



JURIDISKA FAKULTETEN

vid Lunds universitet

Christian Steene

Kränkts föreningsrätten när konkurrerande kollektivavtal inte tillämpas?
Vilken arbetsrättslig effekt har andrahandsavtal?

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Per Nilsén

Termin: HT23

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Abstract.....	2
Sammanfattning.....	3
1. Inledning.....	4
1.1 Förord.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	4
1.3 Avgränsing.....	5
1.4 Metod.....	5
2. Bakgrund.....	6
2.1 Parterna.....	6
2.2 Andrahandsavtalet som begrepp.....	7
2.3 Föreningsrätten inom arbetsrätten.....	7
2.3 Tidigare domar.....	9
2.3.1 AD 2020 nr 66.....	9
2.3.2 AD 2022 nr 12.....	9
2.4 AD 2023 nr 25.....	10
2.5 Internationella åtaganden och EU-rätt.....	11
4. Analys.....	12
5. Källförteckning.....	15

Abstract

This essay is about competitive collective agreements. Since Swedish labor law leaves this relatively unregulated in legislation, the field is primarily characterized by legal practice. The work presents the parties that have entered into respective collective agreements, introduces the concept of the secondary agreement, and explains the meaning of collective agreements competing with each other. Regularly, questions arise concerning competitive collective agreements within Swedish law, usually related to the interpretation of certain agreements and the issue of priority, where uncertainties need to be clarified. An example of this is when two trade unions sign agreements with identical regulations, in other words having rules formulated in the same way, and which of these agreements should be applied and prioritized in a dispute. Can both agreements be applied simultaneously, and should they do so in such cases? Why wouldn't it be possible to let two agreements containing identical regulations be applied simultaneously? The work deals with the conditions of the collective agreement and how they relate to other collective agreements.

Furthermore, it provides an account of the prevailing legal practice and how different situations should be interpreted and handled. The essay also addresses the right of association within the field of labor law and how it is protected both in Sweden and in European law resulting from Sweden's membership in the European union. Once the legal situation has been described, its potential problems and merits are also commented upon. Can Swedish labor law continue to be organized as it is today while being in accordance with the law of the European union?

Sammanfattning

Uppsatsen handlar om konkurrerande kollektivavtal. Då arbetsrätten lämnar detta relativt oreglerat i lag präglas området främst av rättspraxis. Arbetet presenterar de parter som slutit respektive kollektivavtal, introducerar begreppet andrahandsavtal och förklarar innebörden av att kollektivavtal konkurrerar med varandra. Det uppstår regelbundet frågor som handlar om konkurrerande kollektivavtal inom svensk rätt och oftast är det vid avtalstolkning och frågan om företräde som oklarheter behöver redas ut. Ett exempel är när två fackföreningar tecknar avtal med likalydande bestämmelser, alltså regler som är formulerade på samma sätt, och vilket av dessa avtal som ska tillämpas vid en tvist. Kan båda avtalen tillämpas samtidigt, och ska de i sådana fall göra det? Varför skulle det inte gå att låta två avtal som innehåller likalydande bestämmelser att tillämpas samtidigt? Arbetet behandlar kollektivavtalets villkor och hur dessa förhåller sig till andra kollektivavtal.

Vidare redogörs det för den praxis som råder och hur olika situationer bör tolkas och hanteras. Uppsatsen behandlar även föreningsrätten som råder inom arbetsrättens område och hur den skyddas inom såväl Sverige som gemenskapsrätten som följer av det svenska medlemskapet i EU. När rättsläget väl har beskrivits kommenteras även dess eventuella problem och förtjänster. Kan svensk arbetsrätt fortsätta vara ordnad på det vis den är idag samtidigt som den eftersträvar gemenskapsrätten?

1. Inledning

1.1 Förord

Som del av juristprogrammet har tiden blivit mogen för att skriva kandidatuppsats. Att välja ämne är inte alltid lätt, men åtminstone finns möjligheten att själv avgöra vilket rättsområde man djupdyker inom och vilka typer av rättsfrågor man kan undersöka vidare. För detta arbete blev det arbetsrätten som kommer att vara rättsområdet i fokus, även om föreningsrätten också blir central.

En fråga som väcker intresse bland allmänheten och återkommande skapar många rubriker är vidtagandet av stridsåtgärder. Under förra hösten var en fackförening åter bland skrivierna för en tvist när man var ute och strejkade, som sedan den avgjorts av Arbetsdomstolen kommit att tas vidare för prövning av Europadomstolen. Tvisten uppstod mellan en arbetsgivarorganisation och ett fackförbund som hade ett tecknat kollektivavtal sinsemellan, samtidigt som det fanns ett annat kollektivavtal som gällde för arbetsplatsen sedan tidigare. Det tidigare slutna kollektivavtalet hade arbetsgivarorganisationen slutit med ett annat fackförbund och en fråga uppstod om vilket avtal som skulle tillämpas. I detta arbete är min förhoppning att kartlägga situationen ännu mer.

Arbetet kommer att handla om fackföreningar, konkurrerande kollektivavtal, inbördes ordning av ingångna avtal, de olika kollektivavtalens rättsverkningar, skyldigheter för arbetsgivarorganisationer och föreningsrätt. Till dig som önskar en fördjupad kunskap inom detta önskar jag dig en god läsning.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med uppsatsen är att beskriva andrahandsavtalet och dess rättsverkningar i rådande rättsläge och vilken betydelse detta har för föreningsrätten bland arbetstagare och vidare reda ut de frågetecken som råder gällande den situation som uppstod under en nyligen behandlad tvist. Nyligen stod två konkurrerande kollektivavtal mot varandra och det ena gavs företräde, varpå arbetstagare tillhörande det fackförbund som slutit avtalet som inte tillämpades upplevde att deras föreningsrätt kränkts. Jag ämnar granska gällande rättsläge och sedan kommentera om det möjligen kan komma att ändras, och i sådana fall varför.

Den huvudsakliga frågeställningen är om föreningsrätten kränks när konkurrerande kollektivavtal inte tillämpas och delfrågor som genereras av detta är effekten av andrahandsavtal, på vilket vis föreningsrätten tar uttryck inom arbetsrättens område och om det finns ett behov att ändra praxis.

1.3 Avgränsing

Även om det finns flera inslag av gemensam rätt för hela Europeiska unionen kommer uppsatsen främst att fokusera på svensk kollektivavtalsrätt. Eftersom Sverige är medlem av Europeiska unionen följer en skyldighet att införliva direktiv och säkerställa att vissa miniminivåer efterföljs och därför kommer sådana inslag att inkluderas. Avgörande mål från den svenska rättsordningen kommer att lyftas fram för att kartlägga praxis på området. Trots att vissa krav och regler införlivats inom arbetsrätten till följd av medlemskapet i Europeiska unionen anses svensk arbetsrätt ofta vara säregen, och därför är det lämpligt att inte bredda fokuset allt för mycket. Vidare vad gäller praxis är det främst avgörande mål som kommer att lyftas fram, som förändrat arbetsrätten i en betydande omfattning för just föreningsrätten och fackligt anslutna arbetstagare att åtnjuta avtalade rättigheter, eftersom det annars skulle bli allt för omfattande att lyfta samtliga mål på området.

1.4 Metod

I detta arbete kommer jag använda mig av en kritiskt inriktad rättsdogmatisk metod. Det innebär att jag kommer att undersöka praktiska frågor som råder vid tillämpningen av andrahandsavtalet, utreda gällande rättsläge och avslutningsvis analysera hur detta rättsläge ser ut och om jag tror att det kan komma att förändras. Vid analysen om rättsläget kan komma att förändras eller inte kommer det kritiska elementet att tillämpas. Genom att applicera rådande rättsregler kommer rättsliga problem som framställs att kunna besvaras. Genom att tillämpa gällande rätt på frågeställningen kommer jag även att göra en uppskattning om vilken bedömning Europadomstolen kommer att göra i ärendet som gäller andrahandsavtalet, vilket ännu inte avgjorts, och förklara eventuella anledningar till det.

Den kritiskt inriktade rättsdogmatiska metoden påminner mycket om den vanliga rättsdogmatiska metoden, förutom att den har ytterligare ett element. Den rättsdogmatiska metoden beskriver ett problem och låter det sedan lösas med hjälp av gällande rätt. Den rättsdogmatiska metoden, som är den traditionella juridiska metoden, värderar rättskällor efter dignitet, vilket betyder att grundlagarna följs av lagarna kommer först och sedan följes av andra rättskällor, där doktrin tillhör den avslutande kategorin av rättskällor.¹ När detta väl genomförts tillkommer det som skiljer metoderna från varandra, nämligen att den kritiskt inriktade metoden sedan analyserar lösningen som man kommit fram till och utvärderar olika alternativ till lösningen och vilka konsekvenserna blir för den.² Där problematiseras det nuvarande rättslägets förtjänster och problem.³

¹ "Rättsdogmatisk metod" Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Juridisk metodlära, 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018. s. 21–31.

² "Rättsdogmatisk metod" Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Juridisk metodlära, 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018. s. 35–36.

³ "Rättsdogmatisk metod" Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Juridisk metodlära, 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018. s. 35–36.

I detta arbete, likt arbetsrätten i sig, kommer mycket vikt fästas vid rättspraxis, eftersom den är vägledande för hur lagarna ska tolkas i form av avgörande prejudikat. Vid de rättsfall som kommer att diskuteras har instanser visat hur specifika situationer ska tolkas. Denna praxis kompletterar således lagtext och förarbeten, eftersom den ger inblick i hur det rent praktiskt faller ut. Praxis för detta arbete kommer att fokusera på arbetsdomstolen, som tillsammans med tingsrätten är de instanser som reglerar arbetsrättens område. Arbetsrätten är ett rättsområde som ger praxis en betydande roll. Kollektivavtalet är i sig en normerande källa, men för oklarheter i hur sådana avtal ska tolkas är praxis mycket vägledande.⁴

2. Bakgrund

2.1 Parterna

Sveriges Hamnar är en arbetsgivarorganisation som representerar hamnföretag anslutna till dem på en branschnivå. Tidigare hörde andra hamnföretag till en annan branschorganisation, Svenskt näringsliv, men efter många strejker under 1970-talet bröt man sig ur den branschen.⁵ 1974 slöt Sveriges Hamnar ett kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet när de tecknade hamn- och stuveriavtalet. Sedan dess har kollektivavtalet regelbundet återförhandlats och parterna har kontinuerligt haft ett gällande kollektivavtal sinsemellan.

Transportarbetareförbundet är den fackförening som först lyckades sluta ett kollektivavtal med Sveriges Hamnar inom hamn- och stuveribranschen. Den fackliga organisationen har funnits sedan 1897. Trots att Transportarbetareförbundet lyckades sluta kollektivavtalet först är de i modern tid en minoritetsorganisation sett till antalet medlemmar organisationen omfattar. Det andra fackförbundet med medlemmar inom samma bransch är det Svenska hamnarbetareförbundet, som bildades under 1972.⁶ Under 2019 träffade fackförbundet kollektivavtal med arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar, och detta avtalet kallas för kajavtalet. Kajavtalet är ett andrahandsavtal som binder arbetsgivarorganisationen och fackförbundet. Det är detta senare fackförbund som tvistat med arbetsgivarorganisationen vid flertalet tillfällen⁷ sedan kollektivavtalet slöts mellan parterna, och det är dessa två aktörer som står i fokus i detta arbete.

Sedan kollektivavtalet slöts mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetareförbundet har det förekommit flera tvister där parterna inte varit ense om hur avtalet ska tolkas. Svenska Hamnarbetareförbundet har en historia av att regelbundet vidtagit stridsåtgärder, och organisationen kom till stånd efter att man inte var nöjd med de fackmän som företrädde arbetstagare inom sin bransch, och då bröt man sig ut och bildade en egen organisation.⁸ Något

⁴ Del Sante, Naiti, Garpe, Bengt, Gabinus Göransson, Håkan (2022) *Arbetsrätten - en introduktion*, s.36.

⁵ Arbetet, *Dokument: 45 år av konflikt i Sveriges hamnar*.

<https://arbetet.se/2017/11/22/dokument-45-ar-av-konflikt-i-sveriges-hamnar/> hämtad 2024-01-02.

⁶ Svenska Hamnarbetareförbundet, *Hamnarbetareförbundets historia 1972-1992*.

<https://hamn.nu/article/hamn4/1385/Hamnarbetareforbundets-historia-1972-1992.html> hämtad 2024-01-02.

⁷ Se AD 2020 nr 66, AD 2022 nr 22, AD 2023 nr 25.

⁸ Svenska Hamnarbetareförbundet, *Hamnarbetareförbundets historia 1972-1992*.

<https://hamn.nu/article/hamn4/1385/Hamnarbetareforbundets-historia-1972-1992.html> hämtad 2024-01-02.

som kan konstateras är att fackförbundet inte varit nöjda med kajavtalet sedan det tecknades, eftersom det regelbundet förekommit tvister om dess bestämmelser.

2.2 Andrahandsavtalet som begrepp

Andrahandsavtalet definieras som det avtal som kommer till stånd efter att det redan finns ett befintligt tecknat avtal som binder arbetsgivarsidan.⁹ Det kommer alltså till stånd i andrahand. För verksamheter som har kollektivavtal gäller avtalen för alla dess arbetstagare oavsett om de tillhör fackförbundet som ingått avtalet eller inte¹⁰ och därför kan det vid första tanken uppfattas som ologiskt att andra fackföreningar önskar teckna egna kollektivavtal med arbetsgivare. Arbetsgivarorganisationen blir skyldig att tillämpa lika anställningsvillkor för branschens samtliga arbetstagare, men det finns andra delar av kollektivavtalet som innehåller bestämmelser som inte anses reglera förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, och för dessa villkor kan andrahandsavtalet få en effekt. Det andrahandsavtalet har att göra som funktion är att få arbetstagarorganisationen att nå en högre status som är närmare att likställa den organisation som ursprungligen slöt avtal, för de delar av avtalet som inte har företräde vid en konkurrerande situation.¹¹ Kollektivavtal kan delas upp i anställningsvillkor och organisationsvillkor, och det är alltså senare villkoren som kan bli gällande.¹² En förutsättning för detta är villkoren i andrahandsavtalet inte är så pass motstridiga gentemot förstahandsavtalet att de inte kan tillämpas samtidigt utan att bryta mot varandra.¹³

När det finns två kollektivavtal som är tillämpliga på samma arbetsplats anses de ofta vara konkurrerande med varandra. De båda kollektivavtalen delar samma tillämpningsområde och är därför ofta konkurrerade med varandra. Av AD 1974 nr. 14 s.163 följer att det genomförs en prövning om det föreligger konkurrerande kollektivavtal utifrån avtalets tillämpningsområde, men att det ska göras från ett vidare perspektiv än att bara se till vissa bestämmelser eller förpliktelser enligt avtalen. Det finns således ett behov att se till helheten, och göra en proportionalitetsbedömning om det inte blir för ansträngande för arbetsgivarsidan att tillämpa flera avtals bestämmelser samtidigt.

2.3 Föreningsrätten inom arbetsrätten

Föreningsfriheten kommer till uttryck i artikel 11 av den Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna och bland de grundläggande friheterna.¹⁴ Sedan Sverige gått med i EU-samarbetet gäller konventionen sedan 1995 som svensk lag. Vidare behandlas

⁹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Sören Öman. (2016) *Den kollektiva arbetsrätten*, s.63.

¹⁰ Svenskt näringsliv, Så fungerar kollektivavtal.

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarverkan/sa-fungerar-kollektivavtal_1006616.html hämtad 2024-01-02.

¹¹ Källström, Malmberg, och Öman. (2016) *Den kollektiva arbetsrätten*, s.63-65.

¹² Se AD 2022 nr 12.

¹³ Se 2022 nr 12.

¹⁴ Agell, Anders, Hanali, Peter, Källström, Kent, Schelin, Johan, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.14.

föreningsfriheten i artikel 20 och 23 i FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.¹⁵ Det som ämnas skyddas är rätten till fredliga möten och sammankomster och ett förbud mot tvångsanslutning till en organisation. Sådana organisationer inom arbetsrätten utgörs av fackförbund, som representerar medlemmar tillhörandes en arbetsplats i frågor som gäller anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren. Något som lyfts fram som en viktig skyddsaspekt är åsiktsfriheten, vilket alltså innebär att arbetstagare inte ska behöva ansluta sig till en organisation om de så inte önskar.¹⁶

Föreningsrätten delas i positiv och negativ föreningsrätt. Positiv föreningsrätt definieras som rätten för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisation eller för att sådan bildas, enligt 7 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även kallad medbestämmandelagen. I 8 § medbestämmandelagen fastslås att bestämmelsen gäller för två typer av kränkningar, dels att det är förbjudet för någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan att vidta åtgärder till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt och dels att det är förbjudet för någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan att vidta en åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att utnyttja sin föreningsrätt. Med den senare situationen syftar lagstiftaren på situationer när det blir förmånligt att inte utnyttja sin föreningsrätt, exempelvis om arbetsgivare erbjuder lönehöjning eller andra förmåner för att en arbetstagare ska motstå att ansluta sig till en fackförening eller uppmuntra denne att lämna en facklig organisation.¹⁷

Något som vidare poängteras är att för att en arbetsgivare ska ha gjort sig skyldig till en föreningsrättskränkning måste en konkret åtgärd vidtagits mot en eller flera arbetstagare. Ett exempel är uppsägning på grund av facklig aktivitet. Det är dock fortfarande lagligt att ha en negativ inställning till facklig verksamhet, där yttrande- och åsiktsfriheten triumferar föreningsrätten.¹⁸

Den andra uppdelningen av föreningsrätten kallas för den negativa föreningsrätten, som innebär rätten att inte tillhöra en fackförening. Negativ föreningsrätt kan komma att kränkas om en oorganiserad arbetstagare tvingas ansluta sig till en organisation. Det finns en grundläggande skillnad mellan den positiva och negativa föreningsrätten, där positiv föreningsrätt anses åtnjuta ett större skydd.¹⁹ Positiv föreningsrätt innebär att rättsordningen accepterar särskilda aktiviteter från enskildas sida, exempelvis att arbetstagare sluter samman och agerar i samförstånd för att främja sina intressen. Det kan konstateras vara en grundläggande och absolut rättighet, som uttrycks i svensk grundlag, nämligen 2 kap. 1 § regeringsformen.²⁰ I bestämmelser som syftar skydda den negativa föreningsrätten är det inte uttryckt att skydda

¹⁵ Agell, Hanali, Källström, Schelin, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.15.

¹⁶ Agell, Hanali, Källström, Schelin, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.15.

¹⁷ Del Sante, Garpe, Gabinus Göransson (2022) *Arbetsrätten - en introduktion*, s.91.

¹⁸ Del Sante, Garpe, Gabinus Göransson (2022) *Arbetsrätten - en introduktion*, s.92.

¹⁹ Agell, Hanali, Källström, Schelin, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.15.

²⁰ Se kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

vissa aktiviteter utan är snarare en fråga om att förbjuda olika typer av tvång, vilket tar uttryck i artikel 20 av FN-deklarationen.²¹ Negativ föreningsrätt är alltså inte absolut i den mening positiv föreningsrätt är.²² Samtidigt är även den negativa föreningsrätten grundlagsskyddad, vilket kommer till uttryck i 2 kap. 2 § regeringsformen som anger att medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot tvång att tillhöra förening med viss politisk, religiös eller kulturell åskådning. Det bör även uppmärksammas att detta skydd gäller mot det allmänna och alltså inte förhållandet mellan enskilda, vilket exempelvis skulle kunna utgöras av en arbetstagare och en fackförening.²³

2.3 Tidigare domar

2.3.1 AD 2020 nr 66

Denna tvist uppstod tätt efter att Svenska Hamnarbetarförbundet slutit andrahandsavtalet. Både Transportarbetarförbundet och Hamnarbetarförbundet hade i sina respektive konkurrerande kollektivavtal avtalat om bestämmelser gällande hur arbetstiden förläggs vid skiftarbete och de båda avtalen var formulerade på ett likalydande sätt. Det Arbetsdomstolen huvudsakligen hade att avgöra var om arbetsgivaren varit skyldigt att tillämpa den likalydande bestämmelsen även för arbetstagare tillhörandes andrahandsavtalet, vilket alltså ingicks av parterna efter att det redan fanns ett befintligt kollektivavtal. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte var skyldig att tillämpa bestämmelsen i andrahandsavtalet. Detta befäste den uppfattningen som funnits sedan en längre tid inom arbetsrätten att det ursprungliga kollektivavtalet har väsentligen större rättsverkningar när det anses konkurrera med ett annat kollektivavtal med samma tillämpningsområde, nämligen att det första tecknade kollektivavtalet har företräde när det gäller anställningsvillkor. Hur arbetstid förläggs var att anse som ett anställningsvillkor, och inte någon övrig bestämmelse.

Trots att andrahandsavtalet inte blev tillämpligt gällde förstahandsavtalet fortfarande för samtliga arbetstagare på tillämpningsområdet, och därför fann arbetsdomstolen att man brutit mot principen om medbestämmande och 11 § medbestämmandelagen, varför man utdömde skadestånd till hamnarbetarförbundet för att ha brutit mot kollektivavtalet. Arbetsdomstolen poängterade att förhandlingsskyldigheten mot andrahandsavtalsparten vid förändring av anställningsvillkor inte bortfaller så snart det finns konkurrerande kollektivavtal .

Något som arbetsgivarsidan lade mycket vikt vid var partsavsikten vid tecknandet av andrahandsavtalet, som kom till stånd vid ett tillfälle där förstahandsavtalet redan var giltigt. Arbetsgivarsidan menade att man under tecknandet av andrahandsavtalet varit tvungna att nå en överenskommelse eftersom fackförbundets arbetstagare vid tillfället vidtog stridsåtgärder, men att de var tydliga med att det inte skulle bli tillämpligt vid arbets- och anställningsvillkor för

²¹ Agell, Hanali, Källström, Schelin, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.15.

²² Agell, Hanali, Källström, Schelin, Sigeman, Tore (1999) *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s.15.

²³ Algotsson, Karl-Göran (2008) *Grundläggande rättigheter eller handelshinder? Den svenska debatten om EU, föreningsfriheten och rätten till fackliga stridsåtgärder*, s.60.

deras medlemmar. Arbetstagsarsidan menade i sin tur att de vid tecknandet av avtalet varit tydliga med att det skulle få samma rättsliga verkningar som det ursprungliga kollektivavtalet.

2.3.2 AD 2022 nr 12

Detta rättsfall följde ett par år senare och inkluderade samma parter igen, nämligen Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet. Återigen konstaterades det att arbetsgivarsidan var bunden av två konkurrerande kollektivavtal innehållande en likalydande bestämmelse om att arbetsgivaren skulle ange längden och förläggningen av raster. Den fråga som Arbetsdomstolen utredde var om arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa den likalydande bestämmelsen även för andrahandsavtalets arbetstagare, som alltså ingått det senare kollektivavtalet. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa bestämmelsen även i andrahandsavtalet.

I domskälen var flera domare skiljaktiga, vare sig bestämmelsen skulle klassas som anställningsvillkor eller organisationsvillkor. Ett par av domarna menade att tidigare dom, AD 2020 nr. 66, inte skulle mätas samma betydelse som övriga, men en majoritet menade detta. Det som följde av utgången av målet var en presumtion om att givet att konkurrerande kollektivavtal, alltså sådana kollektivavtal som tillämpas på samma område, innehåller likalydande bestämmelser av samma innebörd ska dessa tillämpas samtidigt, eftersom det inte anses vara för svårt för arbetsgivaren att ta hänsyn till detta.²⁴

2.4 AD 2023 nr 25

Detta rättsfall gäller en tvist som uppkom under hösten 2022, och som avgjordes nyligen. Det är i sin tur dess dom som har kommit att föras vidare till Europadomstolen för prövning. Återigen konstaterades det att en arbetsgivarorganisation varit bunden av två kollektivavtal med samma tillämpningsområde och att dessa avtal innehöll likalydande bestämmelser. Arbetsdomstolen hade i uppgift att utreda om arbetsgivarsidan varit skyldiga att tillämpa andrahandsavtalets bestämmelser och fann att trots att bestämmelserna varit likalydande med varandra hade de inte varit samordnade på sådant sätt att de inte kunde anses vara konkurrerande. Eftersom domstolen gjorde bedömningen att det därför handlade om avtalsvillkor som konkurrerade med varandra var arbetsgivaren inte skyldig att tillämpa bestämmelserna som hörde till det senare ingångna avtalet. Utgången av detta har sedan kritiserats av Svenska Hamnarbetarförbundet som tagit detta vidare till Europadomstolen där de menar att deras föreningsrätt har kränkts.

Något som blev utmärkande för detta rättsfall är hur det preciserades om hur likalydande bestämmelser behöver ha samma innebörd för att kunna tillämpas samtidigt. Det är alltså inte en självklarhet att om parter tecknar likalydande villkor så kommer de att tillämpas automatiskt. Innebörden kan skilja sig beroende på olika faktorer. En faktor som är särskilt avgörande är om villkor som är likalydande anses vara samordnade eller inte, och för att avgöra detta behöver domstolen bland annat se över hur förhandlingarna sett ut vid ingåendet av kollektivavtalet. Något som var avgörande i detta rättsfall var att de konkurrerande fackförbunden, inom samma tillämpningsområde, inte hade kommunicerat med varandra under förhandlingarna när deras respektive kollektivavtal med arbetsgivarorganisationen slöts. Att villkoren liknade varandra

²⁴ Se AD 2023 nr 25.

kunde därför inte med säkerhet konstateras bero på att samtliga parter önskat detta, utan snarare för att verksamheten i sig krävde det.

När arbetsdomstolen konstaterade att kollektivavtalen inte varit samordnade och därför menade att andrahandsavtalet inte skulle tillämpas lämnades medlemmar av andrahandsavtalet i en beroendeställning till det fackförbund som slutit det ursprungliga avtalet, eftersom ansåg de har möjlighet att begära skadestånd för de medlemmar som berörts. Detta är något det andra fackförbundet inte gjort, vilket ytterligare ansträngt relationen mellan de konkurrerande fackförbunden.²⁵

2.5 Internationella åtaganden och EU-rätt

Sverige är medlemmar i Europeiska unionen och är bundna av Europakonventionen. Artikel 11 i Europakonventionen anger att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster och föreningsfrihet. Inom begreppet föreningsfrihet är rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen inbegripet. Av bestämmelsen anges att utövandet av sådana rättigheter inte får underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller allmän säkerhet.

Det finns även skydd för föreningsfriheten i Europarådets sociala stadga. I artikel 5 konstateras att alla arbetstagare och arbetsgivare har rätt att fritt organisera sig i nationella och internationella sammanslutningar för att tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen, och vidare anger artikel 6 att alla arbetstagare och arbetsgivare har rätt att förhandla kollektivt.

När det kommer till tvister inom EU-rätten är en principiell ståndpunkt att frågor gällande grundläggande fackliga fri- och rättigheter anses vara interna angelägenheter för varje medlemsstat enligt subsidiaritetsprincipen.²⁶ Därför lämnas ofta mycket utrymme för medlemsstater att forma sin egen rättsordning för hur fackliga processer ska te sig. Detta lyfte arbetsdomstolen i AD 2023 nr 25, där de kommenterade ett mål från Tyskland²⁷ som gällde vilket fackligt förbund som skulle anses ha företräde vid tolkning av konkurrerande kollektivavtal. Så som rättsordningen är uppbyggd i Tyskland är det inte det fackförbund som först slutit kollektivavtalet som får företräde, utan istället det fackförbund som representerar störst antal medlemmar. Domstolen noterade att minoritetsorganisationer inte förlorade sin rätt till förhandling om ett kollektivavtal och kunde teckna egna kollektivavtal och vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd och anta bestämmelser från det ursprungliga avtalet.²⁸ Vidare poängterade domstolen att minoritetsorganisationer även behöll sin rätt att framföra krav och representera sina medlemmar för att skydda deras intressen. Därför var deras slutsats att bestämmelsen i artikel 11 av Europakonventionen därför inte brutits mot. En annan viktig princip inom EU-rätten

²⁵ EU & Arbetsrätt, Nordiskt nyhetsbrev. *Hamnarbetarförbundet gör nytt försök i Europadomstolen*. <https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-02/02.asp> hämtad 2024-01-02.

²⁶ Del Sante, Garpe, Gabinus Göransson (2022) *Arbetsrätten - en introduktion*, s.91.

²⁷ Se AD 2023 nr 25 under *Association of civil servants and the Union for collective bargaining and others v. Germany*, dom den 5 juli 2022.

²⁸ Se AD 2023 nr 25.

är effektivitetsprincipen, som uttrycker att det inte ska bli omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter i praktiken.²⁹

4. Analys

Arbetsdomstolen har återkommande behandlat tvister som rör kollektivavtalen som tecknats för hamn- och stuveribranschen, som delar samma tillämpningsområde. En huvudregel som råder inom svensk arbetsrätt sedan 70-talet är att förstahandsavtalet bör ha företräde när det uppstår tvister om vilket avtal som ska tillämpas när det gäller anställningsvillkor. Denna praxis är inte helt överensstämmande med övriga medlemsstater som är bundna av Europakonventionen, där exempelvis Tyskland istället ger den fackliga organisation som representerar störst antal medlemmar företräde vid en tvist om konkurrerande kollektivavtal. Med anledning av ovan behandlade punkter kan rättsläget slutligen kartläggas.

Sedan tidigare nämnt uttrycks det en effektivitetsprincip inom EU-rätten, vilket skulle kunna ha en stor betydelse om Europadomstolen väljer att pröva ärendet. Principen innebär att rättigheter som följer av gemenskapsrätten praktiskt inte får vara alltför svåra eller omöjliga att tillvarata.

Svenska Hamnarbetarförbundet anför i sin överklagan att utgången av den senaste domen kan medföra att andrahandsavtalet förlorar sitt syfte och på sikt inte kommer att vara attraktivt för dess medlemmar³⁰ när det inte lyckas nå önskvärda rättsverkningar. Vid en tvist är det huvudregeln om att anställningsvillkor från förstahandsavtalet ska tillämpas, om inte villkoren är likalydande i andrahandsavtalet och det anses vara samordnat förstahandsavtalet. Svenska Hamnarbetarförbundet menar att på sikt kommer medlemmar inte vara intresserade av att höra till deras organisation om deras eget avtal inte tillämpas, eftersom det nästan enbart tillför en osäkerhet då medlemmar inte på förhand kan vara säkra på att deras eget avtal kommer att tillämpas. Å andra sidan kan andrahandsavtalet fortfarande vara attraktivt i de delar villkor inte gäller anställningen, utan snarare organisationen, eftersom dessa ska tillämpas så länge de inte är helt motstridiga bestämmelser i förstahandsavtalet, men dessa tvister är betydligt färre. Om arbetstagare hör till en organisation som har ett avtal som inte tillämpas skulle man kunna mena att det är att anse alldeles för svårt att i praktiken utnyttja sin föreningsrätt att höra till det fackförbundet, eftersom man inte kan skydda sina intressen fullt ut, men samtidigt tillämpas förstahandsavtalets bestämmelser på hela tillämpningsområdet och samtliga arbetstagare, och därför lämnas arbetstagare inte helt utan skydd.

Samtidigt gäller samma effektivitetsprincip även för arbetsgivarorganisationer, och det poängteras av såväl Europadomstolen som Arbetsdomstolen att det inte får lov att bli alltför svårt att tillämpa olika konkurrerande kollektivavtal i praktiken. Arbetsdomstolen konstaterade detta när de poängterade att konkurrerande kollektivavtal innehöll likalydande bestämmelser,

²⁹ Svensk juristtidning. *Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal.*

https://svjt.se/content/ratt-rattsliga-utgangspunkter-avgorande-av-tvist-om-arbetstid-och-konkurrerande#_ftn1 hämtad 2024-01-02.

³⁰ Se AD 2023 nr 25.

men att trots detta kunde det innebära svårigheter för arbetsgivarorganisationen att tillämpa dessa samtidigt.³¹ Något som arbetsgivarsidan lyfte vid sin talan var att även om det kan tyckas att om avtal innehåller likalydande bestämmelser och det därför inte borde vara allt för svårt att hålla ordning på dessa och följa olika avtal samtidigt, så kan en prejudicerande dom som konstaterar detta på sikt innebära just att det blir praktiskt omöjligt för en arbetsgivare med begränsade möjligheter att ha styr på samtliga avtal och kunna tillmötesgå arbetstagarorganisation vid förhandlingar om kollektivavtal. Arbetsdomstolen hade en särskild utläggning om att vissa verksamheter skiljer sig och påverkas olika på lokal nivå, och att detta kan utgöra ett hinder.³²

Något som skulle kunna tvinga svensk rättsordning till förändring är om Europadomstolen skulle finna att svensk rättsordning strider mot Europakonventionen, och i synnerhet artikel 11 om mötes- och föreningsfrihet. Redogjort för ovan var ett tyskt arbetsrättsligt mål om konkurrerande kollektivavtal, där det undersöktes om det var förenligt med gemenskapsrätten att ha en inre ordning som gav företräde till ett visst fackförbund före ett annat vid avtalstolkning. Där fann Europadomstolen, i enlighet med subsidiaritetsprincipen, att varje medlemsstat bör ges utrymme att på egen hand ordna processen och regler för ordningen kollektivavtal tillämpas i den situation det har konstaterats att de konkurrerar med varandra. Även om den tyska ordningen att ordna företräde inte överensstämde med gällande svensk rättsordning uppstod inget behov av tysk rättsordning att ändras. Med ett liknande resonemang bör det heller inte bli aktuellt för svensk rättsordning att anpassa sig efter ett eventuellt avgörande av Europadomstolen eftersom det lämnas utrymme för medlemsstaterna att ordna detta på egen hand. Det står alltså medlemsstaterna fritt att på egen hand utforma regler som avgör vilket av de konkurrerande kollektivavtalen som ges företräde, men vidare riktlinjer än så framkommer inte från Europadomstolen.

Något som Svenska Hamnarbetarförbundet menar är att deras föreningsrätt blir kränkt när deras avtal inte tillämpas, men samtidigt åtnjuter deras medlemmar skydd för sina anställningsvillkor enligt förstahandsavtalet som tillämpas på hela arbetsplatsen, och de har fortfarande kvar både förhandlingsrätt och rätt att sammansluta sig och vidta fackliga aktiviteter utan exempelvis inblandning från statsapparaten. Det skydd som ställs upp för förenings- och mötesfriheten, som delar många likheter med de positiva opinionsfriheterna i regeringsformen³³ blir inte kränkta av att ett visst fackförbund inte får sitt eget tecknade avtal tillämpat. De skyddas fortfarande av rättigheter att sammanstluta sig med andra arbetstagare för att skydda deras intressen. Att avtalet inte tillämpas just när det anses konkurrera med ett förstahandsavtal inskränker inte rätten att samlas och vidta facklig aktivitet.

Något som är mycket beklagligt för hamnarbetarförbundet vid denna tvist, behandlad i AD 2023 nr 25, när det gäller andrahandsavtalet, är att den typ av överträdelse som har skett, vilket båda parter erkänt, är att det traditionellt hör till vad man definierar som anställningsvillkor, nämligen

³¹ Se AD 2022 nr 12.

³² Se AD 2022 nr 12.

³³ Se Lindberg, Rättegångsbalk (1942:740) 28 kap. 1 §, Karnov (JUNO) (besökt 2020-01-01).

sådana villkor som radar upp vad arbetstagare respektive arbetsgivare förväntas hålla sig till. Det är därför Arbetsdomstolen förhåller sig till sin praxis.

Något som är positivt med subsidiaritetsprincipen är att det lämnas utrymme för medlemsstater att på egen hand ordna sina rättsordningar för att följa gemenskapsrätten. Om det hade varit omvänt hade det kunnat bli mycket betungande för stater att anpassa sin rättsordning och eventuellt kasta om hela system för att inte bryta mot EU-rätten. Att stater får ordna interna angelägenheter är återkommande en viktig princip inom internationell rätt och befäster staters självständighet. Att Europadomstolen upplåter medlemsstater att på egen hand ordna vilka kollektivavtal som vinner företräde bidrar även till att färre tvister behandlas i Europadomstolen, vilket blir mer kostnadseffektivt. Otydligheter kan i allra högsta grad utrönas i nationella rättsväsenden, och om det aktualiseras en fråga som påverkar gemenskapsrätten kan den föras vidare för prövning av Europadomstolen. Å andra sidan går det att argumentera för att det leder till att nationella rättsväsenden potentiellt överbelastas, eftersom Europadomstolen inte förser tillräckliga riktlinjer för medlemsstater att följa. Något som är problematiskt med hur medlemsstater ges frihet att ordna arbetsrätten på egen hand är att det fortsättningsvis kommer uppstå tvister om tillämpningen av andrahandsavtal och där kraven på samordning förmodligen kommer att tydliggöras än mer. Detta kan bli kostsamt för både domstol, arbetsgivare och arbetstagare, och inte minst ger det upphov till ett icke fullständigt förtroende i det avtal parterna kommit överens om, vilket är ett av de allra starkaste syftena med kollektivavtal.

Avslutningsvis kan följande konstateras. Föreningsrätten tar form i både positiv och negativ föreningsrätt inom arbetsrätten. Den positiva föreningsrätten innebär att man har en rätt att ingå i och aktivt tillhöra fackföreningar och således sammansluta sig med andra arbetstagare för att skydda sina intressen, och den negativa föreningsrätten uttrycker sig i möjligheten att undgå tvång från att tillhöra en facklig organisation. För den positiva föreningsrätten, som generellt anses ha ett starkare skydd, är det materiella innehållet inte av vikt, utan snarare möjligheten i sig att kunna tillhöra en facklig organisation som arbetar för att skydda vissa intressen.

Vidare menar jag att föreningsrätten inte kränks, även om andrahandsavtalet inte tillämpas. Med anledning av detta är min uppfattning att Europadomstolen inte kommer att pröva målet, åtminstone när det handlar om den föreningsrättsliga aspekten, eftersom det finns tillräcklig rättspraxis i nuläget. Den arbetsrättsliga effekten är mycket begränsad för andrahandsavtal. Huvudregeln om att förstahandsavtalet gäller vid anställningsvillkor och endast för organisationsvillkor kan andrahandsavtalet bli tillämpligt. Samtidigt får det inte heller vara motstridigt förstahandsavtalet, eftersom det skulle försätta arbetsgivaren i en situation där denne bryter mot ett av de konkurrerande kollektivavtalen. Trots att konkurrerande avtal kan vara likalydande innebär det inte att de automatiskt tillämpas samtidigt, eftersom de även måste vara att anse som samordnade och inte praktiskt innebära för stor olägenhet för arbetsgivaren att ordna med flera avtal samtidigt. Detta begränsar andrahandsavtalets förutsättningar att verka som ett självständigt kollektiv ytterligare, eftersom det kräver att parterna upplysta varandra och förhandlat gemensamt för att samordning kan konstateras.

Slutligen menar jag att det inte finns något behov att ändra svensk rättsordning eftersom den inte strider mot gemenskapsrätten. Det är dock beklagligt att helhetsbedömningen endast lämnar ett mycket smalt spann för andrahandsavtal att teoretiskt kunna tillämpas samtidigt på ett tillämpningsområde, även för anställningsvillkor, till följd av de många faktorer som ska inkluderas. Det är svårt att inte sympatisera med arbetstagare tillhörande andrahandsavtalet vid deras utläggning, men samtidigt är det en balansgång mellan förpliktelser som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare, och även om man generellt sett anser att arbetsgivare är en starkare motpart vid förhandlingar ska deras förpliktelser inte bli alltför långtgående och betungande att tillämpa.

5. Källförteckning

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1974 nr 14

AD 2020 nr 66

AD 2022 nr 12

AD 2023 nr 25

Tidskrifter

EU & Arbetsrätt, Nordiskt nyhetsbrev. *Hamnarbetarförbundet gör nytt försök i Europadomstolen.*

<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-02/02.asp> hämtad 2024-01-02.

Svensk juristtidning. *Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal.*

https://svjt.se/content/ratt-rattsliga-utgangspunkter-avgorande-av-tvist-om-arbetstid-och-konkurrerande#_ftn1 hämtad 2024-01-02.

Internetkällor

Arbetet, *Dokument: 45 år av konflikt i Sveriges hamnar.*

<https://arbetet.se/2017/11/22/dokument-45-ar-av-konflikt-i-sveriges-hamnar/> hämtad 2024-01-02.

Svenska Hamnarbetarförbundet, *Hamnarbetarförbundets historia 1972-1992.*

<https://hamn.nu/article/hamn4/1385/Hamnarbetarforbundets-historia-1972-1992.html> hämtad 2024-01-02.

Svenskt näringsliv, *Så fungerar kollektivavtal.*

<https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-kollektivavtal-1006616.html> hämtad 2024-01-02.

Litteratur

Agell, Anders, Hanali, Peter, Källström, Kent, Schelin, Johan, Sigeman, Tore (1999)

Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Uppsala: lustus förlag AB.

Algotsson, Karl-Göran (2008) *Grundläggande rättigheter eller handelshinder? Den svenska debatten om EU, föreningsfriheten och rätten till fackliga stridsåtgärder.* Västerås: Edita Västra Aros.

Del Sante, Naiti, Garpe, Bengt, Gabinus Göransson, Håkan (2022) *Arbetsrätten - en introduktion* 9 uppl. Visby: Norstedts Juridik AB.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Sören Öman. (2016) *Den kollektiva arbetsrätten.* Uppsala: lustus förlag AB.

Lindberg, *Rättegångsbalken en kommentar*. (2020-01-01, JUNO)

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.) (2018) *Juridisk metodlära*, 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur.