

# **Tolkningsföreträdet och arbetsledningsrätten**

## **En balansgång mellan parternas tillfälliga bestämmanderätt**

Carl Lundberg

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2021



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>3</b>
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Syfte och frågeställning.....	4
1.3 Avgränsningar .....	5
1.4 Metod .....	5
1.5 Material .....	6
1.6 Disposition .....	8
<b>2. Arbetsledningsrätten</b> .....	<b>9</b>
2.1 Inledning .....	9
2.2 Rättslig grund och legitimitet.....	9
2.3 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid arbetsskyldighetstvister .....	11
2.4 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid tvist om lön och annan ersättning	13
2.5 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid tvister om kollektivavtal och medbestämmande.....	14
2.6 Sammanfattning .....	14
<b>3. Tolkningsföreträdets konstruktion</b> .....	<b>16</b>
3.1 Inledning .....	16
3.2 Tolkningsföreträdets syfte och verkan .....	16
3.3 Tolkningsföreträdets lagtekniska struktur.....	18
3.4 Tolkningsföreträdets objekt .....	19
3.4.1 Rättstvist .....	19
3.4.2 Medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder .....	20
3.4.3 Arbetsskyldighet .....	21

3.4.4	Lön och annan ersättning.....	22
3.5	Vem tillkommer tolkningsföreträdet? .....	24
3.6	Användning och invändning .....	25
3.6.1	Att utöva tolkningsföreträde .....	25
3.6.2	Tvistens slutliga prövande .....	26
3.6.3	Interimistiska beslut.....	27
3.6.4	Att bryta igenom tolkningsföreträdet.....	29
3.7	Tolkningsföreträdets sanktionssystem .....	32
3.8	Sammanfattning .....	35
<b>4.</b>	<b>Andra aspekter av tolkningsföreträdet.....</b>	<b>37</b>
4.1	Inledning .....	37
4.2	Oorganiserad arbetstagares rätt att följa tolkningsföreträde .....	37
4.3	Tolkningsföreträde som utvidgning av fredsplikten .....	38
4.4	Arbetstagarorganisationens rädsla för sanktioner .....	39
<b>5.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>41</b>
5.1	Inledning .....	41
5.2	Tolkningsföreträdets inverkan på arbetsledningsrätten .....	41
5.3	Tolkningsföreträdets konstruktion och funktion.....	43
5.4	En minskad vilja till avtal?.....	44
5.5	Tydliga rättsregler och avtal minskar tolkningsföreträdets betydelse.....	45
<b>6.</b>	<b>Slutsatser.....</b>	<b>47</b>
	<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>51</b>
	<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>53</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
IF Metall	Industriförbundet Metall
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RB	Rättegångsbalk (1942:740)
SAF	Sveriges arbetsgivarförening (nu Svenskt näringsliv)
SemL	Semesterlag (1977:480)
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# Sammanfattning

Twister mellan arbetsgivare och arbetstagarparter är ett ständigt pågående fenomen och vilken parts mening som gäller till dess tvisten slutligt prövats är av betydelse och utgör denna uppsats frågeställningar. Den tillfälliga bestämmanderätten benämns tolkningsföretråde och uppsatsen syftar till att tydliggöra dess konstruktion, sanktionssystem, funktion och inverkan på arbetsledningsrätten. Utgångspunkten är att arbetsgivaren har bestämmanderätt om annat inte framgår av lag, avtal eller goda seder på arbetsmarknaden. Tolkningsföreträdet möjliggör att kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation tillfälligt bestämmer vad som är gällande i tvister om medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder, arbetsskyldighet och lön eller annan ersättning. Arbetsgivaren kan undantagsvis bryta igenom tolkningsföreträdet genom att hävda synnerliga skäl eller oskälighet samt begära interimistiskt beslut. Sanktioner kan endas aktualiseras då part har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Uppsatsen har funnit att arbetsledningsrätten och arbetsgivarens bestämmanderätt är långtgående och är alltjämt gällande då arbetstagarorganisation saknar kollektivavtal med arbetsgivaren. Vidare har uppsatsen funnit att tolkningsföreträdet konstruktion är att flytta processbördan från arbetstagarparten till arbetsgivaren och att sanktionssystemet främjar arbetstagarorganisationens utövande av tolkningsföreträdet men utgör också en yttersta gräns för hur tolkningsföreträdet får utövas. Tolkningsföreträdet funktion om arbetstagarorganisationens tillfälliga bestämmanderätt har funnits inverka som begränsning av arbetsledningsrätten, både materiellt och formellt.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Efter det första världskrigets slut växte tankar om demokrati i arbetslivet i nästan alla industriländer. Ambitionen att minska stridsställningen mellan arbetsgivare och arbetstagare var en viktig aspekt av resonemangen.<sup>1</sup> Företagsdemokrati i bemärkelsen medbestämmande drevs inte enbart av fackliga parter, utan snarare än mer i politiska kretsar. Medbestämmande, och arbetsrätten i helhet, hade blivit en politisk diskurs.<sup>2</sup> Därmed inte sagt att det inte fanns fackliga synpunkter i frågan. Inte minst IF Metall uttryckte missnöje gällande arbetsgivarens inskränkingsrätt i verksamheten och att denna utövades utan förhandling med arbetstagarparterna. Vidare riktades bred kritik mot arbetsgivarens ensidiga tolkning och tillämpning av de framförhandlade villkoren som stadgats i kollektivavtal och som hade överenskommit med arbetstagarparterna.<sup>3</sup>

Den rättsliga struktur som möjliggjorde arbetsgivarens tolkningsföreträde och bestämmanderätt hade stadgats tidigt, innan de tankar och strömningar som krävde företagsdemokrati på arbetsmarknaden uppstod. Mellan SAF och LO slöts år 1906 *Decemberkompromissen*. Avtalet har sedan dess utgjort grunden för arbetsgivarprerogativen och rättfärdigat arbetsledningsrättens utövande.<sup>4</sup> Att åstadkomma företagsdemokrati, och medbestämmande, skulle behöva fokuseras mot inskränkningar i arbetsledningsrätten och således även arbetsgivarens tolkningsföreträde.<sup>5</sup>

Den första januari 1977 trädde lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i kraft. I propositionen förklaras att den nyhet som är av störst betydelse är möjligheten att genom förhandling och avtal vinna inflytande i arbets- och företagsledningsfrågor. På samma sida, närmare bestämt propositionens första sida,

---

<sup>1</sup> Nycander (2017) s. 219.

<sup>2</sup> Nycander (2017) s. 227 och s. 275.

<sup>3</sup> Nycander (2017) s. 221 och s. 230.

<sup>4</sup> Rönnmar (2004) s. 44.

<sup>5</sup> Nycander (2017) s. 231 ff.

nämns en annan nyhet av stor betydelse – fackliga organisationers tolkningsföretråde i tvister om arbetskyldighet, tillämpningen av medbestämmandeföreskrifter och en begränsning av arbetsgivarens tolkningsföretråde i lönetvister.<sup>6</sup> Frågan om arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde i tvister om arbetskyldighet var en av lagförslagets mest debatterade punkter och remissyttrandena påvisar stor meningsskiljaktighet. Arbetsgivarföreträdare var samstämmiga i att dåvarande rättspraxis, uppehållen av Arbetsdomstolen, var mest rimlig samt att arbetsgivarens tolkningsföretråde inte orsakat problem av betydelse för arbetstagaren.<sup>7</sup> LO yttrade att förslaget inte var långtgående nog och TCO ansåg att den fackliga organisationen skulle erbjudas tolkningsföretråde i samtliga rättstvister där det ansågs nödvändigt.<sup>8</sup> Det torde kunna fastslås att det rådde skilda meningar i en fråga som genererat stort engagemang hos arbetsmarknadens parter.

Tvister i arbetslivet är ett ständigt återkommande fenomen. Det tvisterna gäller är inte sällan anställningsavtalets huvudmoment – arbetets utförande och utbetalning av lön.<sup>9</sup> Rättsreglerna i civilrättsliga författningar och i avtal är inte alltid enhetliga och heller inte alltid enkla att tolka och tillämpa. Allmänt förfarande inom civilrättsliga avtalsförhållande är att den part som ska prestera något även är den part som erhåller tillfällig bestämmanderätt i tvisten genom att innehålla sin avtalsprestation tills tvisten slutligt prövats.<sup>10</sup> Inom svensk arbetsrätt är förfarandet delvis annorlunda och därutöver inverkar förfarandet om tillfällig bestämmanderätt på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarpart. Det är därför relevant att ha förståelse om vilken parts mening som är gällande i tvisten till dess den slutligt har prövats.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Denna uppsats ämnar tydliggöra tolkningsföreträdets konstruktion och funktion. Vidare kommer tolkningsföreträdets att redogöras i relation till arbetsledningsrätten

---

<sup>6</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 1 f.

<sup>7</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 92 ff.

<sup>8</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 94.

<sup>9</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 267.

<sup>10</sup> SOU 1994:141 s. 249.

vilket syftar till att belysa tolkningsföreträdets inverkan på denna. För att tillgodose uppsatsens syfte har följande frågeställningar formulerats:

Hur är tolkningsföreträdet och dess sanktionssystem konstruerat?

Vad är tolkningsföreträdets funktion och hur inverkar det på arbetsledningsrätten?

### **1.3 Avgränsningar**

Uppsatsen behandlar inte tolkningsföreträde som tilldelas arbetstagare i specifik befattning. Således kommer tolkningsföreträde som tillfaller facklig förtroendemans genom lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen inte att behandlas. Tolkningsföreträde som härrör till arbetstagarens specifika situation omfattas inte heller. Därför ska tolkningsföreträdet som stadgas i lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning inte behandlas.

### **1.4 Metod**

Valet av metod är avhängigt vad som ämnas behandlas.<sup>11</sup> För att tillgodose uppsatsens syfte anläggs en rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metoden ämnar beskriva gällande rätt, *lex lata*, samt att systematisera denna. Systematiseringen sker genom identifiering av normer, samband och principer.<sup>12</sup> Detta samstämmer väl med uppsatsens syfte som i stora delar ämnar tydliggöra hur tolkningsföreträdet är konstruerat. I en rättsvetenskaplig kontext bör rättsdogmatiken förstås som redogörelsen av ”rätt svar” till följd av ett korrekt bruk av den gällande rättens rättskällor.<sup>13</sup> Vidare är rättsvetenskapen normativ; den behandlar hur saker borde vara, får vara eller inte får vara. Således är också rättsdogmatiken normativ men även deskriptiv då den ämnar beskriva olika områdets rättsregler och områdets struktur.<sup>14</sup>

Under uppsatsens författande kommer normativa ståndpunkter skapas vilka används för att kritisera och rättfärdiga olika delar av den gällande rätten. Rättsdogmatiken är därför inte värderingsfri då den innefattar värderande

---

<sup>11</sup> Önnfors och Wenander (2019) s. 20.

<sup>12</sup> Sandgren (2018) s. 49.

<sup>13</sup> Sandgren (2018) s. 50.

<sup>14</sup> Peczenik, SvJT 2005 s. 249 och Sandgren (2018) s. 16.



ståndpunkter.<sup>15</sup> Ett hänsynstagande under uppsatsens författande tas i denna aspekt. En neutral ton eftersträvas och att det material som uppsatsen bygger på ska behandlas utan större subjektivitet. Samtidigt finns en ödmjukhet inför det mänskliga och insikten om att en författad uppsats helt utan värderingar antagligen inte är görbar.

Vidare kan rättsdogmatiken inrymma argument om hur gällande rätt borde vara, *de lege ferenda*, såtillvida argumentationen är en utveckling av analysen av gällande rätt.<sup>16</sup> Argument *de lege ferenda* kommer att anföras med försiktighet i uppsatsens analys. Snarare kommer rimlighetsresonemang föras för att vidareutveckla aspekter av betydelse för besvarandet av uppsatsens frågeställningar. Rättsdogmatikens huvudsakliga uppgift är att fastställa gällande rätt och däri ett ideal att analys *de lege lata* ska hållas isär från analys *de lege ferenda*.<sup>17</sup>

## 1.5 Material

Den valda metoden dikterar vilket material som utgör studieobjekt.<sup>18</sup> Rättsdogmatiken ska bygga på det auktoritativa materialet.<sup>19</sup> Det förstås som material av högt rättsligt värde som är tongivande för det behandlade rättsområdet och i denna uppsats kommer författningar, förarbeten, rättspraxis och doktrin att nyttjas.

Den huvudsakliga rättskällan är författningarna. Rättigheter och skyldigheter stadgas i författningarna och övriga rättskällor stödjer tolkningen av den primära rättskällan – författningstexten.<sup>20</sup>

Förförarbeten är av stor betydelse inom svensk rättsordning för tolkning av författningarna,<sup>21</sup> om än dess betydelse på sikt kan ifrågasättas i takt med EU-rättens inverkan på svensk rättsordning.<sup>22</sup> Förarbeten i form av propositioner utgör det slutgiltiga lagförslaget. Dessa innehåller utförlig motivering samt förslag för

---

<sup>15</sup> Peczenik, SvJT 2005 s. 250.

<sup>16</sup> Sandgren (2018) s. 49.

<sup>17</sup> Sandgren (2018) s. 52.

<sup>18</sup> Önnfors och Wenander (2019) s. 20.

<sup>19</sup> Sandgren (2018) s. 53.

<sup>20</sup> Samuelsson och Melander (2003) s. 126.

<sup>21</sup> Samuelsson och Melander (2003) s. 42.

<sup>22</sup> Rosén, SvJT 1996 s. 258.

och mot lagstiftningen. Vidare är det vanligt förekommande att riktlinjer och anvisningar avseende författningstextens tolkning ges.<sup>23</sup> Propositionen till MBL utgör stor del av uppsatsens förarbetsmaterial och likaså statens offentliga utredningar.

Rättspraxis är inte bindande i strikt mening men av rättssäkerhetsskäl finns kriteriet att *lika falla ska behandlas lika*. Därmed krävs tungt redovisade skäl om argumentation utformas i strid mot rättspraxis och likaså vore det sämre juridik att inte väga in rättspraxisen i argumentationen.<sup>24</sup> Kriteriet medför att rättspraxis fyller en vägledande funktion vilket är av intresse för att belysa uppsatsens syfte och frågeställning.

Ett prejudikat är vägledande praxis och det är främst de högsta instansernas domar som är av intresse vilket för denna uppsats, givet ämnesområdet, är Arbetsdomstolen.<sup>25</sup> Urvalet av rättspraxis sker genom fastställande av den bärighet rättspraxisen har på uppsatsens studieobjekt, att belysa tolkningsföreträdets konstruktion och funktion samt dess inverkan på arbetsledningsrätten. Inledningsvis ska en rättsregel kunna utläsas genom domskäl och domslut.<sup>26</sup> Därefter behöver skälen till den uttrycka normen, rättsregeln, fastställas. I detta skede är objektivitet av vikt för att inte genom egen värdering fylla ut eventuella luckor i domstolens argumentation.<sup>27</sup> Därefter måste den rättsliga principens generaliseringsbarhet fastställa och först då kan bedömning göras i om rättspraxisen i fråga har ett värde för uppsatsens syfte och framställning. Häri är utvärderingen av avgörandet, domslutet, betydande.<sup>28</sup>

Slutligen kommer doktrin att användas som tolkningsunderlag och uppsatsen bygger i många delar på tidigare publikationer för att uppnå god validitet.<sup>29</sup> Vad gäller doktrin är ett mått av kritiskt tänkande nödvändigt. Detta för att säkerställa att materialet är rätt och riktigt. Här är att iaktta vilken kvalitetskontroll materialet

---

<sup>23</sup> Samuelsson och Melander (2003) s. 44.

<sup>24</sup> Samuelsson och Melander (2003) s.39.

<sup>25</sup> Samuelsson och Melander (2003) s. 39 ff. Se även Gellner och Sydolf (2005) s. 139 gällande behörig domstol samt 2kap 1§ LRA.

<sup>26</sup> Westberg (2000) s. 598.

<sup>27</sup> Westberg (2000) s. 609.

<sup>28</sup> Samuelsson och Melander (2003) s. 188.

<sup>29</sup> Sandgren (2018) s. 68.

har genomgått där uppsats i vetenskaplig tidskrift eller bok utgiven av välrenommerat förlag bör anses ha genomgått kvalitetskontroll. Det knyter an till materialets auktoritet.<sup>30</sup> Vidare är doktrin hjälpsamt för kedjesökning där referenser i text leder till ett utökad material.<sup>31</sup> Därutöver är doktrin behjälpligt för att vidga urvalet av rättspraxis. Därigenom inhämtas en stor del av det material denna uppsats består av. Lagkommentarer, vilket utgör del av doktrin, kommer också att nyttjas.

## 1.6 Disposition

Denna uppsats är uppdelad i sex kapitel varav det inledande kapitlet presenterar uppsatsämnets bakgrund, syfte och frågeställning samt metod- och materialöverväganden.

Det andra kapitlet utvecklar arbetsledningsrätten med fokus på dess legitimitet och rättsliga grund. För att åstadkomma detta anläggs ett visst historiskt perspektiv. Därefter utvecklas arbetsgivarens bestämmanderätt som ett utlopp av arbetsledningsrätten. Kapitlet bidrar med förförståelse till nästkommande kapitel.

Det tredje kapitlet behandlar tolkningsföreträdet i MBL. För att tillgodose en helhetsförståelse så belyser kapitlet tolkningsföreträdets konstruktion, funktion och sanktionssystem. Hänsyn ägnas åt tolkningsföreträdets praktiska tillämpning.

I det fjärde kapitlet behandlas andra aspekter av tolkningsföreträdet som inte inryms i föregående deskriptiva kapitel men ändå är av betydelse för helhetsförståelsen av tolkningsföreträdet. Aspekterna som behandlas är utvalda genom författarens urval.

I det femte kapitlet framställs uppsatsens analys vilken är en sammanvävning av uppsatsens tidigare behandlade material och författarens egna överväganden och reflektioner. Utgångspunkten är att behandla uppsatsens syfte och frågeställningar.

I det sjätte och sista kapitlet presenteras uppsatsens slutsats vilket är ett kort och koncist besvarande av uppsatsens frågeställningar. Dessa besvaras genom uppsatsens material i helhet men främst genom de överväganden och reflektioner som framkommer i uppsatsens analys.

---

<sup>30</sup> Sandgren (2018) s. 37.

<sup>31</sup> Sandgren (2018) s. 38.

## 2. Arbetsledningsrätten

### 2.1 Inledning

Arbetsledningsrätten är en grundläggande princip i svensk arbetsrätt och den hänger nära samman med relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den är således tillämplig i privat sektor likväl som offentlig sektor samt vid ideell eller kooperativ verksamhet.<sup>32</sup> Traditionellt har arbetsledningsrätten givit arbetsgivaren ensidig bestämmanderätt och i praktiken möjliggör den att arbetsgivaren kan driva igenom de verksamhets- och företagsledningsbeslut som fattats för verksamheten.<sup>33</sup> Nedan framställning ämnar att övergripande tydliggöra den rättsliga bakgrunden till arbetsledningsrätten, dess legitimitet och betydelse. Därefter kommer arbetsledningsrätten utvecklas mer ingående vad avser bestämmanderätt vid tolkning och tillämpning av lag- och avtalsbestämmelser.

### 2.2 Rättslig grund och legitimitet

Arbetsledningsrätten härstammar från tidig reglering av arbetsrelationen där arbetsgivaren i egenskap av sådan erhöll en hög status gentemot den arbetspresterande parten – arbetstagaren. Tanken om arbetsgivarens överlägsenhet i arbetsrelationen fanns stadgad i tjänstehjonstadgan, officiellt *legostadgan*, från 1833.<sup>34</sup> Stadgan befäste uttrycket om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och likaså arbetstagarens lydnadsplikt och statusregleringen har utvecklats och fortlevt i egenskap av allmän rättsgrundsats och är tillämplig i alla anställningsförhållanden.<sup>35</sup>

I takt med stigande konfliktkostnader införde SAF 1905 en stadgeparagraf som gav föreningen rätt att revidera delägarföretagens kollektivavtal. Detta för att säkerställa att samtliga kollektivavtal innehöll obligatorisk skrivelse om arbetsgivarens fria

---

<sup>32</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 49.

<sup>33</sup> Rönmar (2004) s. 43.

<sup>34</sup> Stadgan gällde som svensk lag fram till 24 oktober 1926. Den ansågs då obsolet sedan en tid tillbaka. Se Kungl. Maj:ts proposition nr 183 s. 24 ff.

<sup>35</sup> Rönmar (2004) s. 43.

antagnings- och avskedanderätt samt den oinskränkta rätten att leda och fördela arbetet.<sup>36</sup> Således stod det delägarföretagen fritt att avgöra om kollektivavtal skulle ingås, men om kollektivavtal skulle ingås skulle det innehålla 23 §.<sup>37</sup> Året efter, 1906, träffade SAF en överenskommelse med LO där SAF lyckades genomdriva stadgeparagrafen genom att upprätta den i avtal med LO. Priset för detta var en oinskränkt föreningsrätt och överenskommelsen kom att benämnas som *Decemberkompromissen*. Dessa arbetsgivarens rättigheter kallades 23 § efter sin numrering i SAF:s stadgar vilket senare, efter stadgeändring, blev 32 §. Därefter benämns rättigheterna som arbetsgivarens 32§-befogenheter.<sup>38</sup> 32§-befogenheterna utvecklades och vidmakthölls inte minst genom domstolspraxis. I AD 1932:100 uttalade domstolen att denna endast har att döma utifrån gällande rättsregler och avtalsbestämmelser. Därigenom menade domstolen att 23 §, som var inskriven i tillämpligt kollektivavtal för tvisten i fråga, inte kunde angripas rättsligt. Vidare friskrev domstolen sig från att ta ställning till avtalsbestämmelsens rimlighet.<sup>39</sup>

32§-befogenheterna består av olika delar och kan samlas under begreppet arbetsgivarprerogativen. Häri återfinns arbetsledningsrätten, antagnings- och uppsägningsrätten samt företagsledningsrätten. Prerogativen får sin betydelse i det avseendet att om begränsningar inte finns stadgade, då bestämmer arbetsgivaren.<sup>40</sup> Tendenserna under 1900-talet har varit att åstadkomma begränsningar i prerogativen genom lagstiftning. Som exempel kan nämnas den fria uppsägningsrätten som helt uteblivit till följd av kravet om saklig grund som stadgats i 7 § LAS. Arbetsrättslig lagstiftning kan därför förstås som begränsningar av arbetsgivarens friheter som de kommit till uttryck i 32 § om än inte all arbetsrättslig lagstiftning inryms inom 32§-området.<sup>41</sup>

Arbetsledningsrätten är alltså av betydelse och definierar arbetstagarbegreppet där bedömningen söker fastställa om individen utför arbete under ledning eller inte.<sup>42</sup> Arbetsledningsrätten kan sammanfattas som arbetsgivarens ensidiga

---

<sup>36</sup> Nycander (2017) s. 23.

<sup>37</sup> Nyström (2017) s. 42.

<sup>38</sup> Glavå (1999) s. 138 f.

<sup>39</sup> Glavå (1999) s. 184 ff.

<sup>40</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 48.

<sup>41</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 47.

<sup>42</sup> Rönnmar (2004) s. 44. För definition av arbetstagarbegreppet, se Glavå och Hansson (2020) s. 80 ff.

bestämmanderätt av arbetets organisation, vissa anställningsförmåner och arbetets beskaffenhet och utgör en dold klausul i kollektiv- och anställningsavtal. Vidare innefattar arbetsledningsrätten rätten att bestämma över arbetstagarens uppförande, arbetsuppgifternas utförande samt utfärdandet av ordningsföreskrifter. Dessa stadgas vanligtvis inte i anställningsavtalet vilket medför att arbetsgivaren kan förändra dessa utan varsel till följd av arbetsledningsrätten.<sup>43</sup> Arbetstagaren kan i regel inte motsätta sig ett sådant beslut på egen hand och kräva rättvisa eller hävda sin rätt trots att ett arbetsledningsbeslut inte sällan inverkar omfattande på arbetstagarens arbetsförhållanden.<sup>44</sup>

I AD 2015:61 uttalade domstolen att den principiella utgångspunkten är att arbetsgivaren fritt kan fatta beslut som inryms inom arbetsledningsrätten om inte annat följer av lag eller avtal. Därutöver ska hänsyn tas till goda seder på arbetsmarknaden.

### **2.3 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid arbetsskyldighetstvister**

*Decemberkompromissen* hade, förutom sin explicita betydelse, också en annan betydelse. Arbetsgivaren tillerkändes tolkningsföreträde i arbetstvister med arbetstagare och arbetstagarorganisationer som en indirekt konsekvens av *Decemberkompromissen*. Den praktiska betydelsen blev att arbetsgivarens mening gällde i en tvist till dess att AD eventuellt bestämt annat utfall i tvisten. Därmed låg processbördan på arbetstagarparten för att hävda sin rätt i tvisten i fråga.<sup>45</sup>

I AD 1934:179 redogjorde domstolen för bestämmanderätten vid arbetsskyldighetstvister. Frågan om vilken parts mening som tillfälligt ska gälla i tvisten, arbetsgivare eller arbetstagarpart, hanterades på följande vis:

I detta sammanhang märkes, att det i allmänhet torde vara svårare i att efterhand gottgöra skada, som uppkommit därigenom att behörigen ålagt arbete genom arbetsvägran icke kommit till utförande än att i efterhand upprätta skada, som härleder sig därav att arbetarna nödgats påtaga sig ett arbete vilket de icke varit skyldiga att utföra. En arbetsvägran kan också många gånger vara att hänföra till stridsåtgärd för utövande av tryck för lösande själva av tolkningstvisten.

---

<sup>43</sup> Rönmar (2004) s. 47.

<sup>44</sup> Rönmar (2004) s. 44 ff.

<sup>45</sup> Iseskog (2021) s. 55.

Med hänsyn till arbetsgivarens rätt att leda och arbetet fördela måste arbetsdomstolen antaga, att när tvist uppkommer rörande arbetskyldigheten och denna tvist icke hinna lösas av arbetsdomstolen, innan arbetet är avsett att företagas, arbetsgivaren i regel har rätt att fordra, arbetet utan hinder av tvisten utföres i avbidan på rättslig prövning av tvistefrågan.<sup>46</sup>

Domstolen fastslog att gottgörande av skada uppkommen genom arbetsvägran är svårare att åstadkomma, än gottgörande av skada till följd av utfört arbete när arbetskyldighet inte förelegat. Således tillfaller tolkningsföreträde arbetsgivaren vilket även domstolen fastslog uttryckligen.<sup>47</sup>

Arbetsgivarens bestämmanderätt är inte gränslös. Tolkningsföreträdet kan begränsas genom lagstiftning, allmänna rättsgrundsatser och avtalsvillkor.<sup>48</sup> Vad avser allmänna rättsgrundsatser bör nämnas att en arbetstagare aldrig kan åläggas arbetskyldighet för arbete som innebär illegal handling eller lagöverträdelse samt kan anses omoraliskt. Vidare kan inte arbetskyldighet som åsyftar arbete vilket innebär fara för liv och hälsa göras gällande och likaså arbetskyldighet som strider mot goda seder. Begränsningar i form av avtalsvillkor sker primärt genom kollektivavtal.<sup>49</sup> Sådant avtal möjliggör författningsstadgat tolkningsföreträde vilket tillkommer den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen.<sup>50</sup>

Bestämmanderätten som ursprungligen vuxit fram ur rättspraxis och *Decemberkompromissen*, att ena avtalsparten erbjuder möjlighet att utöva sin mening i tvisten till dess den slutligt prövats, skiljer sig från andra civilrättsliga avtalsförhållanden. Ordinarie förfarande är att avtalspart disponerar över sin egen prestation och kan därmed vid tvist hålla inne sin prestation till dess tvisten slutligt prövats.<sup>51</sup> I sådant fall har den part som står för prestationen bestämmanderätt, ytterst under skadeståndsansvar. Om exempelvis en köpare anser att levererad vara

---

<sup>46</sup> AD 1934:179, se SOU 1994:141 s. 252.

<sup>47</sup> Se även SOU 1975:1 s. 331.

<sup>48</sup> SOU 1975:1 s. 332.

<sup>49</sup> SOU 1975:1 s. 331.

<sup>50</sup> Se vidare avsnitt 2 i denna uppsats.

<sup>51</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 581.

inte är i avtalat skick kan köparen hålla inne betalningen till dess saken är prövad.<sup>52</sup> Domstolen kom dock att betrakta saken annorlunda i ovan nämnda AD 1934:179.<sup>53</sup>

## 2.4 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid tvist om lön och annan ersättning

För andra tvister, utöver tvister om arbetskyldighet, gäller i allt väsentligt ovan *ordinarie förfarande* för civilrättsliga avtalsförhållanden där part, under skadeståndsansvar, själv förfogar över sin prestation. Således kan arbetsgivare utbetala ersättning enligt egen tolkning och mening varvid arbetstagarparten har processbördan att väcka talan för att uppnå rättelse i domstol.

Här måste uppmärksammas att arbetsgivarens bestämmanderätt vid tvist om lön eller annan ersättning är, sedan implementeringen av MBL, avhängig om bundenhet genom kollektivavtal råder och om tvisten berör medlem i kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation. I AD 1977:187 fastslog domstolen att:

I 35 § medbestämmandelagen finns bestämmelser om tolkningsföreträde i lönetvister. Bestämmelserna innebär att arbetsgivaren under vissa omständigheter kan bli skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening fastän rättslig grund härför annars inte skulle ha förelegat. Arbetstagersidan kan i sådant fall på paragrafens bestämmelser grunda ett fristående betalningsanspråk mot vilket inte kan riktas annan invändning än att det framställda kravet är oskäligt.<sup>54</sup>

Således finns numer rättslig grund för att utkräva ersättningen enligt kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationens mening vilket tidigare inte var möjligt utan att väcka talan i domstol. De omständigheter som härvid måste föreligga diskuteras närmare i nästkommande kapitel.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> SOU 1994:141 s. 249.

<sup>53</sup> Om principen om arbetsgivarens bestämmanderätt i arbetskyldighetstvister inte fastlagts skulle arbetstagaren kunna innehålla sin prestation, arbetets utförande, i enlighet med ordinarie civilrättsliga avtalsförhållanden till dess tvisten slutligt prövats.

<sup>54</sup> AD 1977:187.

<sup>55</sup> Se avsnitt 3.4.4 i denna uppsats.



## **2.5 Arbetsgivarens bestämmanderätt vid tvister om kollektivavtal och medbestämmande**

Tidigare ägde arbetsgivaren tolkningsföreträde avseende i princip alla tvister gällande kollektivavtal.<sup>56</sup> För arbetsgivarens bestämmanderätt, eller tolkningsföreträde, gällande kollektivavtalsstadgade rättigheter som tillkom arbetstagarorganisationen var förfarandet detsamma. Om det exempelvis var omtvistat huruvida arbetsgivaren enligt kollektiv- eller medbestämmandeavtal eller lag var skyldig att träda i förhandling med kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation kunde arbetsgivaren välja att handla efter egen tolkning och uppfattning, dock under skadeståndsansvar. För lagstadgad förhandlingsskyldighet samt vid föreläggande av domstol kunde arbetsgivaren ytterst krävas att betala vite om denna handlat enligt egen uppfattning och denna visat sig felaktig.<sup>57</sup> Under dessa omständigheter hade den presterande parten under rättsligt ansvar faktisk bestämmanderätt i vad som skulle gälla i tvisten till dess den slutligt prövats och motparten bar i princip ständigt processbördan genom kravet att väcka talan.<sup>58</sup>

Arbetsgivarens bestämmanderätt i detta hänseende har kommit att inskränkas nämnvärt till följd av implementeringen av MBL och dess stadganden om arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde vid tolkning och tillämpning av medbestämmandeföreskrifter samt disciplinära påföljder till följd av arbetstagarens avtalsbrott.<sup>59</sup>

## **2.6 Sammanfattning**

Arbetsledningsrätten kommer från gamla traditioner vilka bygger på statusrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsledningsrätten har inskränkts över tid men fortfarande är arbetsledningsrätten ett reellt arbetsgivarprerogativ. Arbetsledningsrätten möjliggör arbetsgivarens bestämmanderätt av utgångspunkten för den dagliga verksamheten och knyter an

---

<sup>56</sup> Ahlström (2013) s. 203.

<sup>57</sup> SOU 1994:141 s. 251.

<sup>58</sup> SOU 1994:141 s. 251.

<sup>59</sup> Se vidare avsnitt 3.4.3 i denna uppsats.

till arbetsgivarfunktionen hos verksamhetsbedrivare samt definierar arbetstagarbegreppet.<sup>60</sup>

Ett utlopp av arbetsledningsrätten är arbetsgivarens bestämmanderätt. Det är en alltjämt gällande princip som bekräftas genom nutida rättspraxis.<sup>61</sup> Om begränsning inte återfinns i lag eller avtal samt inte strider mot goda seder på arbetsmarknaden och inryms inom arbetsledningsrätten är arbetsgivaren fri att fatta beslut. Därtill är arbetsledningsrätten vidsträckt och likaså arbetsgivarens bestämmanderätt.

Ordinarie förfarande i civilrättsliga avtalsförhållande är att part, ytterst under skadeståndsansvar, kan innehålla sin prestation efter egen mening. Arbetsutförandet är arbetstagarens främsta avtalsprestation men genom rättspraxis har förbud mot innehållande av denna prestation stadgats. Arbetsgivaren har inte betungats av samma begränsningar vad gäller bestämmanderätt vid tvist. Att tala om arbetsgivarens tolkningsföretråde är att beskriva ett rättsligt förhållande där arbetstagaren har processbördan för att få sin rätt.

Genom de författningsreformer som genomdrivits till följd av implementeringen av MBL har processbördans placering skiftat vad gäller tolkningsföretråde för vissa tvister – från att historiskt ha betungat arbetstagarparten till att åläggas arbetsgivaren.<sup>62</sup> Dock är arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde enbart tillämpligt för vissa tvister och under vissa förhållanden. Om dessa förutsättningar inte uppfylls så gäller generellt sett arbetsgivarens bestämmanderätt och tolkningsföretråde vid tvist.

---

<sup>60</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 499.

<sup>61</sup> Se ovan redovisade AD 2015:61.

<sup>62</sup> SOU 1982:60 s. 143.

# 3. Tolkningsföreträdets konstruktion

## 3.1 Inledning

Tolkningsföreträde innebär att ena partens mening och tolkning har företräde i en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation till dess tvisten slutligt prövats.<sup>63</sup> Tolkningsföreträde inom ramen av uppsatsens syfte och avgränsning finns stadgat i MBL. Tolkningsföreträdet återfinns i 33 – 37 §§ MBL.<sup>64</sup> För att bättre förstå tolkningsföreträdets konstruktion tillägnas nedan framställning åt att reda ut de centrala aspekter som inryms i tolkningsföreträdet. Dess objekt, tolkningsföreträdets tillämpningsområde, behandlas. Likaså behandlas vem tolkningsföreträdet tillkommer, hur det åberopas och används samt dess sanktionssystem.

## 3.2 Tolkningsföreträdets syfte och verkan

Tolkningsföreträdet syftar till att överföra arbetsgivarens bestämmanderätt i tvister till kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation gällande arbetskyldighet, tolkning och tillämpning av medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder samt att begränsa arbetsgivarens tolkningsföreträde vid tvist om lön eller annan ersättning.<sup>65</sup> Bestämmelserna om tolkningsföreträde inskränker arbetsgivarens 32 §-befogenheter vilka arbetsledningsrätten en är del av.<sup>66</sup> Lagstiftaren motiverade lagstiftningsförfarandet med ambitionen att stärka arbetstagarparten.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> Humlin, Milton och Persson (2015) s. 109.

<sup>64</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 74 f.

<sup>65</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 2.

<sup>66</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 197.

<sup>67</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 255.

Vidare talades om förändring av tolkningsföreträdet på grund av rättviseskäl då arbetsgivarens tolkningsföreträdare innebar att arbetstagarparten fick rätta sig efter arbetsgivarens mening tills vidare.<sup>68</sup>

Det fanns farhågor om att arbetsgivaren medvetet genomdrev felaktiga avtalstolkningar för egen vinning, väl införstådd med innebörden av det egna tolkningsföreträdet. Då arbetstagarorganisationen inte hade annat medel att tillgå utöver förhandling än att väcka talan för att få sin rätt torde detta innebära att många tvister övergavs utan att arbetstagarorganisationen utövat sin mening.<sup>69</sup>

En förändring av tolkningsföreträdet skulle även kunna erbjuda praktiska och lämpliga lösningar på tvister och uppmuntra arbetsmarknadens parter till ordentliga och ordnade avtal dem mellan.<sup>70</sup>

Tolkningsföreträdets verkan som stadgas i 33 § MBL innebär att arbetstagarorganisationen får ett skadeståndssanktionerat anspråk på arbetsgivaren om att följa arbetstagarorganisationens mening gällande tolkning och tillämpning av medbestämmandeföreskrifter. Om beslutet är arbetsgivarens intresse får tolkningsföreträdet verkan som uppskovsregel då arbetsgivaren måste avvakta beslutet.<sup>71</sup> Om beslutet är arbetstagarorganisationens vilja kan arbetsgivaren tvingas verkställa beslutet enligt arbetstagarorganisationens mening.<sup>72</sup> Arbetstagarorganisationen har även tolkningsföreträdare för tvister om kollektivavtalsstadgade disciplinära påföljder för arbetstagarers avtalsbrott. Tolkningsföreträdet gäller rätten att fastslå om ett avtalsbrott som föranleder disciplinära påföljder har begåtts eller inte. Det ger arbetstagarorganisationen temporär bestämmanderätt i vilket beteende som accepteras på arbetsplatsen och inte.<sup>73</sup>

Tolkningsföreträdets verkan enligt 34 § MBL kan utövas av arbetstagarorganisationen direkt när en tvist om medlems arbetsskyldighet uppstår. Berörda medlemmar behöver inte utföra det arbete som enligt

---

<sup>68</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 254.

<sup>69</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 249.

<sup>70</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 254.

<sup>71</sup> SOU 1994:141 s. 294.

<sup>72</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 264 f.

<sup>73</sup> SOU 1994:141 s. 298

arbetstagarorganisationens mening inte omfattas av arbetskyldighet. Arbetsgivaren måste under skadeståndsansvar rätta sig efter beslutet. Det hindrar inte medlem från att ändå utföra arbetet på eget bevåg om medlemmen så önskar.<sup>74</sup>

Tolkningsföreträdet enligt 35 § MBL har en annan verkan än 33 – 34 §§ MBL. I stället tillkomma tolkningsföreträdet arbetsgivaren men arbetsgivaren kan mista tolkningsföreträdet genom att brista i sin aktivitetsplikt. Arbetsgivaren måste, i direkt anslutning till att tvist om lön eller annan ersättning uppkommit, tillkalla förhandling och om behövt väcka talan i domstol inom föreskriven tid. Annars övergår tolkningsföreträdet till arbetstagarorganisationen och då måste arbetsgivaren betala lön eller ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening. Arbetsgivaren ska rätta sig efter arbetstagarorganisationens betalningsanspråk men om arbetstagaren har ett högre anspråk än arbetstagarorganisationen behöver arbetsgivaren inte betala den överskjutande delen.<sup>75</sup>

### **3.3 Tolkningsföreträdets lagtekniska struktur**

Enligt 4 § MBL får det göras avvikelser genom kollektivavtal från 33 – 37 §§ MBL. Rättsreglerna som stadgar tolkningsföreträde är s.k. semi-dispositiva – de får frångås och omförhandlas genom partsöverenskommelser stadgade i kollektivavtal.<sup>76</sup> Samtliga tillåtna avvikelser från MBL är semi-dispositiva och kan således inte förhandlas om direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare vilket benämns dispositiva avvikelser.<sup>77</sup>

Då rättsreglerna i MBL som stadgar tolkningsföreträde är semi-dispositiva kan tolkningsföreträdet skilja sig åt i konstruktion och funktion mellan olika kollektivavtal. Den förhandlingsordning som stadgas i 36 § MBL kan ha annan utformning beroende på kollektivavtalet och likaså de tidsfrister som stadgas i 37 § MBL. Att tolkningsföreträdet enligt 33 – 35 §§ MBL ska avse arbetskyldighetstvister, medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder samt lön och annan ersättning kan också förhandlas om eller bortförhandlas helt.

---

<sup>74</sup> SOU 1994:141 s. 274.

<sup>75</sup> SOU 1994:141 s. 304.

<sup>76</sup> För vidare om begreppet semi-dispositiv, se Glavå och Hansson (2020) s. 72 f.

<sup>77</sup> Dalekant och Weihe, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 4 §, Karnov 2021-12-03 (JUNO).

Tolkningsföreträdet i MBL innehåller inget formkrav men kollektivavtalets parter kan givetvis överenskomma olika formkrav om så önskas. AD 1988:81 behandlade tolkningsföreträde där parterna hade avtalat om formkrav genom att tolkningsföreträdet behövde åberopas skriftligt för att vara giltigt.

Rättsreglerna i MBL som stadgar sanktioner vid felaktigt utövat tolkningsföreträde är inte semi-dispositiva. Det innebär att parterna alltid måste foga sig efter dessa rättsregler.<sup>78</sup>

### **3.4 Tolkningsföreträdets objekt**

#### **3.4.1 Rättstvist**

Inom arbetsrätten finns olika typer av tvister. Det är viktigt att förstå vilken tvistetyper som föreligger i den givna situationen. Distinktionen mellan rättstvist och intressetvist är av särskild betydelse då rättstvister inbegriper rättsfrågor som regleras i gällande rätt. Intressetvister, som inbegriper intressefrågor, kan inte angripas rättsligt och heller inte prövas i domstol. Intressetvister har inget rättsligt anspråk utan ger ofta uttryck för viss vilja eller lämplighetsöverbäganden, exempelvis hur ett framtida kollektivavtal ska utformas.<sup>79</sup> Medbestämmandeförhandlingar, där arbetsgivaren fattar beslut efter överläggning med arbetstagarorganisationen, inryms under intressefrågor.<sup>80</sup>

Rättstvister kan karaktäriseras som tvist där parterna är oense om sina inbördes rättigheter och skyldigheter där anspråket vilar på rättslig grund.<sup>81</sup> Exempelvis innebörden av viss rättsregel. I AD 1986:91 förklarades en rättstvist föreligger då parterna tvistar om ett anspråk på rättslig grund där tolkningen och tillämpningen är av betydelse för parternas förhållande.

Det är uteslutande rättstvister som omfattas av rättsreglerna om tolkningsföreträde i MBL.<sup>82</sup> Därtill är det enbart rättstvister som rör medbestämmandeföreskrifter och

---

<sup>78</sup> För vidare om sanktioner gällande tolkningsföreträde, se avsnitt 3.7 i denna uppsats.

<sup>79</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 76.

<sup>80</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 76.

<sup>81</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 121.

<sup>82</sup> Se SOU 1994:141 s. 302 samt Glavå och Hansson (2020) s. 582.

disciplinära påföljder, arbetsskyldighet samt lön och annan ersättning som omfattas av tolkningsföreträdet.<sup>83</sup>

### **3.4.2 Medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder**

Enligt 32 § MBL har de parter som träffar kollektivavtal om lön och andra anställningsvillkor även möjlighet att träffa avtal om medbestämmanderätt, medbestämmandeavtal, i frågor gällande ingående och upphörande av anställningsavtal, ledning och fördelning av arbete samt verksamhetens bedrivande i övrigt. Ett medbestämmandeavtal bör slutas om arbetstagarorganisationen begär det. Arbetstagarorganisationen besitter kvarlevande stridsrätt enligt 44 § MBL för de intressefrågor om medbestämmande som inte reglerats i kollektivavtalet.

Enligt 33 § 1st MBL har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde i tvister gällande tillämpningen av föreskrifter om medbestämmanderätt, beslut fattade genom föreskrift om medbestämmanderätt och påföljder enligt kollektivavtal då arbetstagaren begått avtalsbrott. Arbetstagarorganisationen har inte rätt att fatta beslut å arbetsgivarens vägnar enligt samma stycke sista meningen.<sup>84</sup>

Medbestämmandeföreskrifter som omfattas är de områden som avses i 32 § MBL.<sup>85</sup> Exempelvis kan rationaliseringsåtgärder, omplacering, val av arbetsutrustning och arbetsplats samt innebörden av riktlinjer för beslutsfattande eller arbetsgivarens informationsskyldighet omfattas.<sup>86</sup> Föreskrifter gällande arbetstagarens avtalsprestationer utifrån de avtal som slutits mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation faller utanför tillämpningsområdet.<sup>87</sup> Även medbestämmande som är stadgat i författning faller utanför tolkningsföreträdets tillämpningsområde.<sup>88</sup>

I AD 2008:9 klargjorde domstolen att tolkningsföreträde inte är tillämpligt i fråga huruvida medbestämmandeföreskrifter har träffats eller inte.<sup>89</sup> För att 33 § MBL ska vara tillämpligt måste det vara ostridigt att medbestämmandeföreskrifter har

---

<sup>83</sup> Andersson, Edström och Zanderin (2013) s. 62.

<sup>84</sup> Om detta är lagstiftaren fast besluten. Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 264 ff samt s. 388.

<sup>85</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 582.

<sup>86</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 263 f.

<sup>87</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 384.

<sup>88</sup> SOU 1994:141 och prop. 1975/76:105 bil.1 s. 263f om farhågorna med ett "allmänt tolkningsföreträde".

<sup>89</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 125.

träffats. Krav om specifikt medbestämmandeavtal ställs inte för rättsregelns tillämplighet. Om bestämmelser om medbestämmande upptas i sedvanligt kollektivavtal som reglerar lön och andra anställningsvillkor är 33 § MBL tillämplig på dessa.<sup>90</sup> Det behöver heller inte uttryckligen framgå av ordalydelsen att föreskriften gäller medbestämmande förutsatt att föreskriften möjliggör beslutsfattningsförmåga eller möjligheten att vidta åtgärder i frågor som tillhör 32 § MBL.<sup>91</sup>

Med disciplinära påföljder för arbetstagare som begått avtalsbrott avses samtliga sanktioner i kollektivavtalet gällande brott mot anställnings- och kollektivavtalet. Disciplinära påföljder kräver stöd i författning eller kollektivavtal för att vara lovliga.<sup>92</sup> I förarbeten till MBL nämns löneavdrag, skriftliga varningar och skadestånd som exempel på påföljd.<sup>93</sup> Tolkningsföreträdet ger arbetstagarorganisationen rätt att avgöra om sådant avtalsbrott som efterföljs av påföljder har begåtts eller inte.<sup>94</sup>

Det råder oklarhet i hur bestämmelserna i 33 § MBL ska tillämpas och vad de innebär. Lagstiftaren har fått kritik för att rättsregeln är komplicerad och brister i att redogöra för bestämmelsernas innebörd och verkan. Resonemang kring hur det inverkar på arbetsgivarens vilja att sluta medbestämmandeavtal har förts.<sup>95</sup>

### **3.4.3 Arbetsskyldighet**

I 34 § MBL stadgas arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde i tvister om medlems arbetsskyldighet. Tvisten ska gälla arbetsskyldighet enligt avtal vilket kan vara både anställnings- och kollektivavtal.<sup>96</sup> Annars är tolkningsföreträdet inte tillämpligt.<sup>97</sup> Inte heller gäller tolkningsföreträdet om arbetsskyldigheten följer av lag.<sup>98</sup> Däremot är tolkningsföreträdet tillämpligt i tvister där arbetsskyldigheten

---

<sup>90</sup> Andersson, Edström och Zanderin (2013) s. 62. Se även Glavå och Hansson (2020) s. 583.

<sup>91</sup> Edström, lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 33 §, Karnov 2021-11-25 (JUNO).

<sup>92</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 583 f.

<sup>93</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 386.

<sup>94</sup> SOU 1994:141 s. 299.

<sup>95</sup> SOU 1982:60 s. 147 och 150. Se även SOU 1994:141 s. 297.

<sup>96</sup> Ahlström (2013) s. 208.

<sup>97</sup> Iseskog (2021) s. 56.

<sup>98</sup> Se exempelvis 14 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Se även Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 124. Utöver arbetstids- och arbetsmiljölagstiftning är det ytterst få författningar som reglerar arbetsskyldighet, se Gellner och Sydolf (2005) s. 270.



bestäms av allmänna rättsgrundsatser som anställnings- och kollektivavtalet vilar på, exempelvis att arbete inte behöver utföras vid fara för liv och hälsa.<sup>99</sup> I AD 1986:96 fann domstolen att tolkningsföretråde var tillämpligt på kollektivavtalet då det ansågs att avtalet vilade på allmän rättsgrundsats att inte behöva utföra arbete vid alltför svåra förhållanden, i nämnt fall mycket dåligt väder.

Tolkningsföreträdet i 34 § MBL har ett vidsträckt tillämpningsområde och kan göras gällande i alla arbetsskyldighetstvister som grundar sig i avtal.<sup>100</sup> Vilka arbetsuppgifter som ska utföras, var dessa ska utföras samt när dessa ska utföras är aspekter som inryms i tillämpningsområdet.<sup>101</sup> Tolkningsföreträdet är inte tillämpligt i tvister som grundar sig i avtal men inte gäller arbetsskyldighet, exempelvis tystnad- och lojalitetsplikt avtalad i kollektivavtalet eller skyldighet att vårda arbetsredskap enligt anställningsavtalet.<sup>102</sup>

#### **3.4.4 Lön och annan ersättning**

Enligt 35 § MBL har arbetsgivarens en aktivitetsplikt vid tvist om lön eller annan ersättning. Rättsregelns konstruktion skiljer sig från 33 – 34 §§ MBL. Rättsregeln är snarare en procedurregel och erbjuder inte tillfällig bestämmanderätt i en tolkningsfråga utan specifik rättsverkan om arbetsgivaren underlåter sig sin aktivitetsplikt.<sup>103</sup>

I AD 1977:187 sammanfattade domstolen rättsregelns innebörd. Domstolen uttalade att arbetsgivaren kan göra sig skyldig till att utbetala ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening trots att rättslig grund i annat fall inte skulle ha förelegat.

Arbetsgivaren är vid tvist om lön eller annan ersättning skyldig att omedelbart påkalla förhandling. Om så inte sker gäller arbetstagarorganisationens mening i tvisten enligt 35 § MBL.<sup>104</sup> Om arbetsgivaren avstår att påkalla förhandling eller väcka talan i domstol inträder rättsregelns rättsverkan och

---

<sup>99</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 271. Arbetstagararen har självständig rätt att vägra arbete som innebär fara för liv och hälsa samt arbetsuppgifter av omoralisk eller kriminell karaktär, se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 392 f.

<sup>100</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 252.

<sup>101</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 586.

<sup>102</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 271.

<sup>103</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 591.

<sup>104</sup> Andersson, Edström och Zanderin (2013) s. 64.

arbetstagarorganisationen får en rättslig grund om krav på betalning av lön eller annan ersättning till medlem enligt egen mening.<sup>105</sup>

Det är avtals- eller rättsregeln som tvisten gäller som utgör grunden för arbetstagarorganisationens betalningsanspråk men det medför inte ett prejudicerande värde om tvist gällande samma avtals- eller rättsregel återuppstår i framtiden. Rättsverkan är inte avhängig huruvida rimlig avtals- eller rättsregeltolkningen är i sig utan snarare arbetsgivarens underlåtenhet att påkalla förhandling och väcka talan när tvist uppstår.<sup>106</sup>

35 § MBL har ett omfattande tillämpningsområde och inrymmer samtliga tvister om lön eller annan ersättning som grundar sig i anställningsförhållandet. Således även tvister med grund i författningar som exempelvis LAS och SemL. Avgörande är dock att det gäller rättstvist om lön eller annan ersättning.<sup>107</sup> Rättsregeln är inte tillämplig om grunden för betalningsanspråket är allmänt eller ekonomiskt skadestånd då tillämpningsområdet avser lön och andra anställningsförmåner. Ett sådant förfarande skulle tillerkänna arbetstagarorganisationen ett allmänt tolkningsföreträde och diktera om arbetsgivaren brutit mot rättsregel eller avtal.<sup>108</sup>

Rättsregelns konstruktion gör det avgörande att tolka rekvisitet *omedelbart* vad avser arbetsgivarens skyldighet att påkalla förhandling. Det är tidsfristen som arbetsgivaren har att förhålla sig till för att rättsregelns rättsverkan inte ska inträda. *Omedelbart* ska tolkas ordagrant, arbetsgivaren ska i direkt anslutning till tvistens uppkomst påkallar förhandling eller väcker talan. Kollektivavtal kan innehålla precisering av tidsfristen.<sup>109</sup>

Tidsfristen löper från att tvist anses uppkommit. I förarbeten till MBL uttalas att tvistens uppkomst kan vara vid åsiktsyttrande under förhandling men förhandlingsförfarandet är inte ett krav för att tvisten ska anses ha uppkommit. Det avgörande är att arbetstagarorganisationens åsikt har kommit arbetsgivaren tillkänna, antingen genom överläggning eller annan form av kontakt och att

---

<sup>105</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 286.

<sup>106</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 286 f.

<sup>107</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 591.

<sup>108</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 292. Se även prop. 1975/76:105 bil.1 s. 262f gällande arbetstagarorganisationens allmänna tolkningsföreträde.

<sup>109</sup> Iseskog (2021) s. 62 f.

arbetsgivaren då intagit en annan inställning i frågan än arbetstagarorganisationens mening.<sup>110</sup> Om däremot meningsskiljaktigheten grundas på missförstånd som genom påpekande enkelt kan avhjälpas anses rättstvist inte uppkommit. Likaså gäller om arbetsgivaren haft fog för att förstå situationen som sådan.<sup>111</sup> Tvisten kan därför anses uppkommen när arbetsgivaren fått klart för sig att arbetstagarorganisationen har ett bestämt betalningsanspråk i lönetvisten som avviker från arbetsgivarens åsikt om den egna betalningsskyldigheten.<sup>112</sup>

### 3.5 Vem tillkommer tolkningsföreträdet?

Enligt 36 § MBL tillkommer tolkningsföreträde den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation. Vidare framgår detta av ordalydelsen i 34 – 35 §§ MBL och 33 § MBL förutsätter att kollektivavtal föreligger. Det är kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation som utövar tolkningsföreträdet.<sup>113</sup>

Tolkningsföreträdet i MBL kan beskrivas som *tolkningsföreträde relaterat till kollektivavtal*.<sup>114</sup> Enligt 36 § MBL utövas tolkningsföreträde av lokal organisation och överläts till central organisation om central förhandling har påkallats. Om lokal organisation inte finns tillkommer tolkningsföreträdet den centrala organisationen direkt.

Den lokala arbetstagarorganisationen äger tillfälligt tolkningen av en centralt fattad kollektivavtalsbestämmelse. Tolkningsföreträdet är förbrukat om det övertas av central arbetstagarorganisation och denna väljer att inte fortsätta utöva tolkningsföreträdet i given rättstvist, även om lokal arbetstagarorganisation har invändningar mot det. Är arbetsgivaren bunden av olika kollektivavtal har arbetstagarorganisationen bara tolkningsföreträde beträffande bestämmelser som är del av det egna kollektivavtalet.<sup>115</sup> För tolkningsföreträde avseende medbestämmandeföreskrifter måste arbetstagarorganisationen vara avtalsslutande part.<sup>116</sup>

---

<sup>110</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 392.

<sup>111</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 288.

<sup>112</sup> Iseskog (2021) s. 63.

<sup>113</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 587.

<sup>114</sup> Iseskog (2021) s. 55. Även begreppet *fackligt tolkningsföreträde* förekommer frekvent.

<sup>115</sup> SOU 1994:141 s. 269.

<sup>116</sup> Se avsnitt 2.4.2 i denna uppsats.

Om tvist om lön eller annan ersättning uppstår som härrör till bestämmelse i lokalt kollektivavtal äger central arbetstagarorganisation tolkningsföreträdet förutsatt att central förhandling har påkallats.<sup>117</sup> 34 – 35 §§ MBL är tillämplbara också i tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd enligt 5 § MBL.

För att tolkningsföreträdet ska kunna tillämpas måste tvisten innefatta åtminstone en arbetstagarare som är medlem i den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation.<sup>118</sup> Arbetstagararen behöver inte vara anställd hos den arbetsgivare där tvisten uppstått vid det tillfälle som tolkningsföreträdet utövas.<sup>119</sup>

Tolkningsföreträde tillkommer aldrig den enskilda arbetstagararen. I AD 1986:11 menade arbetstagararen att tolkningsföreträdet övergick från arbetstagarorganisation, då denna avstått tolkningsföreträdet, till arbetstagararen i fråga. Domstolen fastslog att sådant förfarande inte kunde göras gällande och tolkningsföreträdet tillkommer uteslutande kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation som förfogar över detta efter egen mening vilket arbetstagararen måste acceptera.

## **3.6 Användning och invändning**

### **3.6.1 Att utöva tolkningsföreträde**

Rättsreglerna som stadgar tolkningsföreträde innehåller inga formkrav men vägledning finns i rättspraxis. Formkrav kan förekomma i kollektivavtal.<sup>120</sup> Utövandet av tolkningsföreträde är en rättshandling och även om formkrav inte uppställs bör tolkningsföreträdet *läggas* eller *åberopas* skriftligt.<sup>121</sup> AD 2001:79 gällde arbetstagarorganisation som ämnat utöva tolkningsföreträde genom att skicka arbetsgivaren brev. Domstolen kunde inte fastslå att arbetsgivaren tagit del av informationen och arbetstagarorganisationen kunde heller inte bevisa det. Därmed fastslogs att tolkningsföreträdet inte hade utövats.

I AD 2004:5 hävdade arbetstagarorganisationen att tolkningsföreträde inte hade utövats. Domstolen fann att arbetstagarorganisationens agerande i ord och handling

---

<sup>117</sup> SOU 1994:141 s. 300.

<sup>118</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 270.

<sup>119</sup> SOU 1994:141 s. 301.

<sup>120</sup> Ahlström (2013) s. 204. Se även avsnitt 3.3 i denna uppsats.

<sup>121</sup> Iseskog (2021) s. 57 f.

talade för att tolkningsföreträde hade utövats och fastslog att så skett. Det talar för att tolkningsföreträde kan göras gällande genom konkluderad handling.

I AD 2009:36 uttalade domstolen att det är viktigt att meningsskiljaktigheten mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation är tydliggjord och uttalad. Vidare uttalade domstolen att arbetstagarorganisationen måste åberopa tolkningsföreträdet och bevisbördan för att arbetsgivaren tagit det till sig är placerad på arbetstagarorganisationen.<sup>122</sup> Det ska således stå klart för arbetsgivaren att arbetstagarorganisationen väljer att utöva sitt tolkningsföreträde.

Domstolen resonerade vidare om preskriptionstid från att tvisten uppstått till det att tolkningsföreträdet utövas fanns men fastslog att sådan tidsfrist inte stadgats i författning. Tidsfristen har dock betydelse och ett omotiverat sent åberopat tolkningsföreträde kan innebära negativa konsekvenser och som ytterst lämna tolkningsföreträdet verkningslöst. Därutöver är det i både arbetsgivare och arbetstagarorganisationens intresse att snarast möjligt överkomma tvister dem mellan.

Tolkningsföreträdet gäller först från den tidpunkt då det åberopas. Dessförinnan gäller arbetsgivarens mening. Detsamma gäller om arbetstagarorganisationen avstår sitt tolkningsföreträde.<sup>123</sup>

Tidsfrister som berör förhandlingsordningen stadgas i 37 § MBL. Enligt rättsregeln ska arbetsgivare som åberopar synnerliga skäl för arbetets utförande påkalla central förhandling efter att lokal förhandling avslutats senast inom tio dagar.<sup>124</sup> Senast tio dagar efter att central förhandling avslutats ska arbetsgivaren väcka talan i domstol. Detsamma gäller arbetsgivarens aktivitetsplikt enligt 35 § MBL med tillägget att inledande förhandling måste påkallas omedelbart.<sup>125</sup>

### **3.6.2 Tvistens slutliga prövande**

Tolkningsföreträde innebär tillfällig bestämmanderätt. Varaktigheten av den tillfälliga bestämmanderätten löper från det att tolkningsföreträdet utövas till dess att tvisten är slutligt prövad. Prövningen kan antingen ske i domstol eller genom

---

<sup>122</sup> Förfarandet stöds därutöver i förarbeten till MBL, se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 389.

<sup>123</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 587. Se även avsnitt 2.3 – 2.5 i denna uppsats.

<sup>124</sup> För synnerliga skäl, se avsnitt 3.6.4 i denna uppsats.

<sup>125</sup> Se vidare avsnitt 3.4.4. i denna uppsats.

skiljeförfarande. Därutöver finns det inget hinder för att parterna löser tvistefrågan genom överenskommelse och förhandling på egen hand.<sup>126</sup>

När domstolen ska klargöra vad viss avtals- eller rättsregel har för innebörd gäller det en fastställsetalan.<sup>127</sup> När arbetsgivaren rättsligt angriper arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde enligt 33 – 34 §§ MBL överlåter denna till domstolen att fastställa vilka rättigheter och skyldigheter som gäller mellan parterna. Arbetsgivaren vill därigenom att domstolen fastslår en rättslig innebörd enligt dennes mening och som motstrider arbetstagarorganisationen tolkningsföretråde.

När arbetsgivaren väcker talan i domstol för att fullfölja sin aktivitetsplikt enligt 35 § MBL vill denna att domstolen klargör vad arbetsgivaren inte är skyldig att göra. Sådan talan benämns negativ fastställsetalan.<sup>128</sup> Arbetsgivaren vill därigenom att domstolen fastslår att arbetsgivaren inte är skyldig att utbetala lön eller annan ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening.

I de fall skadeståndssanktioner aktualiseras så sker det genom en fullgörelsetalan där domstolen ålägger motparten att fullgöra något.<sup>129</sup> Sådant förfarande kan aktualiseras om motparten har handlat utan fog för sin ståndpunkt i tvisten.<sup>130</sup>

Den part tolkningsföreträdet tillkommer åtnjuter fortsatt tillfällig bestämmanderätt om det åter uppstår tvist gällande tidigare omtvistad tolkningsfråga och denna inte slutligt prövats.<sup>131</sup>

### **3.6.3 Interimistiska beslut**

Om arbetsgivaren vill motsätta sig arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde innan tvisten slutligt prövats kan denna begära interimistiskt beslut från domstolen. Interimistiska beslut har författningsstöd genom 69 § MBL enligt vilken

---

<sup>126</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 404.

<sup>127</sup> Iseskog (2021) s. 103.

<sup>128</sup> Iseskog (2021) s. 104.

<sup>129</sup> Iseskog (2021) s. 104.

<sup>130</sup> Se vidare avsnitt 3.7 i denna uppsatts gällande tolkningsföreträdets sanktionssystem.

<sup>131</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 404.

tolkningsföreträdet som stadgas i 33 – 35 §§ MBL inte utgör hinder för att beslut fattas i enlighet med 15 kap. RB.<sup>132</sup>

Ett interimistiskt beslut innebär att domstolen meddelar förordnande för tiden fram till att tvisten slutligt prövats. Ett interimistiskt beslut övertar tolkningsföreträdet och tolkningsföreträdet är inte längre gällande i tvisten om domstolen meddelar beslut som motstrider det utövade tolkningsföreträdet. Ett sådant upphävande som det interimistiska beslutet innebär för arbetstagarorganisationen bör dock enbart meddelas om arbetstagarorganisationens mening är klart ogrundad.<sup>133</sup>

En förutsättning för att ett interimistiskt beslut ska kunna meddelas är att målet anhängiggjorts, att talan är väckt hos domstol. Domstolen kan inte meddela ett interimistiskt beslut på eget initiativ, *ex officio*. Yrkandet om interimistiskt beslut får inte bifalls innan motparten beretts möjlighet att yttra sin ståndpunkt i frågan. Däremot kan yrkande om interimistiskt beslut avslås utan att motparten har hörts.<sup>134</sup> Vad avser förhandlingskravet som föreligger innan talan väcks i domstol enligt 4 kap. 7 § 1st LRA så föreligger inget sådant krav vid yrkande om interimistiskt beslut enligt 4 kap. 7 § 3st LRA.<sup>135</sup>

En annan förutsättning för att domstol ska kunna meddela ett interimistiskt beslut är att det under pågående rättegång står klart att den part som begärt interimistiskt beslut med stor sannolikhet kommer att vinna bifall för sitt yrkande i rättegången. Dessförinnan reglerar inte domstolen parternas förhållande utan att avvakta den slutliga domen.<sup>136</sup>

Ett interimistiskt beslut kan även medföra förpliktelser för tvistens parter genom ålägganden av domstol. I AD 1963:13 ålade domstolen arbetstagarorganisationen att säkerställa arbetets utförande genom vitesförläggande om 100 000 SEK i avvaktan på dom.

---

<sup>132</sup> 5 kap. 3 § LRA påtalar att för de rättegångar i tvistemål där förlikning är tillåten, dispositiva tvistemål, är rättegångsbalken gällande i tillämpliga delar. Inom arbetsrättsliga mål är 15 kap. 3 § RB främst tillämpligt.

<sup>133</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 432 f.

<sup>134</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 433.

<sup>135</sup> Se Blyme, lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister 4 kap. 7 §, Karnov 2021-11-30 (JUNO).

<sup>136</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 219. Se även Ahlström (2013) s. 194.

### 3.6.4 Att bryta igenom tolkningsföreträdet

Enligt 33 § 3st MBL har arbetsgivaren rätt att ej iaktta den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationens utövade tolkningsföreträde om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarorganisationens mening är oriktig och organisationen har insett eller borde ha insett det. I förarbeten till MBL framgår att lagen åsyftar ett handlingsmönster där arbetsgivarens förhandling med arbetstagarorganisationen blir en naturlig del av verksamhetsbedrivandet.<sup>137</sup> Om arbetsgivaren brister i dessa delar genom underlåtenhet att involvera arbetstagarorganisationen i verksamheten kan det inte anses utgöra synnerliga skäl för att bryta igenom tolkningsföreträdet. Om arbetsgivaren däremot uppfyller sina förpliktelser i den löpande verksamheten gentemot arbetstagarorganisationen men råkar ut för en händelse som inte rimligen kunde förutses så skulle det kunna utgöra synnerliga skäl för att bryta igenom tolkningsföreträdet. Om arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde innebär betydande skada för arbetsgivaren till följd av uppskov av beslutsfattande och om skadan kan avhjälpas genom att beslut fattas så kan synnerliga skäl att bryta igenom tolkningsföreträdet föreligga.<sup>138</sup> Också betydande kostnader för arbetsgivaren till följd av tolkningsföreträdet kan föranleda att synnerliga skäl föreligger.<sup>139</sup>

Det är enbart vid kvalificerade situationer som synnerliga skäl kan anses föreligga och att bryta igenom arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde ska ske endast undantagsvis.<sup>140</sup> Om arbetstagarorganisationens mening är oriktig och organisationen vetat om detta eller borde vetat om detta, behöver inte tolkningsföreträdet följas av arbetsgivaren.<sup>141</sup> Således behöver inte tolkningsföreträde utövat med ond tro följas.

I AD 2009:36 fastslog domstolen att synnerliga skäl för att avstå arbetstagarorganisationens mening förelåg då tolkningsföreträdet utövades alltför sent. Tolkningsföreträdet åsyftade en justering av ett arbetsgivarbeslut som redan

---

<sup>137</sup> Prop. 1975/75:105 bil.1 s. 266.

<sup>138</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 266.

<sup>139</sup> Se Dalekant och Weihe, lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 33 §, Karnov 2021-12-02 (JUNO).

<sup>140</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 266.

<sup>141</sup> SOU 1994:141 s. 295. Se vidare gällande att beslut fattat i ond tro inte kan förplikta motparten vilket är att anse som en allmän rättsgrundsats, prop. 1975/76:105 bil.1 s. 266.



var fattat och avtalet som medbestämmandeföreskrifterna var del av var uppsagt när tolkningsföreträdet utövades.<sup>142</sup>

Enligt 34 § 2st MBL kan arbetsgivaren åberopa synnerliga skäl för att arbetet ska utföras trots arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde. Om synnerliga skäl åberopas av arbetsgivaren, är arbetstagaren skyldig att utföra arbetet. Däremot föreligger inte sådan skyldighet om arbetet innebär fara för liv, hälsa eller annan jämförbar situation.<sup>143</sup> Detsamma gäller om arbetsgivaren åberopar synnerliga skäl i ond tro – att arbetsgivaren vet eller borde vetat att dennes mening varit oriktig.<sup>144</sup> Av rättsregelns ordalydelse framgår att synnerliga skäl ska föreligger *enligt arbetsgivarens uppfattning*. Det bör föranleda att viss marginal för felbedömning från arbetsgivarens sida är accepterad.<sup>145</sup> Om arbetsgivaren åberopar synnerliga skäl är denna skyldig att omgående tillkalla förhandling enligt 34 § 3st MBL.

Synnerliga skäl att bryta igenom tolkningsföreträde kan föreligga om säkerheten på arbetsplatsen riskeras eller om viktiga samhällsfunktioner påverkas till följd av att arbetet inte utförs. Detsamma gäller om arbetstagarorganisationens intresse av att arbetet inte blir utfört inte står i rimlig proportion till arbetsgivarens skada därav.<sup>146</sup>

För att åberopa synnerliga skäl är det inte tillräcklig i sig att arbetsgivaren lider ekonomisk förlust.<sup>147</sup> Domstolen fastslår i AD 1987:77 att om produktionsbortfallet är långvarigt till följd av tolkningsföreträdet så bör arbetsgivaren i stället fokusera på att lösa tvisten snarare än att åberopa undantagsregeln om synnerliga skäl.

Om arbetsgivaren försummar sin aktivitetsplikt enligt 35 § MBL är denne ändå inte skyldig att utge lön eller annan ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening om kravet är oskäligt.<sup>148</sup> Bedömning huruvida kravet är oskäligt eller inte görs

---

<sup>142</sup> Arbetstagarorganisationen har inte tolkningsföreträde gällande medbestämmandeföreskrifters giltighet, se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 387.

<sup>143</sup> Att arbete som innebär fara för liv och hälsa inte behöver utföras är inte tillämpligt som skäl för arbetsvägran i de fall anställningsavtalet innebär ett uttryckligt åtagande av farliga arbetsuppgifter, se Gellner och Sydolf (2005) s. 280.

<sup>144</sup> Se även Iseskog (2021) s. 57.

<sup>145</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 589.

<sup>146</sup> Se Dalekant och Weihe, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 34 §, Karnov 2021-12-02 (JUNO).

<sup>147</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 280.

<sup>148</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 292.

främst utifrån det krävda beloppets storlek i förhållande till det belopp som annars skulle ha betalats.<sup>149</sup> Kravet kan dock vara oskäligt av olika anledningar.

Om arbetstagarorganisationens uppfattning om rättsläget är oriktigt och det leder till ett felaktigt betalningsanspråk så kan det utgöra oskälighet. Kravets oskälighet avgörs i sådant fall genom bedömning av den utredning arbetstagarorganisationen har utfört vid tidpunkten för rättsverkan enligt 35 § MBL. Således riktas bedömningen mot den information arbetstagarorganisationen har haft att tillgå vid den aktuella tidpunkten och huruvida arbetstagarorganisationen insett eller borde ha insett att kravet varit helt grundlöst.<sup>150</sup>

Att driva betalningsanspråket på svag eller obefintlig grund är inte i sig klandervärt. I AD 1980:67, som avsåg ersättningens storlek vid driftsstopp, fastslog domstolen att arbetstagarorganisationen borde förstått att anförd argumentation skulle underkännas vid rättslig prövning men sanktioner för felaktig mening utdömdes inte. Däremot fick arbetstagarorganisationen ersätta arbetsgivaren för rättegångskostnader då arbetstagarorganisationen förlorade målet.

I AD 2003:43 hade arbetstagarorganisationen byggt sin talan på gamla, väl beprövade och använda kollektivavtalsbestämmelser gällande s.k. ackordstagartillägg. Arbetstagarorganisationens tolkning och inställning till kollektivavtalsbestämmelserna var för arbetsgivaren obekant och argumenten som framlades hade inte hörts innan. Historiskt hade berörda kollektivavtalsbestämmelser aldrig vållat meningsskiljaktighet och de hade tillämpats genom samtycke från både arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Inte heller fann domstolen belägg för att bestämmelserna var svårtolkade, komplexa eller tvetydiga. Domstolen fastslog att arbetstagarorganisationen måste ha vetat vad kollektivavtalsbestämmelserna rätta innebörd varit och därför ansågs anspråket oskäligt.

I AD 2013:79 gjorde arbetstagarorganisationen gällande att ersättning skulle utgå för tid då arbetstagararen inte arbetat. Domstolen fastslog att

---

<sup>149</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 127.

<sup>150</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 293.

arbetstagarorganisationen borde ha förstått att kravet var oriktigt och därför ansågs det oskäligt.

### 3.7 Tolkningsföreträdets sanktionssystem

Enligt 57 § MBL ska arbetstagarorganisationen ”ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 § och 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten”.

Skadeståndssanktioner blir aktuella när arbetstagarorganisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Arbetstagarorganisationen blir inte skadeståndsskyldig enbart på den punkten att meningen varit felaktig i tvisten. Om så vore fallet skulle det kunna medföra att arbetstagarorganisationen utövade tolkningsföreträdet med försiktighet och avstod utövande med rädsla för sanktioner. Lagstiftaren torde önska undvika sådant förfarande.<sup>151</sup> Att sakna fog för sin ståndpunkt i tvisten innebär att tolkningsföreträdet utövas med ovidkommande syfte eller genom kvalificerad missbedömning av omständigheterna eller rättsläget – ond tro.<sup>152</sup>

Arbetsgivarens skadeståndsansvar ska bedömas efter samma principer som arbetstagarorganisationens skadeståndsansvar.<sup>153</sup> Enligt 58 § MBL kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig om denna åberopar synnerliga skäl för att utkräva arbetets utförande men saknar fog för sin ståndpunkt.<sup>154</sup> Om arbetsgivaren inte omedelbart påkallar förhandling när denna åberopat synnerliga skäl för att arbetet ska utföras enligt 34 § 3st MBL blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig redan på den punkten.<sup>155</sup>

Skadeståndsansvaret tillkommer den arbetstagarorganisation som utövar tolkningsföreträdet. Om lokal arbetstagarorganisation utövar tolkningsföreträde och om central arbetstagarorganisation sedan övertar tolkningsföreträdet kan båda

---

<sup>151</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 590.

<sup>152</sup> AD 1987:77, se även Glavå och Hansson (2020) s. 590.

<sup>153</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 282.

<sup>154</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 590.

<sup>155</sup> Dalekant och Weihe, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 34 § 3st, Karnov 2021-12-15 (JUNO).

organisationer bli skadeståndsskyldiga. Samma organisation är skadeståndsberättigad vid arbetsgivarens felande.<sup>156</sup>

Den enskilde arbetstagaren är inte berättigad skadestånd vad gäller tolkningsföretråde. Om arbetsgivaren felar är det en kränkning av arbetstagarorganisationens rättigheter då tolkningsföretråde tillkommer dem och inte den enskilde arbetstagaren. Om det i domstol vid senare tillfälle visar sig att arbetsgivaren haft rätt i tvistefrågan kan ändå skadeståndsansvar gentemot arbetstagarorganisationen uppstå om arbetsgivaren har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten vid det tillfälle då invändningen gjordes.<sup>157</sup>

Om arbetstagare, trots att arbetsgivaren åberopat synnerliga skäl för arbetets utförande enligt 34 § 2st MBL, vägrar att utföra arbetet är arbetstagaren inte skadeståndsskyldig om denna haft sin organisations godkännande vid tillfället för vägran enligt 59 § 2st MBL.

I AD 1987:77 uttalade domstolen att rättsregeln är uttryck för en allmän rättsgrundsats i MBL vilken är att den enskilda medlemmen ska kunna följa arbetstagarorganisationens beslut utan att själv riskera sanktioner eller repressalier i de fall organisationens beslut inneburit brott mot författning eller avtal. I stället är det arbetstagarorganisationen som ådrar sig skadeståndsansvar enligt 57 § MBL. Domstolen utvecklade vidare att 57 § MBL är tillämplig i alla tvistesituationer avseende tolkningsföretråde, även arbetstagarorganisationens tolkning av 34 § 2st MBL. Det är arbetstagarorganisationens feltolkning av rättsregeln som föranleder skadeståndsskyldighet.

I AD 2006:41 gällde tvisten övertidsarbete där arbetstagarorganisationen ansåg att arbetsskyldighet inte förelåg. Därför utövades tolkningsföretråde vilket arbetsgivaren ansåg var felaktigt. Arbetstagarorganisationen invände genom att hävda att synnerliga skäl för att utkräva arbetets utförande inte förelegat. Domstolen fastslog att arbetstagarorganisationen hade utövat tolkningsföreträdet felaktigt och att arbetsgivaren haft rätt i rättsfrågan. Däremot ansåg domstolen inte att arbetstagarorganisationen utövat tolkningsföreträdet utan fog då organisationen

---

<sup>156</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 283.

<sup>157</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 282 f.

kunde påvisa noggranna överväganden och sakliga resonemang för sin ståndpunkt. Därmed blev skadeståndsskyldighet inte aktuellt trots att tolkningsföreträdet hade utövats felaktigt. Inte heller arbetsgivaren ådrog sig skadeståndsskyldighet då domstolen ansåg att fog för att utkräva arbetets utförande hade funnits.

I AD 1998:33 gällde tvisten arbetskyldighet för vissa dagar. Domstolen ansåg att arbetstagarorganisationen hade fel i sak men fastslog att arbetstagarorganisationen inte kunnat inse och inte borde ha insett att tolkningen varit felaktig. Därför ansåg domstolen att arbetstagarorganisationen hade haft fog för sin ståndpunkt och skadeståndsskyldighet förelåg inte.

I AD 1981:155 gällde tvisten arbetsuppgifterna i sig. Domstolen fastslog att det arbetstagarorganisationen grundat sin ståndpunkt på, kollektiv- och anställningsavtalet, inte var tillräckligt för att rättfärdiga den begränsning tolkningsföreträdet innebar. Vidare framgick att parterna innan tvistens anhängiggörande hade förhandlat i tvisten utifrån lämplighetsövervägande – alltså inte som rättstvist utan som intressetvist. Tvisten kom senare att grundas på avtalsbestämmelser efter att arbetstagarorganisationen inte nådde framgång i förhandlingarna och tvisten fick därefter karaktär som rättstvist. Domstolen ansåg att förfarandet talade för att arbetstagarorganisationens faktiska syfte var att åstadkomma förändring i arbetstagarens arbetsbeskrivning och att tolkningsföreträdet därför utövats i ovidkommande syfte. Således hade tolkningsföreträdet utövats utan fog vilket innebar skadeståndsansvar för arbetstagarorganisationen.

Om arbetsgivaren bristen i sin aktivitetsplikt enligt 35 § MBL mister denne sitt tolkningsföreträde men brister i att påkalla förhandling är i detta hänseende inte skadeståndsgrundande. Påföljderna för att arbetsgivaren brister i att påkalla förhandling eller väcka talan är att rättsregelns särskilda rättsverkan inträder – att arbetstagarorganisationens betalningsanspråk görs gällande. Däremot kan arbetsgivaren komma att bli skadeståndsskyldig om denna fördröjer eller förhalar processen av att betala det krävda beloppet.<sup>158</sup> Skadestånd utdöms inte om det är bevisat att arbetsgivaren är på obestånd och oförmögen att betala krävt belopp.<sup>159</sup>

---

<sup>158</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 294.

<sup>159</sup> Se exempelvis AD 1982:156.

Skadestånd utdöms heller inte för de fall där arbetsgivaren av misstag inte har betalt det krävda beloppet förutsatt att betalning inkommer så snart arbetsgivaren blivit uppmärksam på detta.<sup>160</sup> Även här tillkommer skadestånd arbetstagarorganisationen och inte den enskilde arbetstagaren.<sup>161</sup>

### 3.8 Sammanfattning

Tolkningsföreträdet som stadgas i MBL syftar till att kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation ges tillfällig bestämmanderätt i rättstvister som avser tolkning och tillämpning av medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder för avtalsbrott, arbetskyldighet samt lön och annan ersättning. Tolkningsföreträdet gäller till dess tvisten slutligt har prövats antingen i förhandling, skiljeförfarande eller domstol. Tvisterna ska innefatta arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren har processbördan för att driva igenom sin mening i domstol. Vidare är att utöva tolkningsföreträdet att rättshandla och det ska således tydligt åberopas men utöver det finns inget författningsstadgat formkrav. Vad gäller tvist om lön eller annan ersättning ska det vara tydliggjort att arbetsgivare och arbetstagarorganisation har skilda meningar. Därutöver kan arbetsgivaren begära interimistiskt beslut i tvisten till dess tvisten slutligt prövats.

Arbetsgivaren kan bryta igenom tolkningsföreträdet genom att hävda synnerliga skäl och vad gäller tvist om lön och annan ersättning att kravet är oskäligt. Sanktioner i form av skadeståndsansvar kan endast tillämpas om arbetsgivare eller arbetstagarorganisation har saknat fog för sin ståndpunkt i aktuell tvist. Dock kan skadeståndsskyldighet uppstå för arbetsgivare om denna bryter mot tolkningsföreträdets procedurregler.

Rättsreglerna som stadgar tolkningsföreträdet, 33 – 37 §§ MBL, är semi-dispositiva och kan komma av få annan innebörd genom kollektivavtal.

Om arbetstagarorganisationen väljer att avstå sitt tolkningsföreträde eller om tvisten rör arbetstagare som inte är medlem i kollektivavtalslutande

---

<sup>160</sup> Se exempelvis AD 1984:28.

<sup>161</sup> Gellner och Sydolf (2005) s. 294.

arbetstagarorganisation gäller arbetsgivarens bestämmanderätt och dennes tolkningsföreträde.

## 4. Andra aspekter av tolkningsföreträdet

### 4.1 Inledning

Vissa aspekter som är av intresse för framställningen av tolkningsföreträdet inryms inte inom den deskriptiva framställningen som presenterats i föregående kapitel. Därför ägnas detta kapitel åt att behandla tolkningsföreträdets betydelse för oorganiserade arbetstagare, förskjutningen av fredspliktsreglerna och arbetstagarorganisationens rädsla för sanktioner.

### 4.2 Oorganiserad arbetstagares rätt att följa tolkningsföreträde

Kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation kan enbart tillämpa tolkningsföreträde för tvist som innefattar arbetstagare som är medlem. Således kan tolkningsföreträdet aldrig tillämpas vad avser tvist om disciplinära påföljder eller lön och annan ersättning om arbetstagaren inte är medlem i kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation.

Frågetecken uppstår då i vad som gäller om arbetstagarorganisationen utövar sitt tolkningsföreträde för att begränsa viss arbetskyldighet, exempelvis att arbete inte ska utföras under en viss tid på dygnet. Kan en oorganiserad arbetstagare hävda någon rätt genom ett sådant beslut? Genom 34 § MBL framgår av ordalydelsen att tillämpningsområdet är medlems arbetskyldighet. Därmed är tolkningsföreträdet inte tillämpligt för tvist som uteslutande innefattar oorganiserade arbetstagare även om arbetet faller inom kollektivavtalsområdet.<sup>162</sup>

I förarbeten till MBL uttalas att arbetsgivaren åtnjuter oförändrad bestämmanderätt vad gäller arbetstagare som inte är rättsligt bundna av kollektivavtalet.<sup>163</sup> Däremot

---

<sup>162</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 588.

<sup>163</sup> Se 26 § MBL.



uttalas även att om anställningsavtalet får sitt innehåll av kollektivavtalet och om tolkningsföreträdet är tillräckligt generellt så tillerkänner rättstillämpningen att oorganiserad arbetstagare följer kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde.<sup>164</sup> Därmed kan, under nämnda omständigheter, tolkningsföretråde även grunda rättighet för oorganiserad arbetstagare.

### **4.3 Tolkningsföretråde som utvidgning av fredsplikten**

Strejk innebär vanligtvis att arbetstagare efter beslut av arbetstagarorganisationen lägger ned arbetsprestationen i syfte att utöva påtryckning gentemot arbetsgivaren.<sup>165</sup> I 41 § 1p MBL anges förbud mot stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i tvist för att fastställa kollektivavtals rätta innebörd. När kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation utövar tolkningsföretråde i tvist om arbetsskyldighet är det att utöva påtryckningar av arbetsgivare för att fastställa avtalets rätta innebörd.<sup>166</sup> Således har rättsreglerna om tolkningsföretråde medfört en förskjutning av domstolens dittillsvarande rättspraxis av fredspliktsreglerna vilket också lagstiftaren var medveten om skulle ske.<sup>167</sup> Före implementeringen av MBL hade utövandet av tolkningsföretråde i de flesta fall utgjort en olovlig stridsåtgärd.<sup>168</sup>

Det som vanligtvis avgör om en åtgärd är en stridsåtgärd eller inte är i vilket syfte den åtas. Vad gäller tolkningsföretråde så sker bedömningen genom en gränsdragning mellan angrepp på felaktigt tillämpad avtalsbestämmelse och stridsåtgärd i fredsplikts mening. Om arbetsvägran har annat syfte än att fastställa avtalets rätta innebörd kan den därför ses som olovlig stridsåtgärd.<sup>169</sup> Om tolkningsföreträdets syfte varken strider mot rättsregel eller avtalsbestämmelse betraktas det inte som en stridsåtgärd.<sup>170</sup> Om tolkningsföreträdet ska kunna utövas och göras gällande får dess enda syfte vara att fastställa avtalets rätta innebörd.

---

<sup>164</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 256.

<sup>165</sup> SOU 1994:141 s. 276.

<sup>166</sup> SOU 1994:141 s. 277.

<sup>167</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 257.

<sup>168</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 588.

<sup>169</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 257.

<sup>170</sup> Prop. 1975/76:105 bil.1 s. 404.

Utövande av tolkningsföreträde i annat syfte torde inte vara möjligt och vid "rent ovidkommande syfte" är arbetstagarorganisationen skadeståndsskyldig redan enligt 57 § MBL.<sup>171</sup>

#### **4.4 Arbetstagarorganisationens rädsla för sanktioner**

I AD 2001:10 hade tolkningsföreträde utövats för vissa arbetsuppgifter som utfördes av lokförare. Grunden för tolkningsföreträdet var huvudsakligen arbetsmiljöskäl vilket domstolen medgav var ett lovligt syfte för att utöva tolkningsföreträde. Däremot ansåg domstolen att arbetstagarorganisationen hade saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten då tillsynsmyndighet hade bedömt arbetet som ofarligt. Det resulterade i att tolkningsföreträdet ansågs ha missbrukats vilket ledde till att arbetstagarorganisationen ålades allmänt skadestånd om över en miljon kronor och ekonomiskt skadestånd om 75 000 kr. Domen har väckt ytterligare oro för att arbetstagarorganisationerna in i det längsta avstår att utöva sitt tolkningsföreträde.<sup>172</sup>

Domen har problematiserats och Junesjö resonerar i sin krönika om hur 34 § MBL varit ett stort steg mot det bättre för arbetstagare. Detta genom dess begränsningar av arbetsgivarens 32§-befogenheter och främst begränsningar av arbetsgivarens rätt att utkräva arbetsprestation enligt princip fastlagd i AD 1934:179.<sup>173</sup> I AD 2001:10 hade arbetstagarna påtalat sin rädsla och oro inför att utföra det anvisade arbetet. Arbetstagarorganisationen tillvaratog sina medlemmars intressen och utövade därför sitt tolkningsföreträde. Att tillsynsmyndighet bedömt arbetet som ofarligt ändrade inte arbetstagarnas inställning till arbetet. Junesjö menar att arbetstagarorganisationen värnade om sina medlemmar och för det har organisationen straffats högt. Han ser domen som ett misslyckande och avsteg från MBL:s andemening.<sup>174</sup>

I vilken utsträckning som arbetstagarorganisationer avstår sitt tolkningsföreträde och vad orsakerna därtill är blir svårt att fastställa och likaså vilken problematik det

---

<sup>171</sup> SOU 1994:141 s. 278. Se även tidigare redovisade AD 1981:155 vad gäller "rent ovidkommande syfte".

<sup>172</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 590.

<sup>173</sup> Se avsnitt 2.3 i denna uppsats.

<sup>174</sup> Se Junesjö (2001), *Till gamla tider återgår....*

medför.<sup>175</sup> Alltjämt syftar tolkningsföreträdet till att möjliggöra arbetstagarorganisationen att tillvarata och värna om sina medlemmars intressen.<sup>176</sup> Även lagstiftaren ämnade underlätta utövandet av tolkningsföreträde genom att begränsa sanktioner till utövande där fog saknas för ståndpunkten i tvisten.<sup>177</sup> Utifrån det perspektivet bör AD 2001:10 anses vara ett steg i fel riktning för arbetstagarorganisationers benägenhet att utöva sitt tolkningsföreträde.

---

<sup>175</sup> Glavå och Hansson (2020) s. 590.

<sup>176</sup> Se avsnitt 3.2 i denna uppsats.

<sup>177</sup> Se avsnitt 3.7 i denna uppsats.

# 5. Analys

## 5.1 Inledning

Analysens syfte är att belysa uppsatsens frågeställningar. Dessa berör hur tolkningsföreträdet och dess sanktionssystem är konstruerat samt vad tolkningsföreträdets funktion är och hur det inverkar på arbetsledningsrätten. Analysen tar utgångspunkt i det material som presenterats i föregående kapitel av uppsatsen vilket sammanvägs med författarens egna reflektioner och överväganden. Slutsats presenteras i uppsatsens nästkommande och avslutande kapitel.

## 5.2 Tolkningsföreträdets inverkan på arbetsledningsrätten

Att arbetsgivarens arbetslednings- och bestämmanderätt begränsas av kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde är tydligt.<sup>178</sup> De begränsningar i arbetsgivarens bestämmanderätt som tolkningsföreträdet innebär är också tolkningsföreträdets syfte och lagstiftarens balansgång mellan arbetsgivare och arbetstagarpart motiverades genom resonemang av rättviseskäl.<sup>179</sup> En tillbakablick i hur anställningsförhållandet kunde se ut innan MBL och innan arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde ger sådan argumentation tyngd och legitimitet. Att statusrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagarpart lagstodades ger än mer uttryck för vilken allmänt utpräglad bekräftelse arbetsgivarens bestämmanderätt hade.<sup>180</sup> Tolkningsföreträde är lagstiftarens vilja och ambition att utjämna den statusrelationen.<sup>181</sup>

Samtidigt är det viktigt att hålla vid minne att tolkningsföreträde tillkommer den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtal med arbetsgivaren och det är i jämförelsen mellan arbetsledningsrätten och tolkningsföreträdet som insikten om

---

<sup>178</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 2 och s. 197.

<sup>179</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 254.

<sup>180</sup> Se Rönmar (2004) s. 43. Se vidare avsnitt 2.2 i denna uppsats.

<sup>181</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 255.

hur långtgående arbetsgivarens bestämmanderätt är blir tydlig.<sup>182</sup> Därutöver är oorganiserade arbetstagare tvungna att rätta sig efter arbetsgivarens mening om än tolkningsföreträdet i specifika situationer innebär viss rättighet även för oorganiserade arbetstagare.<sup>183</sup>

Tolkningsföreträdet gör anspråk på centrala delar av arbetsgivarens befogenheter och beslutsfattande.<sup>184</sup> Att förplikta arbetsgivaren att följa arbetstagarorganisationens mening till dess tvisten slutligt prövats avseende medbestämmandeföreskrifter och disciplinära påföljder, lön och annan ersättning och inte minst arbetskyldighet är ett tydligt ställningstagande av lagstiftaren till fördel för arbetstagarparten. Möjligen var det också därför som debatterna var långtgående vid tolkningsföreträdets implementering och det är uppenbart varför arbetsgivarna höll hårt i den tidigare modellen om tolkningsföreträde som tillkom arbetsgivaren.<sup>185</sup> Utanför kollektivavtalsförhållandet gäller alltså arbetsgivarens tolkningsföreträde.

Vidare har lagstiftaren ansträngt sig för att underlätta arbetstagarorganisationens benägenhet att utöva tolkningsföreträde genom att begränsa sanktionerna även om arbetstagarorganisationerna torde känna viss försiktighet gällande utövandet av tolkningsföreträde.<sup>186</sup> Att skadestånd för arbetstagarorganisationen endast kan komma i fråga när fog för ståndpunkten i tvisten saknas kan likställas med att sanktioner enbart är tillämpliga om vårdslöshet eller ond tro föreligger. Det avspeglar möjligen lagstiftarens ambition att uppmuntra till ett fritt men rättvist utövande av tolkningsföreträde. Samtidigt har lagstiftaren försökt balansera den tillfälliga bestämmanderätten genom stadgande av skälighetsventiler för arbetsgivaren att bryta igenom tolkningsföreträdet med även om dessa ytterst sällan är tillämpliga.<sup>187</sup>

---

<sup>182</sup> Se Glavå och Hansson (2020) s. 587. För arbetsgivarens bestämmanderätt, se avsnitt 2.3 – 2.5 i denna uppsats. Se även AD 2015:61.

<sup>183</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 256. Se vidare avsnitt 4.2 i denna uppsats.

<sup>184</sup> Se avsnitt 3.2 i denna uppsats.

<sup>185</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 97 ff.

<sup>186</sup> Se 57 § MBL gällande arbetstagarorganisationens begränsade skadeståndsansvar till om fog för ståndpunkt i tvisten saknas. Se avsnitt 4.4 i denna uppsats för arbetstagarorganisationernas rädsla för sanktioner.

<sup>187</sup> Se 33 § 3st och 34 § 2st MBL. Se vidare avsnitt 3.6.4 i denna uppsats.

Det är främst tolkningsföreträde gällande arbetsskyldighet som stadgas i 34 § MBL som begränsar arbetsledningsrätten och arbetsgivarens bestämmanderätt. Dels för att arbetsskyldigheten är den mest centrala förpliktelsen i arbetstagarens avtalsförhållande, dels för att domstolen genom äldre rättspraxis fråntagit arbetstagarpartens bestämmanderätt i sådan tvist.<sup>188</sup> Att leda och fördela arbetet är huvudmomentet i arbetsledningsrätten och det som utgör arbetsgivarens karaktäristik.<sup>189</sup> Den andra sidan av det är arbetstagarens lydnadsplikt. I övrigt har gällt, likt andra civilrättsliga avtalsförhållanden, att presterande part under skadeståndsansvar kunnat innehålla sin prestation för att få igenom sin mening i tvisten.<sup>190</sup> Problematiken ur ett arbetstagarperspektiv är att utöver arbetets utförande är det arbetsgivaren som huvudsakligen står för avtalets prestationer som exempelvis efterlevnaden av lönebestämmelser.<sup>191</sup> Ur samma perspektiv möjliggör därför tolkningsföreträdet en utjämning av statusrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagarpart genom att tillgodose rättigheter som annars inte hade tillkommit arbetstagarorganisationen i strävan efter att tillvarata medlemmarnas intressen.

### **5.3 Tolkningsföreträdets konstruktion och funktion**

Tolkningsföreträdets funktion kan beskrivas som en tillfällig bestämmanderätt till dess tvisten slutligt prövats. Att arbetstagarorganisationen genom MBL:s rättsregler om tolkningsföreträde besitter tillfällig bestämmanderätt inom tolkningsföreträdets tillämpningsområde är fördelaktigt för arbetstagarparten. Det torde inte vara ovanligt att tolkningsföreträdets funktion resulterar i ett permanent beslut till följd av arbetsgivarens processbörda.

Den part i anställningsförhållandet som inte besitter bestämmanderätt är den part som har processbördan. Den som har processbördan måste driva tvisten vidare, ytterst till domstol, för att få sin rätt. Den part som inte har tolkningsföreträde, eller tillfällig bestämmanderätt, drabbas av en betydande nackdel om denna vill få en ändring till stånd då den parten måste väcka talan i domstol som resultat av

---

<sup>188</sup> Se Gellner och Sydolf (2005) s. 267 f.

<sup>189</sup> Se Rönnmar (2004) s. 44.

<sup>190</sup> Se SOU 1994:141 s. 251 ff.

<sup>191</sup> Se avsnitt 2.4 i denna uppsats.

processbördan.<sup>192</sup> I ett kollektivavtalsförhållande är det arbetsgivaren som är den parten gentemot kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation.

Det är genom placeringen av bestämmanderätten och processbördan som tolkningsföreträdet får sin rättsliga konstruktion och funktion. Att den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen får tolkningsföreträde tvingar arbetsgivaren att föra process för att få sin mening igenom. Däri har arbetsgivaren ett val att göra om denne kan acceptera arbetstagarorganisationens beslut eller inte. Att inte föra process blir likställt med en tyst accept av arbetstagarorganisationens beslut och mening vilket medför förpliktelser för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren underlåter sig att handla måste denne föga sig efter arbetstagarorganisationens beslut.<sup>193</sup> Annars föreligger skadeståndsansvar.<sup>194</sup>

Historiskt sett var förhållandet det omvända och är likaså idag i de fall arbetstagarorganisationen saknar kollektivavtal med arbetsgivaren.<sup>195</sup> Då är arbetstagarorganisationen tvungen att försöka få förändring till stånd, ytterst genom att väcka talan i domstol. Processbördan är inte sällan kostsam, komplex och tidskrävande. Det är av stor betydelse vart den placeras.

## **5.4 En minskad vilja till avtal?**

Tolkningsföreträde tillkommer kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation. Det är ostridigt att tolkningsföreträde medför begränsningar i arbetsgivarens befogenheter och bestämmanderätt som annars inte förelegat i kollektivavtalsslöst tillstånd.<sup>196</sup> Samtidigt medför kollektivavtal fredsplikt enligt 41 § MBL, även om tolkningsföreträde avseende arbetskyldighet innebär en viss förskjutning därav.<sup>197</sup> Fredsplikten torde värderas högt av arbetsmarknadens parter, inte minst av arbetsgivarna som inte behöver oroa sig stridsåtgärder. Möjligen är det orimligt att ikläda tolkningsföreträde sådan betydelse att det skulle inverka på något så fundamentalt för svensk arbetsmarknad som kollektivavtal. Dock torde det inte vara

---

<sup>192</sup> Se Iseskog (2021) s. 55.

<sup>193</sup> Se avsnitt 3.2 och 3.4.2 – 3.4.4 i denna uppsats.

<sup>194</sup> Se avsnitt 3.7 i denna uppsats.

<sup>195</sup> Se Rönnmar (2004) s. 43. Se vidare Glavå och Hansson (2020) s. 587 f.

<sup>196</sup> Se avsnitt 3.5 i denna uppsats.

<sup>197</sup> Se avsnitt 4.3 i denna uppsats.

uteslutet att arbetsgivaren för ett visst tankeresonemang kring saken vid avtalsslutandet och vilka konsekvenserna kan bli.

Tolkningsföreträdet ger verkningar som är svåra för arbetsgivaren att överblicka på förhand. Något uppenbart och ostridigt för arbetsgivaren kan uppfattas annorlunda av arbetstagarorganisationen som väljer att utöva sitt tolkningsföreträde i tvisten. Resonemang har förts gällande om tolkningsföreträde inverkar hindrade för slutandet av medbestämmandeavtal.<sup>198</sup> Det är också ett resultat av att 33 § MBL har uppfattats som komplex och svårtolkad vilket har medfört osäkerhet i vad ett medbestämmandeavtal kan komma att få för innebörd när arbetstagarorganisationen åtminstone tillfälligt fogar över dess tillämpning.<sup>199</sup> Vidare kräver inte 33 § MBL att medbestämmandeavtal föreligger för att vara tillämplig utan avtalsbestämmelser som avser medbestämmande faller också under rättsregelns tillämpning.<sup>200</sup> Det tvingar arbetsgivaren att vidta försiktighet vid författandet av avtalsbestämmelser för att kunna förutse vilka bestämmelser som omfattas av tolkningsföreträde och inte.

## **5.5 Tydliga rättsregler och avtal minskar tolkningsföreträdets betydelse**

Tolkningsföreträdet är främst tillämpligt gällande avtalsbestämmelser vilka arbetsgivare och arbetstagarorganisationer framförhandlar och överenskommer på egen hand.<sup>201</sup> Arbetsgivaren har inte bestämmanderätt som går utöver lag och avtal. Därutöver måste goda seder på arbetsmarknaden och allmänna rättsgrundsatser tas i beaktning.<sup>202</sup> Därmed borde tydliga avtalsbestämmelser minska tolkningsföreträdets betydelse.

Arbetsgivarens mening kan vara att denna i enighet med lag och avtal har tolkat och tillämpat den aktuella bestämmelsen korrekt samtidigt som arbetstagarorganisationen är av en annan åsikt och kan då utöva tolkningsföreträde.

---

<sup>198</sup> Se SOU 1994:141 s. 297.

<sup>199</sup> Se avsnitt 3.4.2 i denna uppsats.

<sup>200</sup> Se Glavå och Hansson (2020) s. 583.

<sup>201</sup> Gällande 33 § MBL se Glavå och Hansson (2020) s. 582. Gällande 34 § MBL se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 252. Gällande 35 § MBL se Glavå och Hansson (2020) s. 591.

<sup>202</sup> Se AD 2015:61 gällande begränsningar av arbetsgivarens beslutandeförmåga.



Således kan tvist uppstå genom att parterna haft skilda uppfattningar om bestämmelsens innebörd utan att någondera anser sig ha felat eller varit i ond tro.

De tvister som grundar sig i parternas olika uppfattningar om bestämmelsens innebörd kan avhjälpas genom tydlighet och partssamsyn. Det är möjligen främst inom parternas kontroll när kollektivavtal och andra ingångna avtal förhandlas.<sup>203</sup>

Givetvis har också lagstiftaren ett ständigt ansvar i att åstadkomma tydliga och praktiskt tillämpbara rättsregler. Inte minst 33§ MBL har utstått kritik vad gäller svårigheter i tolkning och tillämpning.<sup>204</sup>

Att tolkningsföreträde minskar i betydelse är inte vinsten i sig. Tolkningsföreträde är en rättslig konstruktion ämnad att uppnå balans och rättvisa mellan arbetsgivare och arbetstagarparten.<sup>205</sup> Snarare finns vinsten i att tolkningsföreträdet minskar i betydelse genom att tvisterna blir färre, mindre långtgående och inte lika djupt rotade. Tolkningsföreträdet minskar då i betydelse därför att det inte behöver utövas lika ofta vilket är resultatet av färre tvister mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.

---

<sup>203</sup> Avtal är tolkningsföreträdet främst tillämpningsområde. Endast 35 § MBL är uttryckligen tillämpligt på författningsstadganden.

<sup>204</sup> Se SOU 1982:60 s. 147 och 150. Se vidare avsnitt 3.4.2 i denna uppsats.

<sup>205</sup> Se prop. 1975/76:105 bil.1 s. 255.

## 6. Slutsatser

Tolkningsföreträdets konstruktion är att förflytta den tillfälliga bestämmanderätten från arbetsgivaren till kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation förutsatt att tvisten i fråga faller inom tolkningsföreträdets tillämpningsområde. När arbetsgivaren tvingas överlåta den tillfälliga bestämmanderätten så övergår processbördan till arbetsgivaren. Att arbetsgivaren har processbördan medför att denna får göra en avvägning i om det kan anses vara värt att driva en process i tvistefrågan eller inte. Beroende på tvistens betydelse och omfattning torde utfallet inte sällan bli att processförande inte är värt mödan vilket resulterar i att arbetstagarorganisationens mening i tvisten är gällande. För arbetstagarorganisationen möjliggör det inflytande i arbetsgivarens beslutsfattande då arbetsgivaren ständigt måste göra en avvägning i alla tvister vari tolkningsföreträde har utövats. Tydligare avtalsbestämmelser genom partssamsyn torde resultera i en minskad betydelse av tolkningsföreträdet genom att färre tvister uppstår.

Tolkningsföreträdets sanktionssystem är utformat för att främja och underlätta dess utövande samtidigt som det utgör en yttre gräns för hur tolkningsföreträdet får utövas. Sanktioner kan endast aktualiseras om part har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.<sup>206</sup> Om grundliga resonemang och överväganden kan påvisas, även om dessa är felaktiga, torde sanktioner inte vara tillämpligt. Samtidigt är det viktigt att begränsningar och tvivel inte utvecklas genom utfallet av rättspraxis. Utgångspunkten för arbetstagarorganisationens avvägning i om tolkningsföreträde ska utövas bör vara om tolkningsföreträdet kan åstadkomma tillvaratagandet av medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren eller inte.

Tolkningsföreträdets funktion utgör både materiella och formella begränsningar i arbetsledningsrätten och arbetsgivarens bestämmanderätt, som annars är långtgående. Materiellt på så vis att beslut och bestämmelser kan få annan innebörd genom utövandet av tolkningsföreträde och formellt genom att arbetsgivaren

---

<sup>206</sup> För arbetsgivare kan skadestånd uppstå genom brott mot tolkningsföreträdets procedurreglar.

hindras från att fatta vissa beslut. Tolkningsföreträdets funktion om arbetstagarorganisationens tillfälliga bestämmanderätt stadgar rättigheter i ett kollektivavtalsförhållande som inte annars hade funnits. Huruvida det påverkar arbetsgivarens vilja att sluta avtal är svårt att uttala sig om. Tolkningsföreträde ger arbetstagarorganisationen inflytande i arbetsgivarens beslutsfattande genom författningsstöd. Tolkningsföreträdets tillämpningsområde berör centrala aspekter av avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarpart och utan tolkningsföreträde är arbetsgivarens bestämmanderätt inte möjligt att rättsligt angripa på annat vis än i domstol.

# Summary

Disputes between employers and employee parties is a recurring phenomenon and which party's opinion applies until the dispute is finally settled is of relevance and constitutes the purpose of this essay. The temporary authority of decision is known as preferential right of interpretation and this essay aims at clarifying its construction, sanctions, function and how it affects the employer's management authority. If nothing else is stated in law or agreement or goes against good practice, the employer is free to take actions and decisions. Preferential right of interpretation enables the trade union, which the employer is bound to by collective agreement, to temporarily decide in disputes concerning co-determinations regulations and disciplinary actions, work obligation and salary or other remunerations. The employer can under some exceptions disregard this by claiming special reasons or unreasonableness. An interim decision can also be pleaded for. Sanctions can only be actualized when the party lacks reasonable ground for its opinion in the dispute. The essay has found that the employer's management authority is encompassing and valid in all applicable matters if the employer is not bound by collective agreement with the trade union that wishes to exercise preferential right of interpretation. Moreover, the essay has found that the construction of preferential right of interpretation is to move the process burden from the employee party to the employer and that its sanctions are meant to enable its exercising while also acting as an outer border for how it can be exercised. The function of preferential right of interpretation has been found to limit the employer's management authority, both materially and formally.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1975/76:105 Arbetsrättsreform: lag om medbestämmande i arbetslivet

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen

SOU 1982:60 MBL i utveckling

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar: Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté

## Litteratur

Adlercreutz, Axel och Nyström, Birgitta (2017), *Sweden i: Blanpain, Roger (red.), International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations.*, Alpen aan den Rijn: Kluwer Law International BV.

Ahlström, Kristina (2013), *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*. 1 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

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

Gellner, Lars och Sydolf, Lars (2005), *Tvistlösning i arbetsrätten: Förhandling och process*. 1 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats (1999), *Arbetsbrist och kravet på saklig grund: En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. 1 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2020), *Arbetsrätt*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur AB.

Humlin, Einar, Milton, Jonas och Persson, Heléne (2015), *Förhandlarboken: Förhandlingar i arbetslivet*. 6 uppl., Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Iseskog, Tommy (2021), *Personaljuridik*. 34 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören (2019), *Den kollektiva arbetsrätten: En lärobok*. 2 uppl., Uppsala: Iustus Förlag AB.

Nycander, Svante (2017), *Makten över arbetsmarknaden*. 3 uppl., Lund: Studentlitteratur AB.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, SvJT 2005, s. 249 – 272.

Rosén, Johan, *De svenska lagförarbetenas vara eller inte vara som rättskälla – effekter av Sveriges anslutning till Europeiska unionen*, SvJT 1996, s. 244 – 259.

Rönmar, Mia (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan (2003), *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl., Uppsala: Iustus Förlag AB.

Trolle Önnerfors, Elsa och Wenander, Henrik (2019), *Att skriva rätt: Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. 2 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Westberg, Peter (2000), *Prejudikattolkningens ABC*, i: Numhauser-Henning, Ann (red.), *Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen.*, Lund: Juristförlaget i Lund s. 583 – 617.

## Övrigt

Junesjö, Kurt, *Till gamla tider återgår...*, Krönika i Tidningen Elektrikern, nr 3 2001. < [http://www.kurt.nu/el\\_kronikor/elkron\\_37\\_tolkningforetrade.htm](http://www.kurt.nu/el_kronikor/elkron_37_tolkningforetrade.htm) > (besökt 2021-12-03).

# Rättsfallsförteckning

## Domar

### Arbetsdomstolen

AD 1932 nr 100

AD 1934 nr 179

AD 1963 nr 13

AD 1977 nr 187

AD 1980 nr 67

AD 1981 nr 155

AD 1986 nr 11

AD 1986 nr 91

AD 1986 nr 96

AD 1987 nr 77

AD 1988 nr 81

AD 1998 nr 33

AD 2001 nr 10

AD 2001 nr 79

AD 2003 nr 43

AD 2004 nr 5

AD 2006 nr 41

AD 2008 nr 9

AD 2009 nr 36

AD 2013 nr 79

AD 2015 nr 61