yngre avtalet inte alls gällande motsvarande villkor.¹³² Gäller frågan obligatoriska villkor tillämpas det äldre avtalet, men det yngre avtalet tillämpas då i den mån dess regler inte bryter mot det första avtalet.¹³³

De normativa villkorens praktiska tillämpningssvårigheter

Principerna om förstahandsavtalets företräde gällande anställningsvillkor (normativa villkor) utvecklas i kommentaren till MBL. I kommentaren framkommer att om de normativa bestämmelserna i två avtal är oförenliga (inte väsentligt samordnade), kan arbetsgivaren som huvudregel tillämpa det första och bortse från det andra avtalet. Vidare förs tankegången att eftersom de flesta kollektivavtal är så kallade minimilöneavtal är två kollektivavtal praktiskt sett sällan oförenliga på varje punkt. Det skulle därmed kunna vara så att arbetsgivaren skulle vara skyldig att tillämpa det andra avtalets bestämmelser på de punkter som går utan att bryta mot det först ingångna avtalet. Författarna menar att AD däremot har funnit att principen om att det först träffade avtalet även ska tillämpas när de båda avtalen av praktiska skäl är oförenliga, vilket de anses vara om de inte i allt väsentligt har samma innehåll eller är på

¹²⁸ Det så kallade portalfallet i den fråga som lagt grunden för regeln i senare praxis går att finna i AD 1974 nr 14. Regeln har senare befasts i AD 1978 nr 111. För mer om detta, se även Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 343 f.

¹²⁹ Konkurrensverkets rapportserie 2015:6. *Arbets- och anställningsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal vid offentlig upphandling*, s. 35.

¹³⁰ Även kallat den "organisatoriska nivån" i Medlingsinstitutets rapport *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 16. Se även Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 63.

¹³¹ Konkurrensverkets rapportserie 2015:6. *Arbets- och anställningsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal vid offentlig upphandling*, s. 35.

¹³² Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 63 f. Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 10.

¹³³ Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 342. Se även Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 132.

förhand omsorgsfullt samordnade varandra.¹³⁴ Detta utvecklas inte mer, men med den tankegången skulle det kunna tänka sig att om de båda avtalen på alla punkter är likalydande, bör arbetsgivaren kunna fullfölja sina förpliktelser i båda avtalen gällande de normativa villkoren. Detta är däremot inget som verkar vara praktiskt förekommande, utan resonemang i litteraturen som är hänvisad till i detta avsnitt handlar huvudprincipen om att det första avtalet tillämpas uteslutande i fråga om anställningsvillkor.

I AD 1974 nr 14 går det att utläsa ett resonemang som kretsade kring att det ur arbetsgivarsynpunkt är önskvärt att endast ha ett kollektivavtal att följa för en viss arbetstagargrupp inom ett verksamhetsområde. Ur arbetstagersynpunkt är det en likartad tankegång, att ett kollektivavtalsbärande fackförbund önskvärt ska vara ensam avtalspart för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller för. Skulle två konkurrerande kollektivavtal tillämpas samtidigt för samma grupp av arbetstagare innebär det att kravet på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosätts, men också att det medför tillämpningssvårigheter. Med det som bakgrund, bör det överensstämma med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att anse om en verksamhet är reglerad i två konkurrerande kollektivavtal, ges företräde åt det ena avtalets anställningsvillkor. Som huvudregel ska därför det först tillkomna avtalet ha företräde i valet mellan två konkurrerande kollektivavtal.

Hansson menar i likhet med ovanstående resonemang att AD hänvisar till den uppdelning som finns mellan de olika villkoren, vilket kan förklaras av praktiska tillämpningssvårigheter. Dessa kan bestå i att anställningsvillkor inte enbart ges av uttryckliga bestämmelser utan även av ”*den avtalstillämpning och praxis i övrigt varom avtalsparterna är ense*”. Den kan även bestå i att ett ”*naturligt krav på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosätts*” med en samtida tillämpning av de båda avtalen. Att tillämpa de normativa bestämmelserna i två olika avtal sida vid sida skulle bara bli praktiskt möjligt om avtalen i stort sett alla väsentliga delar skulle ha samma innehåll eller vara omsorgsfullt samordnade. Hansson menar att det är ”*svårt att tänka sig att två avtal kan samordnas utan att det innebär ett moment av samförstånd mellan parten på arbetstagersidan i det äldre och det yngre avtalet*”. Den senare kollektivavtalsparten kan i samråd med arbetsgivaren formulera det nya avtalet så att det är samordnat med det äldre kollektivavtalet. Risken med en sådan konstruktion är att arbetstagarparten i det äldre avtalet inte skulle acceptera den, med rädsla för att undergräva den

¹³⁴ Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 222.

priviligerade ställning det innebär att vara en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation.¹³⁵ Detta resonemang för Hansson vidare i att arbetsgivaren är *inte skyldig* att tillämpa det andra avtalet ifråga om normativa villkor. Det förutsätts däremot att vid normativa villkor ska det äldre avtalet tillämpas exklusivt. Att tillämpa det yngre avtalet skulle då innebära avtalsbrott. Stödet för det ligger i det första kollektivavtalet, där regeln på exklusivitet tycks uppfattas som en dold klausul. Detta kan utgå ifrån AD 1977 nr 49 där det fastställs att ”*i praktiken gäller emellertid på arbetsmarknaden att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på samma sätt för arbetstagare som står utanför den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen som för organisationens medlemmar*”.¹³⁶ Regeln härleds även ur AD 1978 nr 111 där ”*det vanliga kollektivavtalet på svensk arbetsmarknad, varigenom löner och allmänna anställningsvillkor regleras, innefattar i allmänhet ett anspråk på att avtalets regler skall vinna generell tillämpning inom avtalets giltighetsområde*”.¹³⁷ Hansson menar att normativa villkor alltid kommer att vara logiskt oförenliga och därmed har förstahandsavtalet företräde i fråga om normativa villkor.¹³⁸

Obligatoriska villkor

AD har i flera rättsfall utarbetat reglerna om obligatoriska villkor. AD 1974 nr 14 var det så kallade portalfallet där domstolen fastslog hur konkurrerande kollektivavtal skulle behandlas. Ett bolag var medlem i Biltrafikens Arbetsgivarförbund och blev därav bunden av ”maskinförareavtalet” med Transport. Bolaget tecknade även ett hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet (Bygg) och blev därmed bunden av huvudavtalet ”byggnadsavtalet” och riksavtalet ”anläggningsavtalet”. Bolagets anställda utförde schaktning som ansågs falla inom båda kollektivavtalens tillämpningsområden. Tvisten uppstod i samband med att bolaget tillämpade maskinförareavtalet på en anställd som från början var medlem i Bygg men sedan övergick till Transport.¹³⁹ Bygg anförde därmed att bolaget brutit mot anläggningsavtalet när de inte betalade in granskningsarvodet och semestermedel till Bygg. AD menade i sina domskäl att den anställda omfattades av båda kollektivavtalens tillämpningsområden och att den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden är att vid reglering av anställningsvillkor ska det ena avtalet ge företräde framför det andra. ”*I valet*

¹³⁵ Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 343 f.

¹³⁶ *Ibid*, s. 353.

¹³⁷ *Ibid*, s. 354.

¹³⁸ *Ibid*, s. 354.

¹³⁹ Detta var cirka två år innan MBL:s införande. 26 § MBL om att kollektivavtal även gäller för en medlem som utträder ur det kollektivavtalsbärande förbundet var inte då gällande.

mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.” AD fann att det inte förelåg grund för skadestånd för Bygg som hade hängavtalet då de visste vid avtalets ingående att det redn fanns ett tecknat avtal med ett annat fackförbund. Därmed kan Bygg inte ha ansetts vara i god tro angående bolagets möjlighet att fullfölja bestämmelserna i avtalet. Domstolen menade även att granskningsarvoden utgjorde ett obligatoriskt villkor och därmed inte är att anse som anställningsvillkor. AD fann att bolaget i det avseende som rör granskningsarvoden, var bunden till anläggningsavtalet och att bundenheten till maskinförareavtalet inte var något hinder för bolaget att utge arvode. I den delen dömdes därför bolaget till skadestånd.¹⁴⁰ Detta rättsfall var ett av de första fall där AD gjorde ett ställningstagande gällande hur förhållandet mellan anställningsvillkor och obligatoriska villkor ska tillämpas. AD fann här att arbetsgivaren var tvungen att tillämpa obligatoriska villkor i två avtal parallellt så länge de inte var oförenliga, men anställningsvillkor utgår från det först tecknade avtalet.

Några år senare i AD 1977 nr 14 hade arbetsgivaren tecknat ett löpande kollektivavtal med Karlstads lokala samorganisation som tillhörde SAC. Arbetsgivaren tecknade sedan ett hängavtal med Bygg där ca 25 procent av de anställda var medlemmar. Talan i målet gällde inte inte själva utgivandet av granskningsarvode utan i stället skadeståndsskyldighet för underlåtenhet att utge arvodet. Arbetsgivaren menade att de inte var skyldiga att utge granskningsarvode då det i kollektivavtalet med SAC (det första avtalet) fanns protokollanteckningar som bestämde att sådana arvoden inte skulle utges. Detta stod därmed i strid med bestämmelserna i det andra avtalet med Bygg där de förpliktat sig att utge sådana arvoden. Domstolen fann med anledning av detta att det först ingångna kollektivavtalet har företräde. Domstolen fann även att arbetsgivaren inte kunde utge granskningsarvoden enligt ett av avtalen utan att bryta mot det andra. Bygg som tecknade det andra avtalet (hängavtalet) var i god tro, vilket ledde till en skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Även här fastställdes principen om det första avtalets företräde i fråga om anställningsvillkor. Däremot, innehåller det andra avtalet obligatoriska villkor som bara rör relationen mellan arbetsgivare och förbundet, och arbetsgivaren inte kan fullgöra sina skyldigheter mot den andra avtalsparten på

¹⁴⁰ Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 344.

grund av det första avtalet och den andra avtalsparten var i god tro, kan skadeståndsskyldighet föreligga. AD utdömde därefter skadestånd till Bygg för kollektivavtalsbrott.¹⁴¹

Cirka ett år senare i AD 1978 nr 75 hade arbetsgivaren även här ett kollektivavtal med Karlstads lokala samorganisation (KLS) tillhörande SAC. Senare tecknade arbetsgivaren ett kollektivavtal med Statsanställdas förbund (ST) som organiserade majoriteten av de anställda. Avtalet med KLS innehöll förbud mot mätningsverksamhet och förbud mot åläggande av granskningsarvode. Avtalet med ST innehöll däremot åläggande av granskningsarvode och därav menade förbundet att de hade rätt till granskningsarvode. AD hänvisade till 1974 nr 14 att det först ingångna avtalet har företräde enligt den praxis de tidigare utarbetat och hänvisade det andra förbundet till skadeståndsrätten om de varit i god tro. Det första avtalet innehöll ett förbud och därför kunde inte ST:s avtal tillämpas i fråga om granskningsarvoden. ST ansågs inte vara i god tro och vann därför ingen framgång med sina skadeståndsanspråk. Om det är konkurrens mellan två kollektivavtal gällande obligatoriska villkor ska det andra avtalet tillämpas om det inte råder några begränsningar i det först tecknade avtalet. I både detta fall och i AD 1977 nr 14 var omständigheterna sådana att arbetsgivaren inte kunde utge granskningsarvoden utan att bryta mot det först ingångna avtalet.¹⁴²

I AD 1978 nr 111 hade ett bolag som inte var ansluten till någon arbetsgivarorganisation tecknat ett kollektivavtal med en lokal samorganisation som tillhörde SAC. Efter detta tecknade arbetsgivaren hängavtal som var slutet mellan Svensk väg- och vattenbyggarnas Arbetsgivarförbund och Byggnadsarbetareförbundet (Bygg). Bygg menade att arbetsgivaren brutit mot deras kollektivavtal genom att inte ha lämnat arbetsplatsanmälan och inte heller ha betalat granskningsarvoden. När hängavtalet tecknades fördes protokoll där utfästelse om arbetsplatsanmälan och granskningsarvode fanns. Där framgick även att trots att det fanns ett befintligt anläggningsavtal med SAC där bestämmelser fanns reglerade skulle det nya avtalet gälla före det först tecknade kollektivavtalet. Gällande arbetsplatsanmälan menade AD återigen att om det föreligger två konkurrerande kollektivavtal gäller huvudregeln att det först tillkomna avtalets bestämmelser om anställningsvillkor har företräde framför det andra avtalets bestämmelser. Därmed var inte bolaget skyldig att tillämpa det senare avtalets bestämmelser

¹⁴¹ Se även Engström, Alexandra. *Kollektivavtalens dilemma. Vilket kollektivavtal skall tillämpas om det finns två konkurrerande kollektivavtal som reglerar samma arbete?* Kandidatuppsats, Lunds universitet, 2016, s. 28.

¹⁴² Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 351.

om anställningsvillkor. AD menade att om bolagets utfästelser i både SAC-avtalet och hängavtalet med Bygg kunde framtvängas genom rättsliga aktioner, skulle bolaget kunna hamna i en tvångssituation där ingen utväg skulle finnas. När det ena avtalet får ge vika för det andra, med anledning av allmänna rättsgrundsatser, är det egentligen en fråga om att tillämpa den allmänt kända avtalsrättsliga principen om att ingen kan beordras genomföra det omöjliga. Trots utfästelsen i det andra avtalet att det först ingångna avtalets bestämmelser inte ska gälla, måste arbetsgivaren tillämpa villkoren i det först ingångna avtalet.¹⁴³

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan det sägas om dessa rättsfallen att det först tecknade avtalet äger företräde när det gäller anställningsvillkor. Sett till de obligatoriska villkoren, i dessa fallen i form av granskningsarvoden, blev slutsatsen att om bolaget kan utge sådana arvoden enligt det andra avtalet utan att bryta mot det första avtalet ska så ske. Det kan däremot vara så att bolaget inte kan utge sådana arvoden enligt det andra avtalet utan att bryta mot det första avtalet. Parten som har det andra kollektivavtalet kan då bli skadeståndsberättigad, förutsatt att de var i god tro och inte visste om att det fanns ett annat kollektivavtal på arbetsplatsen för samma arbete. Även då det andra fackförbundet har försökt skriva in i sina handlingar att det första avtalet inte ska gälla, måste arbetsgivaren tillämpa de obligatoriska villkoren i det först tillkomna kollektivavtalet.

Det vill säga, om de obligatoriska villkoren i de båda avtalen är förenliga ska båda avtalen tillämpas. Är avtalen oförenliga i fråga om obligatoriska villkor tillämpas det första avtalets bestämmelser. Arbetsgivaren kan då bli skadeståndsskyldig mot den andra arbetstagarorganisationen för att dennes avtal inte kan tillämpas.¹⁴⁴ Sådan skadeståndsskyldighet bör bara komma ifråga när den andra arbetstagarorganisationen inter insåg eller borde ha insett att arbetsgivaren var bunden av ett annat kollektivavtal.¹⁴⁵ Dessa regler leder till att andrahandsavtalen (det andra avtalet) ger den arbetstagarorganisationen en ställning som kollektivavtalspart och därmed förstärkt förhandlingsrätt och reglerna i FML. Bortsett från detta har andrahandsavtalen alltså begränsade rättsverkningar.¹⁴⁶

¹⁴³ Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 353; Fahlbeck, Reinhold. En fråga rörande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt. I *Liber Amoricum Kjell Å Modéer*. Lund: Juristförlaget, 2007, s. 163.

¹⁴⁴ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 63 f.

¹⁴⁵ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 64. Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, 2010, s. 360.

¹⁴⁶ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 63 f. Se även AD 2005 nr 110.

Hamnarbetarkonflikten

Som utgångspunkt får alltså arbetstagarorganisationer vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation för samma arbete.¹⁴⁷ I samband med att arbetsgivaren och de etablerade förbunden har ett intresse av att undvika konflikter som kan försvåra avtalsförhandlingar och öka risken för stridsåtgärder, kan fristående förbund eller minoritetsorganisationer generellt sett ha svårt att få till stånd ett eget kollektivavtal.¹⁴⁸ I Hamnkonflikten har Transport visat en tydligt avvisande hållning till att Hamnarbetarförbundet skulle få delaktighet i kollektivavtal, både i trepartsavtal och med eget kollektivavtal. Transport angav även att om Hamnarbetarförbundet ville ha förmåner som kollektivavtalspart kvar de välkomna in i Transport.

I Hamnarbetarkonflikten har det blivit omdebatterat om det verkligen var ett hängavtal Hamnarbetarförbundet träffade eller om det var ett likvärdigt kollektivavtal. Professorn Örjan Edström vid Umeå universitet erkänner att Transport har det första avtalet, men menar att det endast är i AD vid tvistelösningar då två avtal strider mot varandra som det är betydelsefullt vilket avtal som tecknades först. Edström menar att kollektivavtalet som Sveriges Hamnar har tecknat med Transport respektive Hamnarbetarförbundet är två fullvärdiga, likalydande avtal som inte står i strid med varandra. Sveriges Hamnar ska med den anledningen förhandla med dem båda. Edström menar att Hamnarbetarförbundets avtal inte är ett hängavtal och inte heller att det skulle vara tal om något andrahandsavtal. Edström uttalar sig att andrahandsavtal är ett "påhitt" och att det inte är en legal definition som finns i lagstiftning. Bägge facken har med hans motiveringar rätt att lägga tolkningsföreträde och att begära förhandlingar enligt MBL.¹⁴⁹

Flera parter, inklusive Transport, anser att det enda som har förändrats efter Hamnarbetarförbundets ingående av kollektivavtalet är att det råder fredsplikt i hamnarna. Hamnarbetarförbundet anser att avtalet medför rättigheter i form av att förhandla med Sveriges hamnar både lokalt och centralt samt att utse skyddsombud, men skyldigheter i form av att inte strejka under avtalsperioden.¹⁵⁰ Fredsplikten är ett faktum av de båda avtalerna, både

¹⁴⁷ Källström m. fl. *Den kollektiva arbetsrätten*, 2019, s. 62.

¹⁴⁸ SOU 1988:49 s. 137.

¹⁴⁹ Örnerborg, Elisabet., Kindbom, Mikael., *Juridikprofessor: "Andrahandsavtal bara ett påhitt"*. Lag & Avtal. 2019-04-23.

¹⁵⁰ Örnerborg & Kindbom. *Juridikprofessor: "Andrahandsavtal bara ett påhitt"*. 2019.

Transport och Hamnarbetarförbundet är nu bundna av fredsplikt mot arbetsgivaren. Hamnarbetarförbundet har nu även uppnått en position som förhandlingspart i de förhandlingar som även ska ske med Transport (bortsett från förhandlingar gällande individuella medlemmar). Hamnarbetarförbundets representant lyfter också att diskussionerna under 2019 med arbetsgivaren handlat om arbetsgivarens skyldigheter mot en andrahandspart, och att dessa gränser mellan de två avtalen inte ännu var riktigt klarlagda om de skulle vara motstridiga. Förbundets grundinställning var att om parter ingår avtal i Sverige så är de båda skyldiga att följa de åtaganden de gjort i avtalet. De menade även att de inte kommer acceptera någon diskriminerande praxis eller uppdelning mellan de själva och Transport i verksamheten.¹⁵¹ Utifrån de regler om konkurrerande kollektivavtal i avsnittets första del, lär denna inställning inte vara hållbar med hänvisning till förstahandsavtalets starka ställning.

Mattias Dahl, VD för Transportföretagen där Sveriges Hamnar, uttalade sig om att förbundet begärt förhandlingar om diverse områden under en längre tid och denna rättighet skulle de fortsatt ha. Skillnaden nu, med ett avtal sinsemellan, är att om de ställde krav om anställningsvillkor som går utanför avtalet skulle det vara Transport som i egenskap av innehavare av det första avtalet som skulle göra upp med arbetsgivarna. Dahl menade även att under årets avtalsrörelse bli det Transport som blir avtalspart. Det avtalet de kommer fram till kommer då även gälla för Hamnarbetarförbundet. Om Hamnarbetarförbundet säger nej och säger upp avtalet finns inget avtal och något annat avtal kan de inte få.¹⁵²

Representanten från Hamnarbetarförbundet utesluter inte att deras avtal löper ut utan att parterna har nått en överenskommelse, men ser inget hinder i den villkorade stridsrätten mot att gå ut i konflikt igen för att teckna ett självständigt avtal, så länge de inte kräver ett förstahandsavtal.¹⁵³

¹⁵¹ Örnerborg & Kindbom. *Juridikprofessor: "Andrahandsavtal bara ett påhitt*. 2019.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Ibid.

5. Fredsplikt och stridsåtgärder

5.1 Allmänt

Fredsplikten som följer av kollektivavtal är som nämnt en viktig drivkraft för att den svenska modellen ska fungera praktiskt där parterna reglerar villkoren.¹⁵⁴ Uppstår motsättningar är det viktigaste påtryckningsmedlet stridsåtgärder, avsedda att bland annat bryta ekonomiska förbindelser i syfte att framtvinga eftergifter.¹⁵⁵ MBL:s regler om stridsåtgärder utgår från principen att stridsåtgärder är tillåtna för arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Finns inget kollektivavtal eller annat åtagande om fredsplikt är stridsrätten med vissa undantag fri. Stridsrätten är inte helt borträknad när det föreligger kollektivavtal, men är så pass kraftigt begränsad att fredsplikt kan sägas vara huvudregel under avtalstiden. Detta inkluderar även de parter som har tecknat hängavtal.¹⁵⁶ Stridsåtgärden förutsätter att en åtgärd vidtas i påtryckningssyfte och har en kollektiv karaktär.¹⁵⁷

Den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder i Regeringsformen, som endast skyddar de kollektiva parterna, begränsas i bland annat MBL. Fredsplikten i 41 § MBL gäller då alltså för arbetsgivare och arbetstagar som är bundna av kollektivavtal och bygger på att det endast är de kollektiva parterna som kan vidta lagliga stridsåtgärder.¹⁵⁸ De kollektivavtalsbundna parterna får inte vidta eller delta i lockout, strejk, blockad, bojkott eller annan jämförlig stridsåtgärd, om inte vissa förutsättningar råder. En förutsättning är att åtgärden har vidtagits i behörig ordning av en av organisationerna, det vill säga att beslutet har fattats på den nivå i den ordning som framgår i organisationens stadgar.¹⁵⁹ En annan förutsättning är att stridsåtgärden inte får strida mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtalet och inte heller har ett av syftena som är uppräknade i de fyra punktförbuden i 41 § MBL.¹⁶⁰

Enligt det första punktförbudet i 41 § MBL får stridsåtgärder inte vidtas i syfte att ”*utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag*”. Avsikten bakom

¹⁵⁴ Prop. 2018/19:105 s.8 f.

¹⁵⁵ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 168.

¹⁵⁶ Edlund & Nyström, *Arbetsrätt i förändring*, 1995, s. 55.

¹⁵⁷ Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätt*, 2017, s.95.

¹⁵⁸ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 169.

¹⁵⁹ Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 303.

¹⁶⁰ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 174 f.

bestämmelsen är sådana tvister (rättstvister) ska lösas på rättslig väg.¹⁶¹ Strid ska vara uteslutet i den sortens tvister som AD (eller tingsrätt) är tänkt att lösa. Om parterna skulle vara oense om om den tvistiga frågan regleras av MBL eller kollektivavtalet som råder mellan parterna kan den parten som anser att frågan är reglerad göra en så kallad fredspliktsinvändning. Det gör att fredsplikt uppstår då en part i god tro hävdar att varslad stridsåtgärd är rättsstridig, under förutsättning att den görs innan åtgärden hunnit bryta ut. Fredspliktsinvändningen innebär även att rättstvist uppstår, som ytterst löses av AD. Om en part felaktigt påstår att en tvistefråga är reglerad i kollektivavtalet, innebär tvisten att parterna tar två olika ståndpunkter om rättsläget och att avgörandet blir beroende av en tolkning av kollektivavtalet. Ur den situationen råder fredsplikt, även om det senare visar sig att det inte råder ett kollektivavtal mellan parterna. En stridsåtgärd i en sådan tvist strider då mot det första punktförbudet, tills frågan är avgjord av AD eller på annat sätt. AD kan tillsvidare eller tidsbegränsat besluta om rätten att vidta stridsåtgärder föreligger. Arbetsgivaren kan då göra en stridsåtgärd tillsvidare otillåten genom att lägga fram en rättslig invändning mot den, under förutsättning att det inte görs mot bättre vetande i syfte att skjuta upp stridsåtgärden samt att inte arbetstagsidan har tolkningsföreträde. Vid en sådan situation är arbetstagsidans agerande ingen stridsåtgärd, när arbetstagsarnas skyldighet enligt kollektivavtalet att utföra det är omtvistad. Punktförbud två och tre gäller inte rättstvister men syftar till att säkra arbetsfreden under avtalstiden i situationer då strid kan sägas vara påkallad. Lydelsen av punkterna är för andra punktförbudet "*att åstadkomma ändring i avtalet*" och för det tredje punktförbudet "*att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla*". Det tredje förbudet syftar till att förbjuda möjligheten att börja en konflikt i förtid. En part ska inte när det förefaller passande kunna under en löpande period använda stridsåtgärder i syfte att få motparten att göra eftergifter angående innehåll i ett framtida kollektivavtal.¹⁶²¹⁶³

Det fjärde punktförbudet lyder "*att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd*". Sympatiåtgärder är därmed förbjudna när primära konflikten är olovlig. Vad som sker i denna paragraf blir även ett motsatsslut: sympatiåtgärd under avtalstiden är tillåten då primärkonflikten är tillåten utan att sympatiåtgärden vidtas för egna syften samtidigt.¹⁶⁴

¹⁶¹ Genom förhandlingar, tvisteförhandlingar eller ytterst genom rättslig instans i form av domstol eller skiljenämnd. Se mer i Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 145.

¹⁶² Kollektivavtalen är dock som huvudregel utformade så att det inte finns något utrymme för konflikt i förtid.

¹⁶³ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 176 f.

¹⁶⁴ Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 178.

Det innehåller även ett förbud för arbetsgivaren att som en stridsåtgärd eller om en stridsåtgärd sker, hålla inne en arbetstagares lön eller annan ersättning.¹⁶⁵ En arbetsgivare får inte vidta stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag och inte heller vidta stridsåtgärder som strider mot lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.¹⁶⁶

En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller föranleda en olovlig stridsåtgärd. En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte heller understödja eller på annat sätt medverka vid en olovligt tilltagen stridsåtgärd. En organisation som är bunden av kollektivavtal är skyldig att försöka hindra eller verka för upphörande av en olovlig stridsåtgärd tilltagen av en medlem. Skulle någon vidta en olovlig stridsåtgärd, får inte andra personer delta i denne.¹⁶⁷ Dessa bestämmelser hanterar tre olika saker: den egna organisationens ansvar för olovliga konflikter tilltagen av medlemmar, utomstående organisationer skyldighet att inte understödja olovliga stridsåtgärder och enskilda oorganiserade arbetstagares ansvar vid deltagande i en olovlig konflikt.¹⁶⁸ Dessa regler innebär bland annat att en organisationen kan ha anses vidtagit en olovlig stridsåtgärd även om beslutet inte fattats i behörig ordning, exempelvis om beslut av stridsåtgärder fattas vid en företagsklubb i organisationen namn trots att styrelsen tagit avstånd från beslutet.¹⁶⁹ Det omfattar även en fredsplikt för parter som inte är bundna av kollektivavtal att respektera den fredsplikt som följer av kollektivavtal mellan andra parter.¹⁷⁰ Ovanstående bestämmelse ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder grundade i arbetsförhållanden som MBL inte är tillämplig på.¹⁷¹

Om en olovlig stridsåtgärd har vidtagits av en arbetstagare som är bunden av kollektivavtal, är det arbetsgivarens och aktuell arbetstagarorganisation (lokal, om sådan finns) ansvar att snarast överlägga med anledning av stridsåtgärden och få den att upphöra.¹⁷²

I vissa fall finns en kvarlevande stridsrätt trots att parterna har slutit ett kollektivavtal. Om en part vid kollektivavtalsförhandling har begärt att en fråga som berörs i 32 § MBL ska finnas reglerat i avtalet, men inte blivit uttryckligt reglerad vid avtalets slutande, ska frågan inte till

¹⁶⁵ Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen*. 2018, s. 316.

¹⁶⁶ *Ibid*, s. 317 ff.

¹⁶⁷ *Ibid*, s. 325.

¹⁶⁸ *Ibid*, s. 326.

¹⁶⁹ *Ibid*, s. 326 f.

¹⁷⁰ Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 330.

¹⁷¹ *Ibid*, s. 326.

¹⁷² *Ibid*, s. 333.

följd av det slutna avtalet omfattas av fredsplikt enligt 41 § vid en senare förhandling om reglering av frågan i avtal. Dessa bestämmelser tillämpas inte om det sluta kollektivavtalet har tillkommit efter en stridsåtgärd riktad mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i situationer som är uppräknade i 41 d §.¹⁷³

I propositionen lyfts det att grundlagsregleringens utformning och systematik anses framgå att en begränsning av möjligheten att tillta stridsåtgärder inte ska anses vara en begränsning av den grundlagsskyddade föreningsfriheten. Det menas istället på att bestämmelserna tar sikte på arbetsmarknadens parter och förhållanden som rådet på arbetsmarknaden. Rätten att vidta stridsåtgärder anses vara så grundläggande att den har ett särskilt skydd i grundlag, vilket gör att lagstiftningsarbete som berör denna rätt måste beakta dess vikt.¹⁷⁴

5.2 Förekomst av konflikter där arbetsgivaren redan har kollektivavtal

Medlingsinstitutet sammanställde år 2017, på uppdrag av regeringen, en rapport över förekomsten av konflikter i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal utifrån olika mål i AD. Dessa mål var bland annat AD 2004 nr 96, stridsåtgärder vidtagna av Hamnarbetarförbundet, och AD 2005 nr 110, stridsåtgärder vidtagna av Svenska pappersindustriarbetareförbundet. Av rapporten framgår att tvister om stridsåtgärders tillåtlighet där en arbetsgivare har varit bunden av ett tillämpligt kollektivavtal har stridsåtgärderna vidtagits såväl som att ge stöd för krav på kollektivavtal som i andra syften. Då en etablerad organisation har varit facklig part¹⁷⁵ har stridsåtgärderna vidtagits i det syfte att teckna kollektivavtal. Då en fristående organisation varit facklig part¹⁷⁶ har stridsåtgärderna vidtagits i annat syfte. Argumenten i målen har sett olika ut, men den rättsliga utgångspunkten var densamma. I målen där syftet varit att med hjälp av stridsåtgärderna teckna kollektivavtal har arbetsgivarsidans argument fokuserat på att få domstolens förklaring att stridsåtgärderna syftar till att undantränga eller ändra det befintliga kollektivavtalet. I de mål syftet har varit ett annat har arbetsgivarsidan argumenterat om att stridsåtgärden syftar till att undantränga det befintliga avtalet eller att den strider mot en allmän rättsgrundsats. Då det gjorts gällande att

¹⁷³ Holke & Olason, *Medbestämmandelagen*, 2018, s. 334.

¹⁷⁴ Prop. 2018/19:105 s. 37.

¹⁷⁵ I rapporten utvecklas detta ytterligare med "i betydelsen facklig organisation som normalt är kollektivavtalstecknande".

¹⁷⁶ Med rapportens ord "i betydelsen organisation som varken är med i någon centralorganisation, förhandlingskartell eller annan form av förhandlingssamarbete och som normalt inte tecknar kollektivavtal".

stridsåtgärderna syftar till att tränga undan eller ändra det befintliga avtalet har den fackliga motparten hävdad att stridsåtgärden syftar till att reglera sina egna medlemmars villkor. Gällande den allmänna rättsgrundsatsen har det som anledning till att stridsåtgärden var olovlig hävdade den fackliga sidan att det skulle saknats en sådan rättslig grund för hindrande av åtgärden.¹⁷⁷

I rapporten konstaterade Medlingsinstitutet att det under de senaste decennierna totalt skett en minskning av det totala antalet ärenden, både de ärenden som avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare och även icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Efter MBL:s ikraftträdande var det cirka 300 per år, under 80-talet under 200 ärenden per år, i början på 2000-talet under 100 ärenden per år och under de senare åren sedan dess varit cirka 30 per år. Trenden är därmed tydligt nedåtgående, även om det emellanåt har skett tillfälliga uppgångar. Under perioden 2000-2017 var det 1 160 medlingsärenden med varsel om stridsåtgärder som översiktligt undersöktes. 420¹⁷⁸ ärenden rörde varsel om stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och omfattades därav av uppdraget.¹⁷⁹ Av de 420 ärendena var det ett etablerat fackförbund som var part i cirka 45 fall. Resterande ärenden fördelas mellan SAC-föreningar, Hamnarbetarförbundet eller andra fristående organisationer. SAC-föreningar svarade för cirka 330 ärenden, Hamnarbetarförbundet med dess avdelningar för cirka 30 ärenden och övriga förbund som Svensk Lokförarförening, Pilotförbundet med flera för cirka 15 ärenden. Ur de siffrorna går det att utläsa att en liten andel av de etablerade fackens konflikter riktar sig mot arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Alla Hamnarbetarförbundets ärenden hos Medlingsinstitutet bedömdes avse kollektivavtalsbundna arbetsgivare, såväl som SAC-föreningarnas konflikter i viss mån. I fallen med SAC-föreningarna var det osäkert om arbetsgivaren var kollektivavtalsbunden, men då kraven i deras varsel inte handlade om att teckna kollektivavtal blir det av mindre vikt. Ärenden som gällde andra fristående fackföreningar riktade sig även de mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.¹⁸⁰ Under tidsperioden 2000-2017 förlorades (enligt Medlingsinstitutets bedömning) cirka 4 800

¹⁷⁷ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 20.

¹⁷⁸ I cirka 150 av de ärendena var det osäkert om ärendet rör en kollektivavtalsbunden arbetsgivare eftersom medling inte skett och inget kollektivavtalsförhållande har framkommit av handlingar. Dessa ärenden har dock tagits med i undersökningen ändå för att inte riskera att missa något ärende.

¹⁷⁹ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 21.

¹⁸⁰ Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 32.

arbetsdagar i konflikter riktade mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Det blir cirka 280 dagar i genomsnitt per år. Rapporten jämför detta med det *totala* antalet arbetsdagar som under samma period förlorats till följd av stridsåtgärder (inte bara riktat mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare), vilket är cirka 50 000 totalt eller cirka 2 940 per år.¹⁸¹

Ur rapporten framgår att det vanligaste skälet till att en organisation varslar om stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare på grund av tvister om enskilda medlemmars villkor. Det näst vanligaste skälet gäller frågor om arbetsmiljö, organisation eller dylikt. Inga av dessa anledningar till varsel förekommer när det är ett etablerat förbund som varslar. När de etablerade förbunden varslade om stridsåtgärder var anledningen alltid att få till stånd ett kollektivavtal. Av de som ville få till stånd ett kollektivavtal omfattas även enstaka ärenden med varsel från fristående fackförbund och kategorin utgjorde cirka 15 procent av ärendena i undersökningen.¹⁸² Ur rapporten framgår även att Medlingsinstitutet inte har hittat något fall där ett fristående fackförbund genom varsel eller stridsåtgärder har lyckats teckna ett kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare.¹⁸³

6. Motiveringen kring de nya reglerna

6.1 Lagändringen

Saco, LO och TCO samt deras medlemsorganisationer har tidigare tillämpat regler om utökad fredsplikt i huvudavtal och i förhandlingsordningar.¹⁸⁴ Arbetsmarknadsparternas historiska ansvar för att utforma de spelregler som gäller för stridsåtgärdsrätten är en anledning till varför Sverige har en fredlig arbetsmarknad och relativt få stridsåtgärder som vidtas mot arbetsgivare bundna av kollektivavtal. Därav ansåg regeringen att den fredsplikt som följer av kollektivavtal var viktig att värna om. Det partsgemensamma förslag som lämnades in av förbunden 2018 ansågs av regeringen ha gett ett brett stöd för att ändra konfliktreglerna. Det ansågs även vara viktigt att de centrala organisationerna är överens i en sådan väsentlig fråga. Att huvudorganisationernas praxis skulle lagfästas för att gälla alla parter på arbetsmarknaden i kombination med de konsekvenser som kan drabba en kollektivavtalsbunden arbetsgivare när

¹⁸¹ Ibid, s. 38. Se även Prop. 2018/19:105 s. 49.

¹⁸² Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, 2017, s. 38.

¹⁸³ Ibid, s. 39.

¹⁸⁴ Vilket framgår av prop. 2018/19:105.

stridsåtgärder vidtas mot denne, gav skäl att utöka fredsplikten.¹⁸⁵ Med den kodifiering som skett kommer de nya bestämmelserna främst att påverka arbetstagarorganisationer som inte tillhör någon av huvudorganisationerna eller inte ingår i förhandlingskartellerna med förbund som tillhör huvudorganisationerna.¹⁸⁶

Parternas överenskommelse som blev grunden för regeringens förslag innebar ett par förändringar i MBL. Dels förändring av 4, 42a och 44 §§ MBL, dels införande av de nya paragraferna 41 d-e §§ MBL. Med det nya lagförslaget framkom att en arbetstagare i vissa fall inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd som är riktad mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med annan organisation. För att en stridsåtgärd skulle vara lovlig var den tvungen att ha beslutats i behörig ordning och syfta till att uppnå kollektivavtalsbundenhet mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren med medförande fredsplikt. Dessutom ska arbetstagarorganisationen i förväg ha förhandlat med arbetsgivaren om de krav som ställs. En stridsåtgärd får inte heller vidtas om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga avtal.¹⁸⁷

Den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL ska tillämpas vid förhandlingar enligt föregående bestämmelser även då arbetstagarorganisationen inte har medlemmar i anställning hos arbetsgivaren. Föregående bestämmelser tillämpas inte på en stridsåtgärd med syfte att stödja någon annans lovliga stridsåtgärd eller indrivningsblockad.¹⁸⁸

Ytterligare en förändring som skedde var att en arbetsgivare eller arbetstagare inte får vidta eller delta i stridsåtgärd som syftar till att utöva påtryckning i en rättstvist. Sådana stridsåtgärder är olovliga. Innan de nya reglerna trädde i kraft var det inte tillåtet för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal att vidta stridsåtgärd om stridsåtgärden hade till ändamål att utöva påtryckning i en tvist som exempelvis kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd. Det fanns däremot inte någon lagstadgad begränsning av rätten att vidta

¹⁸⁵ Prop. 2018/19:105 s. 13.

¹⁸⁶ Ibid, s. 49.

¹⁸⁷ Ibid, s. 5 f.

¹⁸⁸ Prop. 2018/19:105 s. 6.

stridsåtgärder för att utöva påtryckning i rättstvister för arbetstagare och arbetsgivare som inte var bundna av kollektivavtal.¹⁸⁹

Vidare infördes det även att det inte längre skulle finnas någon kvarlevande stridsrätt, då en arbetstagarorganisation begär att sluta avtal om medbestämmanderätt i en fråga i samband med kollektivavtalsförhandlingar med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare.¹⁹⁰ Det leder till att en arbetstagarorganisation inte kommer ha rätt att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare vid ett senare tillfälle för att sätta press på denna och få en fråga om medbestämmanderätt separat reglerad i kollektivavtal enligt 32 § MBL.

Sammanfattningsvis medför de nya reglerna att fredsplikt på arbetsplatser där det redan finns kollektivavtal utökas och ett förbud mot arbetsgivare och arbetstagare att vidta stridsåtgärder i en rättstvist. Rätten att vidta stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare villkoras och det skulle kunna argumenteras för att den sätter krav på ett tydligare syfte än tidigare: den ärliga avsikten att uppnå kollektivavtal. Innan de senast gällande förändringarna fanns ingen begränsning av rätten till att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal, bortsett från Britanniapincipen.¹⁹¹ En sådan begränsning har däremot diskuterats tidigare, bland annat vid införandet av MBL där Arbetsrättskommittén diskuterade om det skulle skapas begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en annan arbetstagarorganisation. Den diskussionen gav dock inte några förslag om sådana begränsningar utan lät arbetsmarknadsparterna komma överens om hur sådana konfliktsituationer skulle hanteras framåt.¹⁹² Stridsåtgärdsutredningen gav dock förslag på begränsning av möjligheten att vidta stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare.

Det finns argument för att syftet med lagändringen var att förstärka LO-förbundens ställning bland fackföreningarna. LO organiserar majoriteten av arbetarna i Sverige och har även majoriteten av arbetaravtalen. Genom att inskränka stridsrätten för andra organisationer som inte har kollektivavtal, främst då för minoritetsorganisationerna som står utanför huvudorganisationen, förstärker de sin egna, kollektivavtalsbärande ställning som har en tradition av att förhandla med arbetsgivarna. Priset kan eventuellt då få betalas av

¹⁸⁹ Prop. 2018/19:105, s. 40 f.

¹⁹⁰ Ibid, s. 35 f.

¹⁹¹ En stridsåtgärd är otillåten om den har som syfte att undantränga eller förändra det först tecknade kollektivavtalet. Se prop. 2018/19:105 avsnitt 4.3.

¹⁹² Prop. 2018/19:105 s. 10.

arbetstagarna, som får minskade möjligheter att välja företrädare då de oberoende fackens möjligheter att etablera sig minskar. De fristående organisationerna får genom lagändringen minskade möjligheter att vidta stridsåtgärder när arbetsgivaren inte följer kollektivavtal eller bryter mot lagar.

Med principerna om konkurrerande kollektivavtal kan man ifrågasätta om det verkligen är värt att kämpa för ett andra kollektivavtal. Anställningsvillkoren är låsta i förstahandsavtalet och organisationen som strävar efter ett så kallat andrahandsavtal får då tillämpa mer organisatoriska villkor samt de förmåner i bland annat MBL och FML ger en kollektivavtalsbärande part. Genom att ta bort organisationers rätt att strida för andra syften än kollektivavtal, där ett andra kollektivavtal dessutom blir "mindre värt" än ett förstahandsavtal, kan det argumenteras för att de fristående organisationerna blir stora förlorare på arbetsmarknaden. Som ovanstående stycke framhäver, kan detta bli detta ett verktyg som stärker de etablerade förbundens ställning.

Lagändringen genererade även en viss problematik kring olika områden på arbetsmarknaden. Nedan följer de punkter som diskussionen kring lagändringen kretsade kring.

6.2 Den svenska modellen och arbetsmarknadsparterna

Kritik har riktats mot olika delar som ingår i den svenska modellens funktionssätt angående den villkorade stridsrätten och utökade fredsplikten. En sådan punkt är att den villkorade stridsåtgärdsrätten enbart riktar sig mot arbetstagare (organiserade och oorganiserade), något som kritiserats av Hamnarbetarförbundet och Brandmännens Riksförbund som menar att förslaget ensidigt inskränker arbetstagarens möjlighet att använda stridsrätten.¹⁹³ Hamnarbetarförbundet menar att de nya krav som tas upp i 41 d MBL endast berör de fackliga organisationerna och inte ställer något motsvarande krav för att en arbetsgivare ska kunna lockouta arbetstagare som är medlemmar i annat förbund än det kollektivavtalsbärande. Förbundet menar även att arbetsgivares stridsåtgärder kan användas som offensiva försök att påverka motparten.¹⁹⁴

¹⁹³ Prop. 2018/19:105 s. 18.

¹⁹⁴ Helgeson, Erik., Forsström, Anders., Kappelmark, Amanda., Hallberg, Karin. Svenska Hamnarbetarförbundet. *Remissyttrande från Svenska Hamnarbetarförbundet, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)*, s. 3.

Ett annat argument var att det inte var korrekt att konflikträttens syfte var att så snabbt som möjligt teckna kollektivavtal och uppnå arbetsfred, utan att konflikträttens syfte var att tillvarata arbetstagarnas intressen genom olika medel. Vidare anförde SAC att förslaget skulle kunna leda till att bara de stridsåtgärder för att kräva kollektivavtal som liknar de som tecknas av de etablerade parterna kommer godkännas. Detta skulle då bli till nackdel för organisationer som har en annorlunda syn på föreningsdemokrati och medlemsinflytande. SAC menade även att det kan bli problematiskt att organisationers tradition att inte teckna kollektivavtal skulle kunna ligga vissa organisationer till last då hänsyn, enligt förslaget, ska tas till hur organisationerna agerat tidigare och därmed minska möjligheten för att kunna ändra sin strategiska hållning. SAC anförde även att om förslagets syfte var att komma tillrätta med konflikter som exempelvis Hamnkonflikten, vore det rimligare att införa en regel om att arbetsgivaren, om denne vill teckna kollektivavtal, ska vara tvungen att teckna det med den arbetstagarorganisation som organiserar en majoritet av arbetstagarna i vald yrkeskategori på arbetsplatsen.¹⁹⁵ Ett sådant förslag skulle dock inskränka arbetsgivarens rätt att träffa avtal med den organisation den vill.

Departementschefen (dep. chefen) menade att vissa av dessa argumenten hade beaktats. En organisations val av demokrati eller tidigare förhållningssätt till kollektivavtal bör inte spela någon roll vid tillämpningen av den villkorade stridsåtgärdsrätten. Däremot kunde det ändå beaktas huruvida en arbetstagarorganisation brukar vara bunden av kollektivavtal när syftet med en stridsåtgärd skulle undersökas. Det framhävs även det faktum att en arbetsgivare inte har någon skyldighet att sluta kollektivavtal över huvud taget och inte heller då med en viss organisation på grund av avtalsfriheten, men att det står arbetstagarorganisationerna fritt att vidta stridsåtgärder för detta ändamål.¹⁹⁶ För arbetsgivaren som utsätts för stridsåtgärder kan dessutom osäkerhet skapas gällande vinsterna med att ha tecknat ett kollektivavtal (eller anslutit sig till kollektivavtalsbärande organisation) om det ändå inte råder arbetsfred. I längden kan ett sådant agerande underminera den svenska modellen, trots Sveriges relativt få förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder.¹⁹⁷

I motiveringen görs även en skillnad mellan stridsåtgärder som tilltas som ett yttersta påtryckningsmedel i avtalsförhandlingar och stridsåtgärder som används i andra syften. Den

¹⁹⁵ Prop. 2018/19:105 s. 26.

¹⁹⁶ Prop. 2018/19:105 s. 26 f.

¹⁹⁷ Ibid, s. 12.

första av dessa främjar uppkomsten av kollektivavtal och förstärker därmed kollektivavtalets roll i den svenska modellen. Stridsåtgärder som däremot används i andra syften kan därmed inte ha en lika skyddsvärd funktion i den svenska modellen. Risken med en omfattande stridsrätt mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare skulle kunna skapa incitament för arbetstagarorganisationer att istället för att sluta kollektivavtal med arbetsgivaren, kunna tillvarata medlemmarnas intressen på ett kortsiktigt sätt genom att framföra krav med stöd av hot om eller vidtagna stridsåtgärder.¹⁹⁸ Av den anledningen fanns det starka skäl att stridsåtgärden ska uppnå till kollektivavtalsbundenhet.¹⁹⁹ Utrymmet för att vidta stridsåtgärder ska minskas när det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen och fokuseras till att användas till det som parterna på arbetsmarknaden betraktar det som, ett medel för att uppnå kollektivavtalsbundenhet.²⁰⁰ Vidare skulle förslaget få till följd att stridsåtgärder som vidtas i syfte att påverka beslut gällande arbets- och företagsledningsfrågor skulle bli otillåtna, sådana som tidigare varit olovliga inom kollektivavtalsförhållanden men med förslaget fick till följd att det gäller även arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal.²⁰¹ Vidare menade dep. chefen på att det finns vikt i att även oorganiserade arbetstagare omfattas av lagförslaget.²⁰²

Centralorganisationerna själva och en stor del av remissinstanserna var positiva till förslaget att stärka den fredspliktsbevarande funktionen. Flertalet arbetsgivarorganisationer ansåg att förslaget var nödvändigt för att bibehålla den svenska modellens funktionalitet och att förslaget gavs stor legitimitet då den bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Även ett flertal arbetstagarorganisationer visade en positiv reaktion till förslaget. Umeå universitet anförde å ena sidan att förslaget i sig ligger i linje med den svenska modellen och vikten av arbetsmarknadsorganisationernas och kollektivavtalssystemets betydelse i att reglera arbetsmarknaden och arbetsfred. Å andra sidan lyfte universitet att det kunde ifrågasättas om problemen på arbetsmarknaden mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare kunde vara av en sådan omfattning att de skulle motivera ett långtgående ingrepp i stridsrätten som förslaget tog upp.²⁰³

¹⁹⁸ Prop. 2018/19:105 s. 12 f.

¹⁹⁹ Att de exempelvis både kan ställa krav på tecknande av kollektivavtal men även användas för att uttrycka missnöje utan avsikt att teckna kollektivavtal.

²⁰⁰ Prop. 2018/19:105 s. 23.

²⁰¹ Ibid, s. 24 f.

²⁰² Ibid, s. 18 f.

²⁰³ Prop. 2018/19:105 s. 11 f.

Av de framförda argumenten är det inte svårt att se betydelsen av kollektivavtalet som fredsdokument. För huvudorganisationerna kan de nya reglerna innebära ett fridfullare förhandlingsklimat då deras praxis och bestämmelser från huvudavtalen nu är omsatt i lag. Problem som däremot kan uppstå, med anledning av konflikten i Göteborgs hamn bland annat, är hur mindre, oetablerade fackförbund kunde skapa en sådan omfattande och kostsam konflikt att staten lagstiftar för att lösa den, eller liknande, konflikter. Trots det fokus som läggs på Hamnkonflikten i Göteborg, har problematik med stridsrätten tagits upp redan tidigare.²⁰⁴ Det kan med det i åtanke anses vara omfattande att göra en lagändring i syfte att komma tillrätta med problem som Hamnarbetarkonflikten.

Glavå menar även att huvudorganisationerna kan få problem med stridsrättens begränsning. Tidigare kunde en organisation vidta stridsåtgärder för vad som helst, enligt hans uttalande. Det har varit majoritetsorganisationernas vapen när en arbetsgivare slutit kollektivavtal med en minoritetsorganisation. Det kan då öppnas en möjlighet för arbetsgivaren att sluta avtal med minoritetsorganisationer eftersom majoriteten inte längre kan påverka arbetsgivarens val av kollektivavtalspart.²⁰⁵

6.3 Maktförskjutning

Svenskt Näringsliv släppte 2005 en rapport som beskrev den obalans som uppstått på den svenska arbetsmarknaden under en längre period. Ur rapporten framkom att parterna på arbetsmarknaden inte längre ansågs vara i jämförbara situationer sett till stridsrätten och dess påverkan på parterna. Arbetsgivare och arbetsgivarförbund ska ha vittnat om hur dåligt den svenska modellen fungerar och att modellen har kontrat på grund av den obalans som finns. Enligt rapporten har facken överläge och kan vidta stridsåtgärder med försumbara kostnader som kan pressa den utsatte arbetsgivaren till skademinimering och kortsiktiga lösningar. Rapporten framför även att arbetsgivare i praktiken har få möjligheter att vidta egna stridsåtgärder eller att stå emot fackliga strejker, blockader eller andra åtgärder. För risken med kostnader och andra konsekvenser ger en arbetsgivare ofta upp redan vid konfliktvarsel. Svensk Näringsliv lyfte i rapporten olika förslag för att komma tillrätta med balansen, varav en var att

²⁰⁴ Nycander, Svante. *Regeringen bör ta över hamndriften i Göteborg*, Dagens Industri, 2018-01-16.

²⁰⁵ Gunnars, Lena. *Här är kritiken mot parternas förslag*. Lag & Avtal, 2018-06-21.

förbjuda organisation som saknar kollektivavtal att att vidta stridsåtgärder inom områden där det finns gällande kollektivavtal.²⁰⁶

Förvisso är rapporten skriven av Svenskt Näringsliv, huvudorganisation för arbetsgivarna. En viss partiskhet är att förvänta, och föga förvånande till arbetsgivarnas fördel. Men sett i relation till Hamnkonflikten kan det ligga något i vad rapporten framställer med de fackliga organisationernas överläge. Hamnarbetarförbundet har gång på gång vidtagit åtgärder som har resulterat i stora kostnader för APM Terminals. Arbetsgivaren kunde ha undvikit detta, eller åtgärdat det tidigare med avtal, men då förbundet tackat nej till diverse avtal och överenskommelser i kombination med deras emellanåt otydliga avsikt, har arbetsgivaren ur det perspektivet hamnat i ett underläge. Hamnarbetarförbundet har under flera års tid haft en maktposition över APM Terminals, sett till vilken påverkan deras agerande fick i form av stridsåtgärder.

I motsats till ovanstående resonemang om arbetstagarorganisationernas överläge har argument riktats mot att dessa organisationer istället hamnar i ett underläge. Bland annat SAC menade att arbetstagarorganisationerna, efter lagändringen, skulle hamna i ett underläge med försvagad ställning, bland annat framfört av SAC.²⁰⁷ Den juridiska fakultetsstyrelsen på Lunds universitet, bland annat Birgitta Nyström, ställde även frågan om lagförslaget skulle kunna hämma bildandet av nya arbetstagarorganisationer. Styrelsen lyfte synpunkter på om förslaget kunde göra att organisationer utanför huvudorganisationerna som normalt inte var kollektivavtalsbärande kunde få svårt att etablera sig. Förslaget skulle ur denna synvinkel kunna ses som ett försök från de etablerade organisationerna att försämra förutsättningarna för mindre, fristående organisationer (minoritetsorganisationer) att dels företräda sina medlemmar, dels kunna växa och konkurrera med större, kollektivavtalsbärande organisationer.²⁰⁸

Orosmomenten beaktades genom att betona värdet av gemensamma konfliktregler för alla organisationer på arbetsmarknaden. Om organisationer inte förbinder sig genom avtal att respektera sådana regler eller inte anser sig vara bundna av praxis som andra organisationer följer blir resultatet att olika spelregler gäller på samma arbetsmarknad. För de fristående

²⁰⁶ Svenskt Näringsliv, *Den svenska modellen har kontrat*, 2005.

²⁰⁷ Prop. 2018/19:105 s. 15.

²⁰⁸ Prop. 2018/19:105 s. 15; Nyström, Birgitta, Lunds Universitet. *Remissyttrande över promemorian: Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister* (Ds 2018:40), s. 4.

organisationerna menade dep. chefen att förslag som skulle begränsa deras möjligheter att strida för eget kollektivavtal inte skulle förekomma och att organisationerna skulle kunna fortsätta företräda sina medlemmars intressen som tidigare.²⁰⁹ Vidare ansågs det att partsförslaget upprättar en balans mellan arbetsgivares och arbetstagares intressen i huvudavtal och praxis angående stridsåtgärdsrättens tillämpning. Med förslaget skulle finnas enhetliga regler som gäller för hela arbetsmarknaden och att incitamentet för arbetsgivare att träffa kollektivavtal som ger arbetsfred är betydelsefullt för bägge parter, inte minst arbetstagare som får goda arbetsvillkor.²¹⁰

En fråga berörde huruvida det var lämpligt att de avtal och den praxis som huvudorganisationerna tillämpar görs till lagstiftning (kodifieras). En synpunkt från Hamnarbetarförbundet är att avtalen ägs av parterna och är möjliga att sägas upp men inte när det nu går att finna i lagstiftning. Förbundet riktade även kritik mot att avtalen blir tvingande lagstiftning för dem som inte har ingått avtalen från första början. Hamnarbetarförbundet menade i sitt remissyttrande inför lagförslaget att parternas förslag på att upphöja det egna huvudavtalet till lag innebär att rådigheten över arbetsmarknadens spelregler flyttas från parterna till den lagstiftande instansen. Genom den metoden stärks inte den svenska modellen som det framhävs i promemorian, utan urholkar den.²¹¹ Förbundet menade vidare att “*en betydande maktförskjutning på arbetsmarknaden, då arbetsgivarens incitament att acceptera arbetstagarnas fria val av facklig tillhörighet kraftigt begränsas*”.²¹² Den Juridiska fakultetsstyrelsen på Lunds universitet anger i likhet med ovanstående att det inte görs några överväganden gällande en situation där centralorganisationerna kan föreslå lagstiftning som begränsar andra organisationer handlingsutrymme.²¹³

6.4 Framtagandet av lagförslaget

Viss kritik har lämnats mot förslagets framtagande och mot beredningsprocessen. Brandmännens Riksförbund anser att det är otillräckligt att motivera ny lagstiftning då centralorganisationerna träffar en överenskommelse som i förbundets mening i stort sett inte

²⁰⁹ Prop. 2018/19:105 s. 15.

²¹⁰ Prop. 2018/19:105 s. 15.

²¹¹ Helgeson et al. *Remissyttrande från Svenska Hamnarbetarförbundet, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)*, s.2.

²¹² Helgeson et al. *Remissyttrande från Svenska Hamnarbetarförbundet, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)*, s.1.

²¹³ Prop. 2018/19:105 s. 14.

träffar centralorganisationerna själva. Företagarna och Småföretagarnas Riksförbund är även dem eniga om att det har saknats insyn och möjlighet att lämna synpunkter i lagstiftningsprocessen. Företagarna pekar även på avsaknaden av transparens när parterna lämnar in egna förslag som departementet gör till sina, utan att ge möjlighet för andra organisationer att ge synpunkter.²¹⁴

Kritiken bemöts med att betona att den normala beredningsprocessen av lagförslag inte har skett annorlunda i detta fallet och att förslaget i promemorian har remitterats i vanligt ordning. Enbart den sakens skull att förslaget grundar sig på en partsöverenskommelse ser inte dep. chefen som negativt utan en styrka över parternas ansvarstagande för utövandet av stridsrätten samt att det bör finnas ett brett stöd när lagändringen genomförs. Dep. chefen pekar även på stridsåtgärdsutredningen som har inhämtat information om ärendet och som sedan har varit ett underlag för promemorians utformning.²¹⁵

Det är intressant att fundera på huruvida kritiken mot framtagandet grundar sig i en faktiskt, berättigad oro, eller om den grundar sig i upproriskt motstånd bara för sakens skull att det var huvudorganisationernas grundförslag. Om regeringen hade gått vidare med Stridsåtgärdsutredningens förslag, hade samma kritik då lyfts? Förvisso är det önskvärt med en omfattande bedömning från flera olika parter i framtagande av nya regler, men den möjligheten ges i senare skede ändå genom remissvar. Det skulle kunna tolkas som så att kritiken troligtvis inte grundar sig i faktiskt missnöje över beredningsprocessen, utan missnöje över att det var majoritetsaktörerna som fick utrymme att påverka arbetsmarknaden.

6.5 Risk för missbruk av arbetsmarknadsverktyg

En oro framförs av Hamnarbetarförbundet och andra remissinstanser om missbruk av fredspliktsinvändningar från arbetsgivare i syfte att skjuta upp eller försvåra användandet av stridsrätten och minska stridsåtgärdernas effektivitet. I detta omfattas även osäkerhet över vilka situationer fredspliktsinvändningarna kunde riktas mot varslade stridsåtgärder. Av den anledningen menar förbunden att förslaget skulle kunna bli ett större ingrepp i konflikträtten än vad som var avsett. Brandmännens Riksförbund lyfter även frågan om makten över

²¹⁴ Prop. 2018/19:105 s. 12.

²¹⁵ Prop. 2018/19:105 s. 15 f.

stridsåtgärdsbegreppets tillåtlighet i någon mån kommer landa hos AD, där ledamöterna kommer från de organisationer som är positiva till förslaget genomförande.²¹⁶

Andra förbund och klubbar, däribland Hamnarbetarförbundet, varnar för så kallade gula fackföreningar, som uppstår då arbetsgivaren får större valfrihet att välja avtalspart och avtal vilket enligt remissinstanserna då kan leda till arbetsgivarkontrollerade arbetstagarorganisationer. Remissinstanserna varnar även för att arbetsgivaren kanske väljer att teckna kollektivavtal med den arbetstagarorganisation som erbjuder de billigaste villkoren och handlingsförlamar därmed andra arbetstagarorganisationer i viss mån, så kallad avtalsshopping. Den tidigare stridsrätten gav incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal med den arbetstagarorganisation som organiserar flest arbetstagare på riksnivå och även på arbetsplatsen och bör av den anledningen värnas.²¹⁷ Glavå menade att med lagstiftningen skulle ett nytt, fristående fackförbund kunna bestämma sig för att acceptera lägre löneökningar och träffa ett kollektivavtal med arbetsgivaren. På så sätt blir det avtalet det först tecknade (läs avsnitt 4.4) och på så sätt kan de etablerade fackförbunden inte agera för att få till andra och bättre villkor än vad som står i det första avtalet.²¹⁸

Argumentet med att stridsåtgärders tillåtlighet kommer att landa hos AD, bemöts med vikten av att utöka möjligheten att pröva en stridsåtgärds tillåtlighet och att olika frågor som kan kopplas till en stridsåtgärd ska kunna testas i domstol. Fokus lades även på parternas fortsatta framtida ansvar över spelregler och praxis över stridsrätten och att frågor om stridsrätten historiskt sett inte regelmässigt har skickats till AD för prövning.²¹⁹

Vidare beaktas argumenten med avtalsshopping med att det finns ett fortsatt stort utrymme för rätten att strida för ett eget kollektivavtal och innebär därför ingen ökad risk för fenomenet. Risken för arbetsgivarkontrollerade arbetstagarorganisationer var till synes låg, då arbetstagarorganisationer ska enligt 6 § MBL vara en sammanslutning av arbetstagare som tillvaratar arbetstagarnas intressen. Därmed kan det ifrågasättas om en sådan arbetsgivarkontrollerad organisation är en arbetstagarorganisation i lagens mening och om så

²¹⁶ Prop. 2018/19:105 s. 17 f.

²¹⁷ Prop. 2018/19:105 s. 17 f. Se även Helgeson et al, *Remissyttrande från Svenska Hamnarbetarförbundet, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)*, s. 12.

²¹⁸ Demargne, Tiina. *Mats Glavå: Förslaget riskerar försvaga den svenska modellen*. Lag & Avtal. 2018-06-07.

²¹⁹ Prop. 2018/19:105 s. 17.

inte är fallet kan den inte ingå kollektivavtal. Förslaget inte sin helhet påverkar inte heller grundförutsättningen att den arbetstagarorganisation är skapad för att tillvarata arbetstagarernas intressen och gör att risken för arbetsgivarkontrollerade arbetstagarorganisationer inte ökar på arbetsmarknaden.²²⁰

6.6 Krav på förhandling

Förhandlingskravet²²¹ kritiserar för den risk som kan uppstå som kan minska det spelutrymme att fritt disponera över rätten att vidta stridsåtgärder och förhandlingsrätten. Tidigare kunde en arbetstagarorganisation snabbt vidta stridsåtgärder i syfte att sätta press på arbetsgivaren utan föregående förhandling. Bland annat Journalistförbundet påpekar att kravet på förhandling även skulle kunna leda till att arbetsgivaren kan förhålla och ange formella invändningar i syfte att skjuta upp en i övrigt lovlig stridsåtgärd.²²²

I beaktandet av ovanstående kommentar framgår det att parterna i sin överenskommelse angav att den normala ordningen är förhandlingar sker innan stridsåtgärder vidtas. Vidare lyfts fördelarna med förhandlingskravet, exempelvis att göra det enklare att bedöma stridsåtgärdens syfte då organisationen redan i förhandlingen behöver redogöra för vilka krav de ställer och varför. Att förhandla innan kan också leda till bättre förutsättningar för en fredlig lösning mellan parterna innan åtgärder vidtas. Dep. Chefen erkände de risker som exempelvis Journalistförbundet anförde, men ansåg att sådana nackdelar fick accepteras eftersom det utan muntlig bevisning eller protokoll från förhandlingar kan bli svårt att avgöra om syftet med en stridsåtgärd är att uppnå kollektivavtal.²²³

6.7 Olovligt med undanträngning av annat kollektivavtal

Som orosmoment lyfte Akademikerförbundet SSR att det tydligare bör framgå att avsikten med förbudet är en lagreglering av Britanniaprincipen. Föga förvånande angav Hamnarbetarförbundet att förslaget kunde göra det otillåtet för icke-avtalsbärande arbetstagarorganisation att kräva och ta strid för ett eget kollektivavtal som ska tillämpas på

²²⁰ Prop. 2018/19:105 s. 17 f.

²²¹ Att arbetstagarorganisationen måste ha förhandlat om sina krav innan de vidtar en stridsåtgärd, enligt 41 d § p. 3 MBL.

²²² Prop. 2018/19:105 s. 27 f.

²²³ Prop. 2018/19:105 s. 28.

sina egna medlemmar. Hamnarbetarförbundet anger även att förslaget är ensidigt och kunde försvåra avtalssamordningen på arbetsmarknaden.²²⁴

Som motivering till ändringen angavs att det inte fick råda någon tvekan om att stridsrätten inte fick användas som vapen för att angripa ett befintligt kollektivavtalsförhållande. Av den anledningen motiverades ett särskilt villkor som förbjuder krav på undanträngning som bör ge samma uttryck för den rättsliga princip AD har härlett ur MBL i Britanniadomen och i sin praxis. Umeå universitet angav att de tolkade förslaget som att det inte skulle innebära något hinder för en icke-avtalsbunden facklig organisation att vidta stridsåtgärder som syftar till att driva igenom villkoren i sitt egna kollektivavtal som är tänkt att tillämpas på organisationens egna medlemmar, om det kollektivavtalet inte syftar till att tränga undan ett befintligt avtal eller är i övrigt oförenligt med detta. Dep. chefen var av uppfattningen att det villkoret inte bör hindra en arbetstagarorganisation att ta till stridsåtgärder i syfte att tillvarata sina medlemmars intressen samt att bli erkänd som avtalspart.²²⁵

Dep. chefen delade inte förbundets uppfattning om risk för en försämrad samordning och möjligheten för två parallellt tillämpade kollektivavtal. AD:s begränsade praxis angående hur konkurrerande kollektivavtal ska tillämpas beror på att arbetstagarorganisationerna ofta själv löser gränsdragningsfrågor som kan uppstå mellan olika avtal. Avsikten med villkoret var inte att förändra hur tillämpningen av konkurrerande kollektivavtal ska ske eller på något sätt störa avtalssamordningen som fungerar väl.²²⁶

7. Analys

Minoritetsorganisationer kan ofta ha svårt att få till ett eget kollektivavtal. I Göteborgs hamn är situationen den omvända, där är det majoritetsorganisationen Hamnarbetarförbundet som har haft svårt att få till ett kollektivavtal för sina medlemmar. Efter att de uppnådde kollektivavtalsbundenhet med arbetsgivaren, kan reglerna om konkurrerande kollektivavtal ytterligare ställa upp hinder för förbundet att verka för sina medlemmar ”på samma villkor som Transport” (med Hamnarbetarförbundets ord).

²²⁴ Prop. 2018/19:105 s. 32.

²²⁵ Ibid s. 32 f.

²²⁶ Ibid s. 33.

Från de olika avsnitten i ovanstående kapitel är det inte svårt att förstå hur omdebatterat de nya reglerna i MBL har varit. Argument har lyfts från både för- och motsidan vilket leder till att det inte finns några entydiga svar på vad som är rätt och fel. Det får istället tas hänsyn till de övergripande argumenten, varav ett av de viktigaste har varit att värna fredsplikten för arbetsgivare som faktiskt har tecknat kollektivavtal.

7.1 Faktorer som talade för lagändringen

De faktorer som generellt sett talar för begränsningen av arbetstagarorganisationens rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna ett kollektivavtal med en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal är vad som följer (och är sammanfattat från övriga avsnitt). Kollektivavtalets funktion som reglering för arbets- och anställningsvillkor är en viktig del av den svenska modellen och medför dessutom fredsplikt, ett viktigt incitament för att mana arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Om ett fackförbund kan vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal försvinner en del av den fredsbevarande funktionen och därmed minskas incitamentet för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. En av de största vinsterna med att ha ett kollektivavtal försvinner, skulle det kunna påstås. I samband med detta kan då även den svenska modellens legitimitet utmanas i avsaknad av kollektivavtal.

Den tidigare regleringen riskerade även att skapa en obalans mellan arbetsmarknadens parter, till nackdel för arbetsgivaren som kan hamna i en låst och kostsam situation (läs: Hamnkonflikten). Arbetsgivaren kan visserligen teckna flera kollektivavtal med arbetstagarorganisationer inom ett visst arbete på arbetsplatsen, samtidigt som denne då riskerar skadeståndsskyldighet mot det andra förbundet om deras kollektivavtal strider mot det först ingångna kollektivavtalet. I vissa fall, som i exemplet, har arbetsgivaren tecknat ett rikstäckande kollektivavtal som gäller för hela branschen, vilket kan minska viljan att teckna ett till kollektivavtal.

Arbetsgivarna är tydligt gynnade av lagändringen. Med de nya reglerna blir fredsplikten mer omfattande, den leder förhoppningsvis till färre stridsåtgärder och kan därmed ge positiva ekonomiska påföljder i den mån en arbetsgivare ansluter sig till kollektivavtalssystemet. Hamnkonflikten, hur utdragen och kostsam den än var, kan därmed ha gynnat den generella arbetsgiversidan som nu med lagändringen skyddas mot att strejkvapnet missbrukas. Det kan även ses som att arbetsmarknadsparternas position gentemot de oetablerade fackförbunden

stärks och ger därmed de parterna en starkare position, genom att huvudorganisationerna organiserar en majoritet av arbetstagarerna på marknaden.

I Medlingsinstitutets rapport går det även att utröna att det finns en problematik i hur kollektivavtalsbundna arbetsgivare blir utsatta för stridsåtgärder där ett fristående fackförbund är part. Under perioden 2000-2017 kunde inte Medlingsinstitutet heller visa ett fall där ett fristående fackförbund genom varsel eller stridsåtgärder lyckats teckna ett kollektivavtal med en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med en annan part. En redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare som blir utsatt för stridsåtgärder av ett fristående fackförbund kan försättas i en svår situation om det råder djupa motsättningar mellan de två fackförbunden. Med den internationalisering och utveckling som har skett sedan införandet av MBL är arbetsmarknaden annorlunda utformad än vad den var tidigare. Men den konkurrens som kan uppstå på ett internationellt plan kan bolag därmed vara känsligare för stridsåtgärder än vad de tidigare har varit, vilket kan leda till att arbetsgivare helst inte vill vidta konfliktvapnet från deras sida.²²⁷ Det kan ur den synpunkten alltså ses som att de olika parternas konfliktvapen har olika styrkor. Bolag är idag dessutom beroende av varandra för att varukedjan ska fungera effektivt, vilket gör att stridsåtgärder som riktas mot ett bolag kan få effekt mot andra bolag. Så blev fallet i Hamnkonflikten, där bolaget förlorade flera kunder som ändrade sina rutiner vilket resulterade i ekonomiska förluster för arbetsgivaren.

7.2 Faktorer som talade mot lagändringen

De motargument som har förts fram i debatten har bland annat handlat om att stridsrätten är en grundlagsskyddad rättighet och är en central del av den svenska modellen. Av den anledningen ska inskränkningar i stridsrätten göras med eftertänksamhet och försiktighet. För att den svenska modellen ska vara funktionsduglig är det även av vikt att arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att konkurrera med varandra om avtalsrätten för samma område såväl som möjligheten att kunna vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal för att tillvarata intressen för organisationens medlemmar. Stridsåtgärder vidtas sällan i Sverige och används för det mesta ansvarsfullt, bland annat på grund av att de flest arbetstagarorganisationer i Sverige är anslutna till en av huvudorganisationerna som har delat upp arbetsmarknaden genom gränsdragningsöverenskommelser.

²²⁷ Se exempelvis Svenskt Näringsliv. *Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad. 2011-2017*. Mars 2018.

De få stridsåtgärder som faktiskt vidtas gör det i situationer där det saknas kollektivavtal. Den problematik som lyfts i debatten kring inskränkningarna är att de fall där arbetstagarorganisationer vidtar stridsåtgärder mot arbetsgivare för att teckna kollektivavtal förekommer sällan och där få dagar förloras i konflikten. I den typen av konflikter är det därav fristående fackföreningar som är oftast medverkande. Hur rimligt förefaller det sig då att begränsa stridsrätten mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare när den typen av konflikten förekommer så pass sällan? Har hamnarbetarkonflikten satt en sådant skrämmande exempel att det är drastiska åtgärder som krävs? Mycket av motargumenten som fördes fram handlade om att en sådan unik situation som Hamnarbetarkonflikten skulle ha en unik lösning, inte en omfattande förändring i form av nya lagregler. Den typen av förändring straffar samtliga fackförbund oavsett hur ansvarsfullt de förhåller sig till den svenska modellens funktionssätt genom att frånta dessa ett viktigt påtryckningsmedel. Dock kan det tolkas som att mycket av kritiken som förs fram görs ur ett "offerperspektiv" där den tidigare möjligheten att ställa till problem om förbundet inte får igenom sina eventuellt orimliga krav nu tas bort. För de seriösa förbunden kvarstår möjligheten att vidta stridsåtgärder om syftet är en ärligt avsikt att teckna kollektivavtal.

Från de fristående fackförbundens synvinkel kan det argumenteras att de är i underläge på arbetsmarknaden då de står utanför den samordning som skett mellan och inom huvudorganisationerna. Den villkorade stridsrätten skulle eventuellt kunna försvaga fristående fackförbunds ställning genom att ta bort ett verktyg för att visa missnöje och skapa en obalans mellan de väletablerade och fristående fackförbunden. Det kan på detta spår även argumenteras för att arbetsgivare, i exemplet APM Terminals i Göteborg, skulle kunna undvika en konflikt av den omfattningen om de hade tecknat kollektivavtal med det fackförbund som har majoritet av arbetstagarna på arbetsplatsen. Det tillhör dessvärre även den svenska modellens funktionssätt att bli utsatt för stridsåtgärder. Dock är det oklart vad Hamnarbetarförbundet vill uppnå. I visst material låter det som kollektivavtal, i nästa material vill de bara uppnå rättigheter men de specificerar inte hur. Risken för avtalsshopping och uppkomsten av gula fack är även de faktorer som pekar på nackdelar med den nya lagstiftningen. Huruvida gula fack är något som uppstår realistiskt sett i en arbetsmarknad med stort medbestämmande för arbetstagares förblir osagt i denna uppsats. Det är snart ett år sedan lagstiftningen implementerades vilket gör att det ännu inte finns någon större mängd praxis på området och gör att effekterna av lagstiftningen är svåra att överblicka. Det gör även att det är svårt att förutspå om eller hur

maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter har skiftats och på den svenska modellen i helhet.

7.3 Kan den nya lagstiftningen lösa problem som Hamnarbetarkonflikten?

En tydlig skillnad från den tidigare lagstiftningen om stridsåtgärder och fredsplikt, är att enligt den nya 41 d § MBL kan inte en arbetstagarorganisation vidta stridsåtgärder för att få till olika villkor för sina medlemmar, utan endast i syfte att uppnå ett självständigt kollektivavtal med arbetsgivaren. Med förhandlingskravet måste då organisationen även i förhandling tydligt presentera de krav som ställs och vad stridsåtgärden är tänkt att uppnå. Stridsåtgärder blir även olovliga om de syftar till att undantränga ett hos arbetsgivaren befintligt kollektivavtal. Andra skillnader är även att det blir förbjudet enligt 41 e § MBL att vidta stridsåtgärder som påtryckningsmedel vid rättstvister. För arbetsgivaren sker också en viktig, fördelaktig förändring i att den kvarlevande stridsrätten enligt 44 § 2 st MBL inte längre gäller för parter som efter en stridsåtgärd enligt 41 d § slutit kollektivavtal.

De problem som lagstiftningen ämnar att lösa verkar till stor del grunda sig i att undvika sådana utdragna och omfattande konflikter som det blev i Göteborgs hamn. I propositionen till lagändringen görs det skillnad mellan stridsåtgärder som tilltas som ett yttersta påtryckningsmedel i avtalsförhandlingar och stridsåtgärder som används i andra syften. Är syftet att uppnå kollektivavtal förstärks kollektivavtalets roll i den svenska modellen. Vidtas stridsåtgärder däremot i andra syften, som emellanåt var problemet i Göteborg, har detta inte en lika skyddsvärd funktion. De problem som då kan uppstå, utan en begränsning av stridsåtgärdsrätten, är att det kan skapas incitament för arbetstagarorganisationer att istället för att sluta ett kollektivavtal, tillvarata sina medlemmars intressen kortsiktigare genom att framföra krav med stöd av hot om eller vidtagna stridsåtgärder. Genom förhandlingskravet som infördes kan det även öka förutsättningarna för en fredlig lösning innan åtgärder vidtas, det blir därmed en proaktiv handling.

Lagändringen syftar också till att undvika olika spelregler på samma arbetsmarknad, vilket det var innan då fristående organisationer inte var bundna av den praxis och regler som användes av huvudorganisationerna. Förslaget ämnar även att undvika en obalans mellan de olika parternas intressen genom att de nu omfattas av samma regler.

Om Hamnarbetarförbundets avsikter med att teckna kollektivavtal varit ärliga är den nya lagstiftningen inget problem, då den inte ställer något hinder för en icke-avtalsbärande organisationen att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare om syftet är att uppnå kollektivavtal. Det bör därför inte bli ett problem för andra arbetstagarorganisationer i framtida konflikter med samma mål. Vad som däremot är oklart var om Hamnarbetarförbundet verkligen syftade till att uppnå kollektivavtal i sina handlingar, eller om de gjorde ett protesterande ställningstagande enbart för att de inte var kollektivavtalspart. Hamnarbetarförbundet har enligt Nycander träffat överenskommelser tidigare, inte avtal, vilket har gjort att de undkommit fredsplikten.²²⁸ Genom lagändringarna skyddas nu arbetsgivaren mot situationer där stridsvapnet vidtas i påtryckningssyfte.

Hamnarbetarkonflikten skulle kunna illustrera en potentiell problematik som kan uppstå när tvister har ursprung i ideologiska faktorer mellan organisationer. Konflikten pekar på den problematiska relation som kan finnas mellan ett etablerat fackförbund och ett fristående fackförbund och som kan försvåra en lösning för kollektivavtalsrätten. Konflikten pågick under cirka tre år och blev kostsamt både för näringslivet och för de berörda arbetstagarna. Eftersom Hamnarbetarförbundet bröt sig ur det LO-anslutna Transport bör detta ha skapat stora motsättningar mellan förbunden. Det är intressant att fundera på om den bakgrunden har medfört svårigheter att enas om en kollektivavtalslösning i containerhamnen i Göteborg. Att teckna ett kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet ter sig onaturligt ur arbetsgivarens perspektiv. De har redan en tradition av att teckna kollektivavtal med den etablerade organisationen Transport, som dessutom är anslutet till LO som internt har bestämt vilket medlemsförbund som ska organisera vilka arbetsplatser. Hamnarbetarförbundet kan ses om en onaturlig motpart enligt den ordning och hierarki som råder på arbetsmarknaden med de etablerade organisationerna. Arbetsgivarens motvillighet att teckna kollektivavtal kan också botten i det faktum att de faktiskt redan har ett kollektivavtal som reglerar villkoren på arbetsplatsen, vilket minskar behovet av att teckna ett andra avtal och binda upp sig till en ny kollektivavtalspart som sedan kommer att utkräva sina rättigheter.

De fördelaktiga rättsverkningar som följer av ett kollektivavtal gör det viktigt för arbetstagarorganisationer att bli avtalsparter i ett kollektivavtal. Arbetsgivaren är inte skyldig att involvera ett icke kollektivavtalsbundet fackförbund i exempelvis förhandlingar i samma

²²⁸ Nycander, Svante. *Regeringen bör ta över hamndriften i Göteborg*, 2018.

omfattning som mot en kollektivavtalsbunden organisation. En obunden arbetarorganisation ställs dessutom utanför inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen i stor mån. Kollektivavtalet är ett verktyg för vad som ska gälla inom en verksamhet och på en arbetsplats och lagstiftningen gynnar ofta de organisationer med kollektivavtal. Lagstiftningen ger dessutom möjlighet för den part som vill åstadkomma en ändring av lagen att sluta kollektivavtal i detta syfte, något som kan främja kollektivavtalsreglering. Med de nya reglerna blir det hårdare krav på de åtgärder som får vidtas i syfte att träffa kollektivavtal. För en arbetsgivare som redan har tecknat ett kollektivavtal sedan tidigare, ges dessa rättigheter till det kollektivavtalsbärande förbundet. Vill fler arbetstagarorganisationer uppnå samma rättigheter har de fortfarande rätt att vidta stridsåtgärder i det syftet, bara det att det nu krävs ett mer omfattande förarbete innan en stridsåtgärd kan bli aktuell.

Trots att Hamnarbetarförbundet organiserar en majoritet av de anställda var det Transport som under en lång tid var kollektivavtalspart och fick åtnjuta de rättigheter som följer av en sådan position. Fackförbundets primära syfte är att representera medlemmarna och tillvarata deras intressen, vilket uppnås bland annat genom att organisera flest arbetstagare. Hamnarbetarförbundet har haft den arbetstagemajoriteten men ändå varit underställda Transport, vilket skulle kunna anses vara skevt sett ur ett funktionellt perspektiv där slutande av kollektivavtal uppmanas till, men där ett representativt fackförbund inte fått positionen som kollektivavtalspart utan en långvarig och kostsam konflikt. Det är även värt att fundera på om arbetsgivaren, som tidigare primärförhandlat med Hamnarbetarförbundet trots att de inte var skyldiga till det och på så sätt bibehöll någon slags fred på arbetsplatsen, inte fortsatte med det enligt den tradition de skapat. Om de hade fortsatt ge efter på den punkten, hade konflikten då uppstått? Dock har Hamnarbetarförbundet flertalet gånger fått igenom sin vilja genom att vidta stridsåtgärder utan att erbjuda fredsplikt. Sådana påtryckningar är skadligt för arbetsgivaren som hamnar i ett underläge där fackförbundet kan få igenom praktiskt taget vilka villkor de vill utan att erbjuda något i utbyte.

En intressant synvinkel är att fundera på de etablerade fackförbundens tankesätt i processen. Har de övervägt andra parter position på arbetsmarknaden och vad lagändringen skulle innebära för dem, som exempelvis de fristående fackförbunden? Troligtvis, då de med sitt förslag till staten sätter ramarna för vad politikerna och regeringen ska besluta om i frågan. Genom sitt förslag har de som majoritetsaktörer i den svenska modellen säkerställt en långsiktigt starkare reglering av arbetsfred än tidigare, i enlighet med deras arbetssätt. Trots att

konflikten i hamnen löste sig, blev lagändringen ändå verklighet efter att konflikten var över. Var det nödvändigt med en så ingripande lösning? Eller tog parterna och staten ett passande tillfälle i akt att göra välbehövda begränsningar som de suktrat efter länge? En unik situation bör väl kanske också ha fått en unik lösning hellre än en omfattande lagändring, skulle det kunna argumenteras för.²²⁹

7.4 Stridsåtgärderna i förhållande till den svenska modellen

Den svenska modellen präglas av parternas egna ansvar för förhållandena på arbetsmarknaden där statens inblandning är så låg som möjligt. Modellen kräver ett ömsesidigt förtroende, ansvarstagande och samförstånd för att fungera väl utan större, kostsamma konflikter. Något slags ramverk kan dock krävas för något yttre ramverk och den funktionen fyller MBL, som likväl ändå ger stora möjligheter till kollektivavtalslösningar. Genom kollektivavtalet följer fredsplikten som gör att stridsåtgärder inte får vidtas om det som blivit förhandlat, avtalat och reglerat i avtalet. Stridsrätten fungerar som ett medel att uppnå en högre kollektivavtalsäckning, vilket är essentiellt för att få den svenska modellen att fungera. Genom lagändringen kan kollektivavtalsbundna arbetsgivare åberopa fredsplikt i förhållande till andra arbetstagarorganisation än den de har kollektivavtal med, när syftet med en stridsåtgärd inte är att få till stånd kollektivavtal eller om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren.

Innan Hamnarbetarförbundet tecknade kollektivavtal med APM Terminals var konflikten ett tydligt exempel på en situation där den svenska modellen inte fungerade som avsett. Av vilken anledning den inte fungerade kan bero på flera olika orsaker, om det berodde på en rättighet som ett förbund kämpade in i det sista för, brist på ansvarstagande eller på ett förbunds missbruk av de vapen som fanns tillgängliga. Oavsett vilket kunde parterna inte lösa konflikten själva om vilken organisation som skulle teckna kollektivavtal, utan staten fick ingripa i stället. Den konkurrerande ställningen mellan Hamnarbetarförbundet och Transport går långt tillbaka och ledde till att de inte kunde nå, och inte heller ville ha, en trepartslösning i frågan men där de lyckades teckna separata avtal. Hamnarbetarförbundet organiserar cirka 85 procent av de anställda i hamnen (enligt deras egna siffror) vilket gör att de stridsåtgärder förbundet vidtar drabbar verksamheten hårt. Konflikten har kostat miljarder och har inte bara drabbat hamnen

²²⁹ Gunnars, Lena. "Som att be om maktkamper mellan fackförbunden". Lag & Avtal, 2018-03-22.

utan även indirekt andra parter på arbetsmarknaden. Staten var en av dessa, som fick kostnader i form av utebliven intjäning av hamnavgifter för uteblivna transporter och leveranser. Detta kan ha blivit ett incitament för staten, och även huvudorganisationerna, att ingripa i konflikten i syfte att få den svenska modellen fungerade även i den situationen. Att inte göra det skulle kunna tära på modellen, kanske sätta exempel för andra fristående organisationer, och kunna leda till en markant försämring i modellens effektivitet och funktion.

Lagförslaget som parterna lämnade in, som blev grunden till lagändringen, bygger på de regler parterna redan använde i huvudavtal och i praxis. Genom att skapa ett regelverk som gäller alla parter på arbetsmarknaden, spelar det nu mindre roll om en part är medlem i en av huvudorganisationerna eller inte. För huvudorganisationernas del kan detta anses vara ett klokt drag då det är i grunden deras regler som lagfästs och kommer inte att innebära någon smärre förändring för deras del då majoriteten av alla förbund på arbetsmarknaden tillhör en av huvudorganisationerna. Huvudorganisationerna förmedlar dessutom vilken makt de besitter genom att lösa arbetsmarknadsrelaterade problem och att den svenska modellen är fortsatt stark. Däremot, eftersom konflikten krävde statlig inblandning både genom medlingsinsatser och slutligen lagstiftning för att undvika den typen av problem senare, kan det argumenteras för att den svenska modellen inte varit så framgångsrik i detta fall då arbetsmarknadsparterna ska kunna lösa konflikter utan statlig inblandning. Ser man det ur en annan synvinkel så är det kanske precis det de gjorde, att parterna löste konflikten utan statlig inblandning även om staten sedan tog vid för att lagfästa förslaget.

APM Terminals VD Henrik Kristensen är kritisk och menar att den svenska modellen och den svenska lagstiftningen har ett kryphål som tillåter fackförbund att strejka i en verksamhet där det redan finns kollektivavtal. Glavå däremot riktar kritik mot arbetsgivarsidans hantering av hamnkonflikten och menar att det kryphål som Kristensen talar om inte finns. Glavå pekar på huvudregeln att de organisationer som inte har kollektivavtal har rätten att vidta stridsåtgärder.²³⁰ Huvudskälet för en arbetsgivare att teckna kollektivavtal är att få arbetsfred. Traditionen att teckna kollektivavtal med Transport till trots, hade APM Terminals velat ha en mer omfattande arbetsfred på arbetsplatsen kunde de ha tecknat kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet tidigare med anledning av deras medlemsmajoritet. Ur den aspekten är det inte orimligt att Hamnarbetarförbundet vidtagit de åtgärder de gjort i syfte att få

²³⁰ Bergsten & Makboul. *Så blev bråket i hamnen något som berör alla*. 2018.

representera majoriteten av de anställda på arbetsplatsen. Dock har de inte rätt till att göra några smärre förändringar av lön eller anställningsvillkor så länge Transport har det första avtalet, utan de största fördelarna de uppnår är på den organisatoriska nivån. Det rikstäckande avtalet täcker däremot alla hamnar i Sverige och av den anledningen är den avtalstraditionen arbetsgivaren haft med Transport kanske mindre lätt att bryta.

7.5 Vilket kollektivavtal ska tillämpas?

Utgångspunkten är att arbetstagarorganisationer får vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, även om denna rättighet har begränsats med de nya reglerna. Det kan vara svårt för ett fristående fackförbund att uppnå kollektivavtal med en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Hamnarbetarförbundet har, sett ur den synvinkeln, uppvisat enastående ihållighet i sin kamp att uppnå kollektivavtal för att kunna reglera villkoren för sina medlemmar. Men vad uppnådde de egentligen?

Huvudregeln när två kollektivavtal på samma arbetsplats reglerar samma arbete är att anställningsvillkoren utgår ifrån det först tecknade avtalet. Detta ter sig vara en rent praktisk lösning utifrån det resonemang som presenterats av Holke, Olauson och Hansson. Vad som praktiskt skulle hindra att arbetsgivaren tillämpar till exempel olika arbetstider för olika kollektivavtal framkommer inte. Detta verkar inte vara praktiskt förekommande i AD:s praxis och inte heller i litteraturen. Om de normativa villkoren skulle vara omsorgsfullt samordnade bör det inte finnas något hinder mot att tillämpa både avtalen parallellt. Hansson menar att det kan vara svårt att samordna två olika avtal utan samarbete mellan arbetstagarparterna. Ett sådant samarbete kan te sig svårt att föreställa i praktiken då en viss konkurrens kan finnas mellan de parterna. I Hamnarbetarkonflikten finns det en långtgående osämja mellan Transport och Hamnarbetarförbundet. Hamnarbetarförbundets kollektivavtal blev förvisso till stor del samordnat med Transport, men inte utan år av konflikt och höga kostnader för arbetsgivaren²³¹. Hansson pekar även på att anställningsvillkor inte alltid anges av bara uttryckliga bestämmelser utan även av avtalstillämpning och praxis som parterna är ense om. Med det resonemang som förs om ordning och reda i förhållandet mellan avtalsparterna och att det är önskvärt för parterna att endast ha ett avtal att följa är det är den allmänna uppfattningen att anse om en verksamhet är reglerad i två konkurrerande kollektivavtal, ges företräde åt det ena avtalets

²³¹ I svaromålet i bilaga C menas det däremot att avtalen inte alls är samordnade.

anställningsvillkor. Som huvudregel ska därför det först tillkomna avtalet ha företräde i valet mellan två konkurrerande kollektivavtal, även sett till AD:s praxis. De obligatoriska villkoren ska tillämpas i den mån de inte bryter mot det andra avtalet. Det torde bara ske om det står uttryckligt reglerat i det ena eller andra avtalet att sådana villkor finns eller förbjudes. Finns en sådan oförenlighet tillämpas det första avtalets bestämmelser. Står inte sådana villkor uttryckligen, bör det inte finnas något problem att tillämpa villkoren parallellt. Parten som har det andra kollektivavtalet kan bli skadeståndsberättigad i de fall deras avtal inte kan uppfyllas, under förutsättning att de inte var medvetna om att det fanns ett annat avtal som reglerade samma arbete.

Även om den andra arbetstagarorganisationen har en begränsad rätt i att reglera villkor för sina arbetstagare då det redan finns ett första kollektivavtal, ges den organisationen ställning som kollektivavtalspart och därmed förstärkt förhandlingsrätt och andra förmåner som följer av kollektivavtal.

Edström menar att förvisso har Transport det första avtalet, men att det bara i AD vid tvistelösningar då två avtal strider mot varandra som det spelar roll vilket avtal som tecknades först. Edström menar att de två kollektivavtal som Sveriges Hamnar tecknat med de två förbunden är fullvärdiga och likalydande och inte i strid med varandra. Av den anledningen har Sveriges Hamnar och arbetsgivaren en skyldighet att förhandla med båda förbunden, vilket inte har skett i det mål som Hamnarbetarförbundet har tagit till AD, vilket är bifogat i mål 89/19 i bilagorna vid uppsatsens slut. Edström menar vidare att det inte är fråga om ett hängavtal, vilket var det Hamnarbetarförbundet ville undvika, och inte heller att det skulle vara ett andrahandsavtal. Edström pekar på frånvaron av en legal definition av andrahandsavtal och med det i åtanke bör både fackförbunden ha en likvärdig rätt till förhandlingar. Sådana åsikter framgår inte i den utvalda litteraturen eller rättsfallen som har behandlat ämnet. Det ska därmed bli intressant att se domslutet i mål 89/19 som AD bör komma med under sommaren. Hamnarbetarförbundet själva anser att de har samma rättigheter som Transport ifråga om exempelvis lokala och centrala förhandlingar. Hamnarbetarförbundet erkänner dock att under 2019 års diskussioner med arbetsgivaren har inte gränserna mellan de två kollektivavtalen klarlagts om de skulle visa sig vara motstridiga. Förbundet menar att om parter ingår avtal i Sverige så är de båda skyldiga att följa de åtaganden man gjort i avtalet. De menade även att de inte kommer acceptera någon diskriminerande praxis eller uppdelning mellan de själva och

Transport i verksamheten. Utifrån de regler om konkurrerande kollektivavtal i avsnittet 4.4, lär denna inställning inte vara hållbar med hänvisning till förstahandsavtalets starka ställning.

8. Avslutande reflektioner

Problemet som den nya regleringen i MBL ämnar att komma tillrätta med är framförallt att skydda arbetsgivare som redan gjort rätt enligt den svenska modellen och tecknat kollektivavtal med ett fackförbund på arbetsplatsen. I realiteten gäller lagändringen framförallt minoritetsorganisationerna, som står utanför den samordning som huvudorganisationerna har. Något som återkommer i diskussionen är om en arbetsgivare verkligen kan förvänta sig en omfattande, outtalad fredsplikt om denne väljer att inte teckna kollektivavtal med det förbund som har majoritetsmedlemmarna på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens reella rätt att välja kollektivavtalspart, därmed finns inget krav på om det är ett majoritetsfack eller inte. Fackförbund som nu vill uppnå kollektivavtal får hårdare krav på förberedelserna innan en stridsåtgärd vidtas och kan inte längre vidta stridsåtgärd för att genomföra olika slags påtryckningar. Är fackförbundets avsikter med stridsåtgärder att faktiskt uppnå kollektivavtal, bör alltså den nya lagstiftningen inte vara något större hinder i den strävan.

De nya reglerna i MBL skärper alltså syftet för minoritetsorganisationer²³² att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Då arbetsgivaren redan är bunden av kollektivavtal, träder reglerna om konkurrerande kollektivavtal in och kan på ett sätt ”beröva” den arbetstagarorganisation som vidtar stridsåtgärden på de rättigheter den hoppas uppnå. Denna princip är däremot viktigt för att vidhålla en samordning på arbetsplatsen där kollektivavtalens tillämplighet ifråga om anställningsvillkor bör appliceras på alla arbetstagare. Det ska bli intressant att se vad AD kommer döma i denna fråga vad gäller det mål som Hamnarbetarförbundet har fört upp. Med tanke på de principer inom konkurrerande kollektivavtal som det återkommande hänvisas till, förstahandsavtalens generella företräde framför andrahandsavtalens, lär nog inte Hamnarbetarförbundet komma någon vart med sina anspråk. Detta är ett område som kanske kommer att bli mer aktuellt i framtiden nu när stridsåtgärdsrätten mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare begränsats till att syftet ska vara att uppnå kollektivavtal, till skillnad från innan då stridsåtgärden kunde gälla i princip vad som helst.

²³² Då huvudorganisationerna själva reglerar vilket av medlemsförbunden som ska organisera vilka arbetstagarare.

Källförteckning

Offentligt tryck

Dir. 2017:70, *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden.*

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.*

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

Prop. 2018/19:105, *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister.*

SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III – En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.*

Rättsfall

AD 1974:14

AD 1977:14

AD 1977:49

AD 1978:75

AD 1978:111

AD 2004:96

AD 2005:110

Kollektivavtal

Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet

http://hamn.nu/assets/files/Hamn_och_Stuveriavtal_2020_HF.pdf

Tryckta källor

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

Edlund, Sten., Nyström, Birgitta. *Arbetsrätt i förändring*. Stockholm, Nerenius & Santérus förlag, 1995.

Fahlbeck, Reinhold. En fråga rörande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt. I *Liber Americum Kjell Å Modéer*. Lund: Juristförlaget, 2007.

Fahlbeck, Reinhold. *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor- En internationell jämförelse*. Lund, Juristförlaget i Lund, 2007.

Gabinus Göransson, Håkan., Garpe, Bengt. *Arbetsrätten - en introduktion*, 7. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.

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

Hansson, Mikael. *Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskaplig berättelse*. Uppsala, Iustus Förlag, 2010.

Holke, Dan., Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen- med kommentar*. 7. uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod. I *Juridisk metodlära*. Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018.

Källström, Kent., Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, Uppsala: Iustus förlag, 2019.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet- Inledning till den individuella arbetsrätten*, 5. uppl. Uppsala: Iustus Förlag, 2019.

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

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Uppsala, Iustus förlag, 2019.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 4. uppl. Stockholm: Norstedts juridik, 2018.

Rapporter

Helgeson, Erik., Forsström, Anders., Kappelmark, Amanda., Hallberg, Karin. Svenska Hamnarbetarförbundet. *Remissyttrande från Svenska Hamnarbetarförbundet, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40).*

Konkurrensverkets rapportserie 2015:6. *Arbets- och anställningsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal vid offentlig upphandling.*

Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal – En rapport från Medlingsinstitutet 2017,* Stockholm, 2017.

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017- Medlingsinstitutets årsrapport.* Helsingborg: Stibo Graphic.

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019- Medlingsinstitutets årsrapport.* Helsingborg: Stibo Graphic.

Nyström, Birgitta, Lunds Universitet. Remissyttrande över promemorian: *Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40),* 2019-01-23,

Svenskt Näringsliv, *Den svenska modellen har kontrat,* 2005.

Svenskt Näringsliv. *Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad. 2011-2017.* Mars 2018.

Digitala källor

Arbetsmarknadsdepartementet, *Regeringen tog emot stridsåtgärdsutredningen,* 8 juni 2018. Hämtad 20200227.

<https://www.regeringen.se/artiklar/2018/06/regeringen-tog-emot-stridsatgardsutredningen/>

Bergsten, Henrik., Makboul, Lina. *Så blev bråket i hamnen något som berör alla*. SVT Nyheter, Uppdrag Granskning. 2018-01-17. Hämtad 2020-03-20.

<https://www.svt.se/special/speletomhamnen/>

Demargne, Tiina. *Mats Glavå: Förslaget riskerar försvaga den svenska modellen*. Lag & Avtal. 2018-06-07. Hämtad 2020-04-26.

<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/mats-glava-forslaget-riskerar-forsvaga-den-svenska-modellen-6918508>

Erlandsson, Anna. Sveriges Radio, *Detta behöver du veta om hamnkonflikten i Göteborg*. 29 juni 2017. Hämtad 2020-02-24.

<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6729121>

Green, Axel., Morin, Anna. *Historiskt avtal i hamn – konflikten avblåst*. Arbetaren, 2019-03-06. Hämtad 2020-04-22.

<https://www.arbetaren.se/2019/03/06/historiskt-avtal-i-hamn-konflikten-avblast/>

Gunnars, Lena. *Här är kritiken mot parternas förslag*, Lag & Avtal, 2018-06-21. Hämtad 2020-04-28. Hämtad 2020-04-22.

<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/har-ar-kritiken-mot-parternas-forslag-6919914>

Gunnars, Lena. *”Som att be om maktkamper mellan fackförbunden”*. Lag & Avtal, 2018-03-22. Hämtad 2020-04-05.

<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/som-att-be-om-maktkamper-mellan-fackforbunden-6904449>

Hamnarbetarförbundet, *Ett lågvattenmärke: Hamnarbetarförbundet kommenterar Transports nya ståndpunkt i APMT-konflikten*, Tidningen Hamnarbetaren, 2016-11-09. Hämtad 2020-05-14.

<http://hamn.nu/article/2322/Ett-lagvattenmarke-Hamnarbetarforbundet-kommenterar-Transportsnya-standpunkt-i-APMT-konflikten.html>

Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, Tidningen hamnarbetaren, 2018-02-20. Hämtad 2020-03-20.

<http://hamn.nu/article/2430/>

Hidesten, Per., Widolf, Per. *Hamnarbetarförbundets agerande skadar den svenska modellen*. 28 januari 2019. Arbetet debatt. Hämtad 2020-04-27.

<https://arbetet.se/2019/01/28/hamnarbetarforbundets-agerande-skadar-den-svenska-modellen/>

Kennedy Marie, *Den bittra kampen om Göteborgs hamn*, Göteborgs-posten, 2017-05-07. Hämtad 2020-04-15.

<https://www.gp.se/ekonomi/den-bittra-kampen-om-g%C3%B6teborgs-hamn-1.4262579>

Larsson, Mats. *Facklig anslutning år 2019*. 2019, LO, Enhet för avtalsfrågor. Hämtad 20200317.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_ar_2019_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_%C3%A5r_2019.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_ar_2019_pdf/$File/Facklig_anslutning_%C3%A5r_2019.pdf)

LO, *Transportarbetarförbundet*, 2012-09-04. Hämtad 2020-03-19.

https://www.lo.se/start/om_oss/organisation/forbunden/transportarbetareforbundet

LO, *LO:s organisationsplan 2012*. Hämtad 2020-05-10.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_kongressrapport2012_organisationsplan2_pdf/\\$file/Kongressrapport2012_organisationsplan2.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_kongressrapport2012_organisationsplan2_pdf/$file/Kongressrapport2012_organisationsplan2.pdf)

Nycander, Svante. *Regeringen bör ta över hamndriften i Göteborg*, Dagens Industri, 2018-01-16. Hämtad 2020-04-27.

<https://www.di.se/debatt/svante-nycander-regeringen-bor-ta-over-hamndriften-i-goteborg/>

Stenvall, Alexandra, *Hamnarbetarna har äntligen fått sitt kollektivavtal*, Fackförbund, 2019. Hämtad 2020-05-22.

<https://www.xn--fackfrbund-icb.com/artiklar/hamnarbetarna-f%C3%A5r-kollektivavtal>

TCO, *Den svenska modellen*, Hämtad 2020-03-17.

https://www.tco.se/globalassets/den_svenska_modellen_sv.pdf

Transportarbetarförbundet, *Nu räcker det: Transport tar ansvar för den svenska modellen*, 2018-01-22. Hämtad: 2020-04-07.

<https://news.cision.com/se/transportarbetareforbundet/r/nu-racker-det--transport-tar-ansvar-for-den-svenska-modellen,c2435956>

Von Scheele, Calle. *Hamnkonfliktens parter får göra upp i AD*, Lag & Avtal, 2017-04-21. Hämtad 2020-04-23.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsdomstolen/hamnkonfliktens-parter-far-gora-upp-i-ad-6842778>

Von Scheele, Calle. *Hamnkonfliktens moment 22*, Lag & Avtal, 2017-10-19. Hämtad 2020-04-20.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonfliktens-moment-22-6877524#conversion-310803801>

Von Scheele, Calle. *Hamnkonflikten verkar olöslig: vi kan inte gå längre*. Lag & Avtal. 2017-03-13. Hämtad 2020-04-20.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonflikten-verkar-oloslig-vi-kan-inte-ga-langre-6832019>

Von Scheele, Carl. *Konflikträtten utreds efter hamnstrejken*, Lag & Avtal, 2017-06-29. Hämtad 2020-04-28.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/konfliktratten-utreds-efter-hamnstrejken-6857729>

Ärlund, Joakim. *Hamnkonflikten handlar om mer än AD-domar*. Göteborgs-Posten. 2018-02-23. Hämtad 2020-02-27.

<https://www.gp.se/debatt/hamnkonflikten-handlar-om-mer-%C3%A4n-ad-domar-1.5221089>

Örnerborg, Elisabet. *Arbetsgivarna bestrider Hamnarbetarförbundets krav*. Lag & Avtal. 2020-01-30. Hämtad 2020-04-22.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsdomstolen/arbetsgivarna-bestrider-hamnarbetarforbundets-krav-6985972>

Örnerborg, Elisabet. *Hamnarbetarförbundets avtal prövas i AD*. Lag & Avtal. 2020-01-30. Hämtad 2020-04-23.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsdomstolen/hamnarbetarforbundets-avtal-provas-i-ad-6985913>

Örnerborg, Elisabet., Kindbom, Mikael., *Juridikprofessor: "Andrahandsavtal bara ett påhitt"*. Lag & Avtal. 2019-04-23. Hämtad 2020-04-22.

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/juridikprofessor-andrahandsavtal-bara-ett-pahitt-6955913>

Uppsatser

Engström, Alexandra. *Kollektivavtalens dilemma. Vilket kollektivavtal skall tillämpas om det finns två konkurrerande kollektivavtal som reglerar samma arbete?* Kandidatuppsats, Lunds universitet, 2016.

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOID=8899796&fileOID=8899797>

Bilaga A – Utdrag Hamn- och stuveriavtalet

Utdrag ur Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet

§ 4 C Mom 1 Förläggning av skiftarbete

Vid behov av olika former av skiftarbete förläggs, efter överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna, arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema, vilket ska ange arbetstidens början och slut samt raster.

För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila. Vid schemaläggning ska dock iakttas att veckovilan utgör minst 24 timmar per sjudygnperiod.

§ 16 Mom 3 Förhandling

Förhandling föres i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och behörig företrädare för berörd avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet. Uppnås inte enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part, som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan, att påkalla central förhandling.

Bilaga B – Utdrag stämningsansökan

Utdrag från stämningsansökan i mål nr A 89/19

Kärande: Svenska Hamnarbetarförbundet

Ombud: Advokat Anders Karlsson, Advokatfirman Axelsson & Karlsson

Svarande:

1. APM Terminals
2. Sveriges Hamnar

Saken: Brott mot kollektivavtal

Grunder

APM Terminals Gothenburg har, i strid mot & 4 C Mom 1 i Hamn- och Stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet, vägrat att ingå överenskommelse eller en förhandla med Svenska Hamnarbetarförbundet om förläggning av skiftarbete.

För det fall Arbetsdomstolen mot förmodan skulle finna att APM Terminals Gothenburg inte har agerat i strid mot Hamn- och Stuveriavtalet har bolaget i vart fall agerat i strid mot § 11 i medbestämmandelagen genom att underlåta att på eget initiativ förhandla med Svenska Hamnarbetarförbundet om viktigare förändringar av arbetsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen.

APM Terminals Gothenburgs lagstridiga agerande berättigar Svenska hamnarbetarförbundet till allmänt skadestånd.

Bakgrund och omständigheter

APM Terminals Gothenburg (i fortsättningen bolaget) bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn och är bundet av kollektivavtal till Svenska Hamnarbetarförbundet. Lokal och central tvisteförhandling har förevarit mellan parterna.

2M-alliansen är bolagets viktigaste och mest prioriterade kund och har så varit sedan 2012 när. Fartyg från 2M-alliansen anlöper Göteborgs hamn en gång i veckan. Sedan åtminstone ett år tillbaka i tiden har alliansens fartyg anlöpt containerterminalen från tisdag morgon till onsdag eftermiddag. De flesta arbetsscheman på containerterminalen är skräddarsydda för att optimera bemanningen under denna arbetstopp.

Under våren 2019 beslutade 2M-alliansen att ändra sina anlöptider till Göteborgs hamn till ankomst under natten till måndag och avresa någon gång under tisdagen. Med anledning av de ändrade anlöptiderna infördes nya arbetstidsscheman den 12 maj 2019 för huvuddelen av hamnarbetarna på containerterminalen, av vilka majoriteten är medlemmar i Svenska Hamnarbetarförbundet.

Beslut om nya scheman - generellt

Bolaget bedriver stuveriverksamhet i containerhamnen, en av flera hamnar i Göteborg. Schemaförändringarna omfattar, förutom ändrade arbetstider i verkstaden, 3 av hamnens 5 verksamhetsområden i produktion; fartyg, tompark och järnväg. Förändringarna berör ca 140 anställda arbetare vilket utgör ca 75% av samtliga anställda i bolaget. En övervägande majoritet av dessa anställda är medlemmar i förbundet.

Verksamhetsområdet fartyg hanterar lossning och lastning av containrar på och av fartyg i hamn med hjälp av bland annat lyftkranar och gränsletruckar. Verksamhetsområdet tompark hanterar tomma containrar vilka förvaras i särskilda depåer och används sedan vid godstransporter. Verksamhetsområdet järnväg hanterar lossning och lastning av tågturen containertrafik.

Sammanfattning

Schemaförändringarna har fått omfattande konsekvenser för förbundets medlemmar i

form av helt nya arbetstider, i många fall ökad genomsnittlig arbetstid per vecka och ökat inslag av nattarbete. Senast en lika omfattande schemaförändring har genomförts av bolaget var för ca två år sedan.

Beslutet om schemaförändringar utgör viktigare förändringar av verksamheten och viktigare förändringar av arbetsförhållandena för arbetstagare som tillhör förbundet.

Som framgår av redogörelsen ovan arbetar samtliga arbetstagare som berörs av schemaförändringarna i ett skiftsystem och omfattas således av Hamn- och stuveriaavtalets § 4 C Mom 1.

Enligt § 4 i Hamn- och stuveriaavtalet är den ordinarie arbetstiden; måndag - fredag 07.00 -16.30.

Enligt § 4 C Mom 1 ska överenskommelse träffas mellan de avtalsslutande parterna om förläggning av skift.

Bolaget har i samband med genomförandet av nya arbetsscheman vägrat att ingå en överenskommelse med förbundet eller ens förhandla med förbundet om förläggning av skrift i samband med nu genomförda schemaförändringarna. Bolagets agerande torde utgöra ett brott mot Hamn- och Stuveriaavtalet.

Bilaga C – Utdrag svaromål

Utdrag från svaromål i mål nr A 89/19

Kärande: Svenska Hamnarbetarförbundet

Ombud: Advokat Anders Karlsson, Advokatfirman Axelsson & Karlsson

Svarande:

1. APM Terminals
2. Sveriges Hamnar

Saken: Brott mot kollektivavtal

Grunder och sakomständigheter i övrigt

Vad gäller påstått brott mot Hamn- och stuveriavtalet med Svenska Hamnarbetarförbundet görs i första hand gällande att Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet är det förstahandsavtal som gäller inom tillämpningsområdet och att kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet, enligt denna tvingande princip, är andrahandsavtal inom samma tillämpningsområde och, såsom oförenligt och icke samordnat med Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet, därför inte tillämpligt.

I andra hand görs gällande att Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet utgör ett andrahandsavtal i förhållande till Hamn- och stuveriavtalet med Svenska Transportarbetareförbundet, varför lokala överenskommelser enligt avtalet med Svenska Hamnarbetarförbundet vore oförenliga med avtalet med Svenska Transportarbetareförbundet samt lokala överenskommelser grundade på det och därför inte skulle få tillämpas, och bolaget kan inte förpliktas till något som skulle bli omöjligt att fullgöra.

För det fall Arbetsdomstolen ändå skulle finna att en skyldighet i och för sig skulle föreligga för bolaget att tillämpa centralt eller lokalt kollektivavtal med Svenska Hamnarbetarförbundet görs i tredje hand gällande att principerna om andrahandsavtal medför att någon skadeståndsskyldighet för underlåtenheten att tillämpa sådant avtal inte

uppkommer eller i vart fall bortfaller.

Slutligen görs gällande att förändringar av redan existerande arbetstidsscheman inte kan beslutas ensidigt av bolaget, utan förutsätter intresseförhandlingar och överenskommelse med Svenska Transportarbetareförbundet, varför någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL inte föreligger. Vidare ingår förändringar av redan existerande arbetstidsscheman som en naturlig och vanligt förekommande del i hamnverksamheten och utgör som sådana varken någon viktigare förändring av bolagets verksamhet eller någon viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för Svenska Hamnarbetareförbundets medlemmar, varför någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL inte heller har förelegat på denna grund.

För det fall Arbetsdomstolen ändock skulle finna att en skyldighet att förhandla åvilat bolaget enligt 11 § första stycket MBL görs gällande att situationen varit sådan att synnerliga skäl medgett bolaget att fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt 11 § första stycket MBL fullgjorts.

Förläggning av arbetstid i hamnarna regleras i Hamn- och stuveriavtalet med Svenska Transportarbetareförbundet, med delegation till de lokala parterna att träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning vad gäller skiftarbete (§ 4 C Mom 1).

Samma reglering återfinns i Hamn- och stuveriavtalet med Svenska Hamnarbetareförbundet. Det är dock inte möjligt att tillämpa båda avtalen parallellt och samtidigt, utan risk för att de skulle strida inbördes.

Inte minst gäller att i samma stund en överenskommelse träffats lokalt med Svenska Transportarbetareförbundet så står det centrala avtalet med Svenska Hamnarbetareförbundet i strid med den lokala överenskommelsen. Men även två identiskt formulerade avtal, på central eller lokal nivå, strider inbördes mot varandra - särskilt om någon av de fackliga organisationerna hävdar tolkningsföreträde eller påstår brott mot det egna avtalet, samtidigt som den andra organisationen menar att tillämpningen är kollektivavtalsenlig. Det är därför inte möjligt att båda avtalen är tillämpliga på samma sätt hos bolaget, vad gäller arbets- och anställningsvillkor för samma arbete.

Situationen är således den att bolaget har att förhålla sig till två fackliga organisationer som har kollektivavtal avseende samma arbete och där konflikten mellan avtalen måste göras enligt principerna om konkurrerande kollektivavtal, där förstahandsavtalet har företräde framför andrahandsavtalet.

Bolaget har agerat i enlighet med dessa principer och mot bakgrund av dem konstaterat att en överenskommelse om arbetstider med Svenska Hamnarbetarförbundet skulle bli omöjlig att tillämpa i praktiken, eftersom det skulle innebära ett kollektivavtalsbrott gentemot Svenska Transportarbetareförbundet. Enligt principen om att ingen kan förpliktas att utföra det omöjliga har bolaget därför inte kunnat ingå en överenskommelse med Svenska Hamnarbetarförbundet som ändå skulle bli omöjlig att tillämpa.

...

Förändringar av redan existerande arbetstidsscheman ingår som en naturlig och vanligt förekommande del i bolagets hamnverksamhet och utgör som sådana därför varken någon viktigare förändring av bolagets verksamhet eller någon viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för Svenska Hamnarbetarförbundets medlemmar. Någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL har därmed inte förelegat.

För de fall Arbetsdomstolen ändock skulle finna att en skyldighet att förhandla åvilat bolaget enligt 11 § första stycket MBL görs gällande att situationen varit sådan att synnerliga skäl medgett bolaget att fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt 11 § första stycket MBL fullgjorts i förhållande till Svenska Hamnarbetarförbundet. Det är inte praktiskt görbart och inte heller lämpligt eller rimligt att ha en ordning där förhandlingar med den fackförening som är bärare av förstahandsavtalet om exempelvis arbetstider måste avbrytas mitt under pågående förhandlingar för att avvakta förhandlingar enligt 11 § MBL med ett annat eller andra fackförbund, med vilka avtal ändå inte kommer att ingås. Särskilt inte när en fråga kräver att ändringar genomförs till ett visst datum, då kundens båt helt sonika anlöper hamnen.

Det kan inte rimligen begäras av en arbetsgivare - och vore inte heller lämpligt i förhållande till den fackförening som är bärare av förstahandsavtalet - att arbetsgivaren skulle behöva lämna information om och förhandla med andrahandsavtalsfackföreningen i sådana frågor som bäraren av förstahandsavtalet ännu inte blivit informerad om eller just satt sig i förhandlingar om. Tvärtom måste det anses nödvändigt för att fullgöra förhandlingsskyldigheten i förhållande

till bäraren av förstahandsavtalet att arbetsgivaren förhandlar färdigt och sluter avtal med den fackföreningen, innan han tar initiativ till att förhandla med övriga fackföreningar.

Mot bakgrund av det nyss anförda har bolaget under alla omständigheter varit berättigat till att förhandla färdigt med Svenska Transportarbetareförbundet och träffa avtal med det förbundet, innan bolaget hade anledning att inleda förhandlingar med Svenska Hamnarbetareförbundet.