



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Proportionalitetsprincipen och svenska arbetsmarknadskonflikter

*En rättsvetenskaplig analys med fokus på proportionalitetsprincipen och dess inflytande för
regleringen av sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden.*

Ida Lassar

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Masteruppsats - arbetsrätt

30 högskolepoäng

HARP23, VT 2024

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Examinator: Annamaria Westregård

Abstract

The right to industrial action is well established within Swedish labour law and constitutes a significant part of the Swedish model. This distinguishes Sweden from many other countries, where the right of industrial action is not as extensive. However, the issue of the right to take industrial action, especially secondary actions, has been contentious, and the question of whether such rights should be limited has been raised in various inquiries and debates. This has primarily occurred in connection with legal cases and labour market conflicts that have highlighted how far secondary actions can be taken before imposing an unreasonably large burden on the opposing party. Consequently, the principle of proportionality becomes crucial to examine in the context of industrial action, particularly secondary actions.

This essay discusses how EU legal regulations on proportionality affect the regulation of secondary actions. A legal dogmatic method and an analytical method is used. The principle of proportionality is given significant weight in EU law and in judgments. Despite this, the principle of proportionality is not as prominent in Swedish law. Industrial actions, especially sympathetic actions, are extensively considered in Swedish law but not within EU law, due to the EU's limited authority and competence in this area. It is also recognized that the principle of proportionality is used as a tool to balance conflicting interests, such as the right to strike, freedom of movement, and protecting employees' terms and conditions of employment for example.

The cases *Laval* and *Viking* are used as guidance to answer how the proportionality principle affects the right to take secondary actions in Swedish labour market conflicts. However, there have been legislative changes since both rulings that have strengthened the position of the right to strike within EU law. In conclusion, *Laval* and *Viking* have not provided a definitive answer on when the right to strike can be restricted or how far sympathetic actions can be taken. However, they have opened the question of how this issue can be assessed within community law.

Key words: industrial action, secondary action, labour market conflict, proportionality principle, fundamental rights.

Sammanfattning

Rätten att vidta stridsåtgärder är väletablerad inom den svenska arbetsrätten och utgör en betydande del av den svenska modellen. Detta utmärker sig från många andra länder, där rätten att vidta stridsåtgärder inte är lika vidsträckt. Stridsrätten har däremot varit ett omstritt ämne och frågan om huruvida rätten att vidta stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, bör begränsas har lyfts i olika utredningar och debatter. Detta har främst skett i samband med rättsfall och konflikter, som aktualiserat frågan om hur långt sympatiåtgärder får dras innan de orsakar en orimligt stor börda för motparten. Till följd av detta blir därmed proportionalitetsprincipen viktig att undersöka i kontexten av stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder.

Uppsatsen diskuterar hur EU-rättsliga regleringar kring proportionalitet påverkar regleringen av sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. En rättsanalytisk och rättsdogmatisk metod används. I uppsatsen konstateras det att proportionalitetsprincipen ges stort utrymme inom EU-rätten och i EU-domstolens bedömningar. Trots detta är den inte lika framträdande i svensk rätt, som inte har några bestämmelser kring proportionalitet i förhållande till sympatiåtgärder. Stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, beaktas däremot i hög utsträckning i svensk rätt, men inte inom EU-rätten. Detta beror bland annat på EU:s begränsade befogenhet och kompetens inom området. Det fastställs även att proportionalitetsprincipen används som ett verktyg för att balansera motstridiga intressen, såsom stridsrätten, fri rörlighet och skydda arbetstagares anställnings- och arbetsvillkor.

I uppsatsen används fallen *Laval* och *Viking* som vägledning för att besvara frågan hur proportionalitetsprincipen påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder i svenska arbetsmarknadskonflikter. Däremot har det skett lagändringar sedan båda avgörandena, som resulterat i att stridsrättens ställning inom EU-rätten har stärkts. I slutsatsen konstateras det att *Laval* och *Viking* inte gett något definitivt svar på frågan om när stridsrätten kan

inskränkas och hur långt sympatiåtgärder kan dras, men att de har öppnat upp för frågan kring bedömningen av frågan inom gemenskapsrätten.

Nyckelord: Stridsåtgärder, sympatiåtgärder, arbetsmarknadskonflikter, proportionalitetsprincipen, grundläggande rättigheter.

Innehåll

1	Inledning	11
1.1	Ämne och bakgrund	11
1.2	Syfte och frågeställningar	13
1.3	Disposition	14
1.4	Avgränsningar	15
1.5	Metod och material	16
2	EU-rätt	21
2.1	Proportionalitetsprincipen	21
2.1.1	Allmänt om proportionalitetsprincipen i EU-rätten	21
2.1.2	Proportionalitetsbedömningen i praktiken	25
2.2	Stridsåtgärder	27
2.2.1	EU:s kompetens och befogenheter	28
2.2.2	Särskilda regleringar av stridsåtgärder	31
2.3	Betydelsen av Laval och Viking	34
2.3.1	Proportionalitetsprincipens utrymme i EU-domstolens resonemang	41
2.3.2	Reaktioner på domarna i Laval och Viking	45
3	Svensk rätt	49
3.1	Stridsåtgärder	49
3.1.1	En historisk överblick	49
3.1.2	Allmänt om stridsåtgärder	51
3.1.3	Stridsåtgärder i medbestämmandelagen	54
3.1.4	Särskilda regleringar inom offentlig sektor	58
3.1.5	Stridsåtgärder med otillåtna syften	59
3.1.6	Samhällsfarliga och politiska stridsåtgärder	60
3.2	Sympatiåtgärder	64
3.2.1	Allmänt om sympatiåtgärder	64
3.2.2	Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen	66
3.2.3	Internationella sympatiåtgärder	67
3.3	Proportionalitetsprincipen	68
3.3.1	Allmänt om proportionalitetsprincipen i svensk rätt	68
3.3.2	Arbetsmarknadskonflikter i Sverige	71
4	Avslutande analys	76
4.1	Proportionalitetsprincipen och sympatiåtgärder	76
4.2	Utveckling av regleringen kring sympatiåtgärder efter Laval och Viking	77
4.3	Proportionalitetsprincipens påverkan på regleringen av politiska och samhällsfarliga stridsåtgärder	81
	Källförteckning	84

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EG	Europeiska gemenskapen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
KHA	Kommunalt huvudavtal
ILO	Internationella arbetsorganisationen
ITF	Internationella transportarbetarfederationen

LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Förhandlings- och samverkansråde PTK.
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska arbetsgivarföreningen (fr.o.m 2001 sammanslaget med Industriförbundet och bildat Svenskt näringsliv)
SOU	Statlig offentlig utredning

1 Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Stridsrätten har en historia sedan lång tid tillbaka på den svenska arbetsmarknaden och utmärker sig i hur vidsträckt den är jämfört med andra länder. De första fredspliktsreglerna är nästan 100 år gamla och gäller i stora drag än idag. Stridsrätten utgör även en betydande del inom den så kallade svenska modellen, som bygger på att arbetsmarknadsparterna reglerar förhållandena på arbetsmarknaden genom förhandlingar och stridsåtgärder. Att vidta stridsåtgärder, är det främsta påtryckningsmedlet som arbetsmarknadsparterna använder för att driva igenom krav i arbetsmarknadskonflikter.¹

I svensk rätt är stridsåtgärder i princip alltid tillåtna så länge de inte strider mot vissa specifika förbud eller har ett otillåtet syfte.² Precis som att rätten att vidta stridsåtgärder är tämligen vidsträckt, är det även tillåtet att vidta sympatiåtgärder i hög utsträckning inom svensk rätt, så länge primärkonflikten är lovlig.³ Vidare utgör sympatiåtgärder ett undantag från fredsplikten som följer med ett giltigt kollektivavtal. Även fast en arbetsgivare har tecknat kollektivavtal, kan de därmed utsättas för stridsåtgärder eller dras in i konflikter.⁴

Traditionellt har stridsåtgärder bidragit till höga kostnader för båda parterna, där strejk och lockout har varit vanligast förekommande. De moderna arbetsmarknadskonflikterna ser däremot annorlunda ut, eftersom parterna ofta använder sig av olika partiella stridsåtgärder som inte kostar mycket, men

¹ Lahti, Davidsson, Mattias. *Hundra år av allt mindre konflikter - vad vill arbetsgivarna?*. Lag & Avtal, 2024.

² Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*. Upplaga 1:1. Norstedts Juridik. Polen. 2020. s.66 ; s. 89.

³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108.

⁴ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. Europarättslig tidskrift 2024 nr 1. s.10.

slår hårt mot motparten. Trots konflikträttens långa historia inom svenska arbetsrätten, är det ett omstritt ämne och inget som kan tas för givet.⁵ Den svenska arbetsmarknaden är överlag mycket lugn jämfört med andra länder och antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikter minskar. Däremot har det, bland annat genom olika arbetsmarknadskonflikter som inträffat, väckts en debatt kring hur långt sympatiåtgärder ska få dras samt hur mycket skada en part ska behöva lida av vidtagna stridsåtgärder, med särskilt fokus på sympatiåtgärder.⁶

I skrivande stund (maj 2024) pågår den så kallade Teslakonflikten, som har pågått sedan oktober 2023. Ett flertal sympatiåtgärder har vidtagits till följd av konflikten, vilket har sträckts ända till fackföreningar i de nordiska grannländerna som involverat sig i konflikten och vidtagit sympatiblockader. Konflikten längd och omfattning har således bidragit till att många företag påverkats och fått förlorade intäkter. Detta är däremot inte den första konflikten av sådan art, andra liknande konflikter som Toys R Us-konflikten och fallet *Wild n' Fresh* har även förekommit.⁷ Teslakonflikten är därmed ingen engångsföreteelse och sannolikt kommer liknande konflikter att uppstå igen.

I och med detta aktualiseras en fråga om en avvägning mellan mål och medel, genom proportionalitet i förhållande till sympatirätten.⁸ Inom EU-rätten utgör proportionalitetsprincipen en väletablerad princip som EU-domstolen förhåller sig till, för att avgöra huruvida en åtgärd bedöms som proportionerlig och rimlig.⁹ För att bedöma detta, vägs olika intressen mot varandra i en proportionalitetsbedömning.¹⁰ När frågan om proportionalitet

⁵Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU-rätten*. s.13ff.

⁶ Lahti, Davidsson, Mattias. *Hundra år av allt mindre konflikter - vad vill arbetsgivarna?*.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, Faculty of law, Lunds Universitet, 2014. s.131.

¹⁰ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. Upplaga 7. Norstedts Juridik AB. Polen. 2022. s.171f.

har prövats i kontexten av stridsåtgärder, har den ställts mot grundläggande rättigheter som bland annat den fria rörligheten och målet att skydda arbetstagares anställnings- och arbetsvillkor.¹¹

Till skillnad från EU-rätten, ges proportionalitetsprincipen inte något stort utrymme inom svensk rätt. Den svenska rätten och EU-rätten skiljer sig därmed åt på den punkten och det finns tillfällen där den svenska modellen samt regleringen av sympatiåtgärder inte är i linje med EU-rättens bestämmelser om proportionalitet.¹² Det tydliggör hur detta är ett komplext ämne, där olika intressen kan behöva vägas mot varandra, samtidigt som regleringarna även kan motsäga varandra.

1.2 Syfte och frågeställningar

Förändringen av konfliktmönstret i arbetsmarknadskonflikter resulterar i att stridsåtgärder ofta slår hårt mot motparten men kostar lite för den part som vidtar åtgärderna. Utifrån detta väcks frågan om hur långt stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, får dras innan de medför en orimligt stor skada för motparten.¹³

På grund av frågans komplexitet, är det av vikt att undersöka hur EU-rättsliga regleringar om proportionalitet påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen syftar till att ge insikt i hur proportionalitetsprincipen samt rätten att vidta sympatiåtgärder regleras i svensk rätt och EU-rätt. Genom att identifiera huruvida EU-rätten och den nationella rätten överensstämmer eller strider mot varandra i dessa frågor, förväntas uppsatsen ge förståelse för den komplexa frågan om hur

¹¹ C-341/05. Laval.; Se även C-438/05. Viking Line.

¹² Hansson, Mikael. "Industrial actions and the proportionality principle in Swedish law" i *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. (s.53-72). Red. Carlson, Laura. Edström, Örjan. Nyström, Birgitta. Iustus Förlag. Polen. 2016. s.54ff.

¹³ Se avsnitt 1.1.

proportionalitetsprincipen påverkar möjligheten att vidta sympatiåtgärder i svenska arbetsmarknadskonflikter.

För att uppnå syftet har följande frågeställningar formulerats.

Huvudfråga:

- Hur påverkar EU-rätten och dess principer om proportionalitet regleringen av stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, på den svenska arbetsmarknaden?

Underfrågor:

- Hur regleras rätten att vidta stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, i arbetsmarknadskonflikter i svensk rätt och EU-rätt?
- Hur regleras proportionalitetsprincipen i svensk rätt och EU-rätt?

1.3 Disposition

Uppsatsens första kapitel innehåller en redogörelse för ämnet, syfte och frågeställningar samt metodologiska överväganden och tillvägagångssätt. Kapitel två innehåller ett avsnitt om proportionalitetsprincipen och hur den regleras inom EU-rätt. Anledningen till detta är att proportionalitetsprincipen utgör en betydande del inom EU-rätten och en princip som ofta beaktas i EU-domstolens bedömning.¹⁴ Därmed blir det naturligt att inleda uppsatsen med ett sådant avsnitt för att ge en ökad förståelse för hur proportionalitetsprincipen inverkar på regleringen av sympatiåtgärder på svenska arbetsmarknaden. Kapitlet redogör även för regleringen av stridsåtgärder inom EU, samt EU:s kompetens och befogenheter. Avsnittet "Betydelsen av Laval och Viking" exemplifierar hur rätten att vidta

¹⁴ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, Lunds Universitet. 2014. s. 136f.

stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden regleras och kan begränsas genom EU-rätten.

Kapitel tre om svensk rätt inleds, till skillnad från avsnittet om EU-rätt, med att redogöra för stridsåtgärder. Detta görs på grund av att stridsrätten utgör en betydande del som beaktas i hög utsträckning i svensk rätt. Proportionalitetsprincipen utgör däremot inte någon större del inom svensk rätt i detta sammanhang. Därmed blir det naturligt att inleda avsnittet om svensk rätt med stridsåtgärder, även fast avsnittet om EU-rätt inleds med en redogörelse för proportionalitetsprincipen. Sedan följer ett avsnitt om proportionalitetsprincipens reglering i svensk rätt. I det fjärde kapitlet ges en avslutande analys av hur proportionalitetsprincipen påverkar regleringen av sympatiåtgärder i svenska arbetsmarknadskonflikter, utifrån hur rättsläget ser ut idag. Dessutom diskuteras andra slutsatser som kan dras baserat på utredningen i kapitel två och tre.

1.4 Avgränsningar

Trots att utrymmet i en masteruppsats är stort, krävs vissa avgränsningar inom området. Denna uppsats ämnar undersöka hur bestämmelser om proportionalitet inom EU-rätten påverkar regleringen av sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Därmed kommer Europarätt inte att behandlas. Rättsfall från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) är således inget som kommer att behandlas. Även om Europadomstolens utlåtanden har en viss påverkan genom att fungera som riktlinjer som bör beaktas och följas, är de inte rättsligt bindande. Av dessa skäl, samt av utrymmesskäl, behandlas inte Europarätt.

Däremot nämns Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), trots att EKMR regleras inom ramen för Europarätt. Detta görs eftersom EKMR skyddas genom vissa artiklar i EU-stadgan, som utgör en del av den EU-rättsliga

primärrätten. EKMR ges dock mycket liten plats i uppsatsen och förklaras inte mer ingående än att de skyddas genom EU-stadgan. Ingen vidare redogörelse görs kring detta, eftersom det inte är syftet med uppsatsen.

Vidare är utgångsläget situationer där fackliga organisationer vidtar stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är kollektivavtalsbunden och som inte vill gå med på de krav som den fackliga organisationen ställer. Således behandlas inte stridsåtgärder som vidtas mot en arbetsgivare som inte är bunden till något giltigt kollektivavtal. Detta beror på att det i princip alltid är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som inte har ingått något giltigt kollektivavtal i svensk rätt.¹⁵

Uppsatsen avgränsas till sympatiåtgärder och redogör inte för stridsåtgärder i stort. Detta gjordes dels på grund av utrymmesskäl, dels för att sympatiåtgärder utgör ett påtryckningsmedel som kan orsaka stor spridningseffekt när andra fackföreningar engagerar sig för att stödja part i konflikten. Detta är relevant för analysen av proportionalitetsprincipens betydelse. Vidare behandlas inte utstationeringsdirektivet i sin helhet, utan det är endast de regleringar och ändringar som är av betydelse för frågeställningarna som uppsatsen redogör för.

1.5 Metod och material

Denna uppsats ämnar beskriva gällande rätt, utifrån rättsordningen och de rättskällor som finns inom området för syftet och frågeställningarna. Rättsläget analyseras utifrån *de lege lata*, vilket syftar på hur rättsläget ser ut.¹⁶ Uppsatsen baseras på en rättsanalytisk metod, som används för att analysera rättsläget. En rättsanalytisk metod innefattar ett bredare perspektiv av rättsläget än att endast fastställa gällande rätt, vilket möjliggör en mer kvalificerad analys kring proportionalitetsprincipens påverkan på regleringen

¹⁵ Se avsnitt 3.1.3 om stridsåtgärder i medbestämmandelagen.

¹⁶ Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Andra upplagan. Norstedts Juridik. Polen. 2021. s.159.

av sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Denna metod används även för att problematisera och resonera kring eventuella utmaningar inom ämnesområdet.¹⁷

En del av den rättsanalytiska metoden är rättsdogmatisk metod, som består av en redogörelse för den gällande rätten och dess innebörd. Detta görs för att redogöra för vilka rättsregler som är tillämpliga inom området samt hur de tolkas och tillämpas. För att avgöra vilka rättsregler som ska tillämpas krävs även identifiering och tillämpning av regelhierarkin inom den relevanta rättsordningen. Den rättsdogmatiska metoden används för att svara på frågeställningarna genom att redogöra för de rättsregler som gäller för proportionalitetsprincipen, sympatiåtgärder och stridsåtgärder. Inledningsvis undersöks lagregler, rättspraxis, förarbeten, kollektivavtal och doktrin.¹⁸ Förarbeten redogör för de primära rättskällornas uppkomst samt syftet med dessa. Rättspraxis används för att undersöka hur lagen ska tolkas i konkreta fall, vilket ger förståelse för hur domstolarna dömer fall kring proportionalitetsprincipen och sympatiåtgärder.¹⁹

De rättsfall som används sträcker sig från år 1933 fram till 2023. Denna bredd av rättsfall används för att visa hur rätten har förändrats över tid, men också för att visa att vissa äldre rättsfall fortfarande är relevanta och ges stor vikt än idag, som till exempel Dagspostenmålet AD 1945 nr 62. Rättsfallen *Laval* och *Viking* ges stort utrymme genom hela uppsatsen. Detta görs för att exemplifiera hur rätten att vidta stridsåtgärder kan strida mot andra grundläggande rättigheter och hur ett sådant fall bedöms, vilket är av stor betydelse för att kunna besvara frågeställningarna. Dessutom ledde *Laval* till lagändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), vilket är avgörande för utredningen av gällande rätt och vägledande för vilka

¹⁷ Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan. Norstedts juridik. 2021. s. 53ff.

¹⁸ Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. s.159.; Se även Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*. s. 53f.

¹⁹ Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. s.83ff.

aspekter domstolarna beaktade i de olika fallen.²⁰ På grund av detta behandlas båda dessa fall ingående.

Doktrin används för att öka förståelsen för innebörden av andra rättskällor såsom lagtext och praxis, samt för att eventuellt kunna kritisera rättspraxis. Genom att systematiskt sammanfatta och väga samman olika rättskällor utgör doktrin ett stöd för den rättsdogmatiska och rättsanalytiska argumentationen.²¹ Utöver dessa rättskällor används även artiklar som bidrar med aktuella nyheter inom området för att ge insikt i aktuella debatter och en mer kvalificerad analys. Även om noggrannhet har beaktats i urvalet av källor för att sträva mot neutralitet är det värt att notera att vissa kritiska källor, i synnerhet i avsnitt 2.4.4 om reaktioner på *Laval* och *Viking*, medvetet har valts för att belysa olikheter i åsikter.

Eftersom EU-rättsliga bestämmelser utgör en betydande del i uppsatsen, används även en EU-rättslig metod. EU-rätten har särskilda rättskällor samt särdrag.²² De EU-rättsliga källor som främst används i uppsatsen är de grundläggande fördragen som tillhör primärrätten, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) och allmänna rättsprinciper. Uppsatsen redogör även för rättsakter inom sekundärrätten som antas med stöd från primärrätten, som EU-domstolens rättspraxis, direktiv och yttranden.²³

Den EU-rättsliga metoden används därmed för att ge förståelse för tolkningen och tillämpningen av dessa särskilda källor. Detta gäller både för regleringen av proportionalitetsprincipen och sympatiåtgärder. Det är däremot viktigt att beakta svårigheterna som finns med att tolka EU-rättsliga källor. Bland annat

²⁰ Se avsnitt 2.4 om betydelsen av *Laval* och *Viking*.

²¹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*. Studentlitteratur. Lund. 2018. s.33ff. ; Se även Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*. s.19.

²² Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. s.159.

²³ Eriksson Otken, Ida. Hettne, Jörgen. *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Norstedts Juridik. Polen. 2016. s.40ff.

är det viktigt att vara medveten om att direktiv kan innehålla termer som skiljer sig åt, eller inte passar in i hur det nationella rättssystemet ser ut överlag. Detta beror på att när direktiv översätts, är målet att det ska likna originaltexten så mycket som möjligt. Detta kan leda till en svårighet att förstå innebörden av vissa termer, vilket är viktigt att ha i åtanke vid arbete med direktiv.²⁴ För att hantera detta har rättspraxis och litteratur analyserats för att bidra till en djupare förståelse för hur dessa termer ska tolkas och användas.

Det är viktigt att beakta att det, precis som i svensk rätt, inte endast finns ett tillvägagångssätt och metod inom EU-rättslig metod utan ett flertal olika tillvägagångssätt. Metoden i denna uppsats utgår från en svensk rättstillämpares perspektiv och undersöker hur EU-rättsliga källor och källor som antagits på unionsnivå ska tolkas och tillämpas i svensk rätt. Allmänna rättsprinciper som proportionalitetsprincipen beaktas även i uppsatsen. Denna princip används för att fylla ut eventuella luckor i de grundläggande fördragen om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) och Fördraget om Europeiska unionen (FEU). Dessutom används allmänna rättsprinciper för att tolka sekundärrätten så den stämmer överens med principerna. Dessutom används de som ett riktmärke som sekundärlagstiftning prövas mot för att avgöra dess giltighet.²⁵ Detta görs i uppsatsen genom den rättspraxis som tas upp.

För att fastställa lagtextens syfte och betydelse används en teologisk tolkning. Unionsdomstolarna använder ofta denna tolkningsmetod för att klargöra bestämmelser som anses oklara i det aktuella sammanhanget. De EU-rättsliga bestämmelser som redogörs i uppsatsen, ämnar vanligen att uppnå vissa mål och ofta fylls de ut med andra bestämmelser inom sekundärrätt. En teologisk tolkning bidrar till att förklara syftet med sådana bestämmelser, motverka eventuella orimliga konsekvenser på grund av en bokstavstrogen tolkning samt att det fyller i eventuella luckor.²⁶ Genom en teologisk tolkning

²⁴ Papadopoulou, Frantzeska. Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. s.159.

²⁵ Nääv, Maria. Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*. s.109; s.126;

²⁶ Eriksson Otken, Ida. Hettne, Jörgen. *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. s.168f.

analyseras därmed syftet med bestämmelserna om proportionalitet och sympatiåtgärder, samtidigt som tolkningen ämnar förhindra att bestämmelserna får orimligt stora konsekvenser inom dessa områden.

Även fast det främsta intresset i uppsatsen är att undersöka sympatiåtgärder, utgör stridsåtgärder en betydande del av utredningen och analysen. Detta beror på att det inte är möjligt att klargöra rättsläget kring sympatiåtgärder utan att redogöra för stridsåtgärder. Stridsåtgärder och sympatiåtgärder behandlas även som en samlad punkt av domstolarna och har inte särskilts i de rättsfall som behandlas i uppsatsen.²⁷ Av den anledningen ges stridsåtgärder ett omfattande utrymme i uppsatsen.

²⁷ C-341/05, *Laval*. p. 110.; Se även Mål nr A 268/04 2005-09-15 Aktbilaga 133, Begäran om förhandsavgörande enligt art. 234 i EG-fördraget.

2 EU-rätt

2.1 Proportionalitetsprincipen

2.1.1 Allmänt om proportionalitetsprincipen i EU-rätten

“Why use a steam hammer to crack a nut, if a nutcracker would do?”²⁸, beskriver det mest grundläggande sättet att förklara proportionalitetsprincipen på. Historiskt sett kan proportionalitetsprincipen spåras tillbaka ända till forntiden och är således en väletablerad princip i samhället. Den har även fått ökad betydelse och blivit mer synlig under den senaste tiden, både inom EU-rätten och av EU-domstolen, trots att det kan finnas en viss problematik att definiera hur långtgående och hur brett den sträcker sig. EU-domstolen tillämpar principen både för att mäta lagstiftningsåtgärder från EU:s institutioner, men även för att pröva eventuella åtgärder som avviker från de grundläggande friheterna i Fördraget om Europeiska unionens Funktionssätt (FEUF).²⁹ Inom EU-rätten finns det ett flertal allmänna principer och grundläggande rättigheter, som antagits av EU-domstolen. Proportionalitetsprincipen är en sådan princip som utgör en nödvändig följd av de grundläggande rättigheterna och verkar för att garantera deras innehåll, trots att den inte utgör en grundläggande rättighet i sig.³⁰

Inledningsvis utvecklades proportionalitetsprincipen som allmän rättsprincip med syftet skydda enskilda individer från åtgärder som vidtas av EU:s institutioner och medlemsstater. Artikel 5 p.4 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU) som behandlar proportionalitetsprincipen baseras på bestämmelser som ämnar att kontrollera lagstiftningsåtgärder från EU:s

²⁸ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*. Faculty of law. Lunds Universitet. 2014. s. 131.

²⁹ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 131.

³⁰ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 136f.

institutioner, för att medlemsstaterna inte ska påverkas negativt. Proportionalitetsprincipen används främst inom EU-rätten vid bedömningar av huruvida åtgärder som vidtagits av unionen är lagenliga, för att pröva huruvida nationella åtgärder inskränker någon av de grundläggande rättigheterna eller för att reglera unionens utövande av dess rättsliga behörighet i artikel 5 FEU. Vid bedömningar av huruvida åtgärder vidtagna av unionen är lagenliga, jämför domstolen ett privat gentemot ett allmänt intresse. Vid bedömning av nationella åtgärder i förhållande till de grundläggande rättigheterna, jämförs EU:s intresse med nationella intressen.³¹

Proportionalitetsprincipen innebär enligt artikel 5.4 FEU att *“de åtgärder unionen vidtar till innehåll och form inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att nå de i fördraget angivna målen.”*³² Således får lagstiftning eller andra åtgärder som unionen vidtar för att uppnå ett specifikt mål, inte vara mer långtgående eller betungande än det som betraktas lämpligt och nödvändigt. Därmed ska det göras en typ av rimlighetskontroll, genom att det ska finnas balans mellan mål och medel. Det ska även vara rimligt att målet kan uppnås med hjälp av åtgärden som vidtagits.³³ Denna rimlighetskontroll görs i form av ett proportionalitetstest som består av tre led.³⁴

Inledningsvis görs en uppskattning av hur lämplig åtgärden är. I detta steg undersöks huruvida åtgärden syftar till att uppnå ändamålet, vilket dessutom måste vara legitimt. För att åtgärden ska vara lämplig krävs det att det finns någon sorts koppling mellan åtgärden och det mål som den ämnar uppnå. Det är däremot inte fastställt i vilken utsträckning åtgärden måste vara lämplig för att uppfylla kravet. Det kan argumenteras för att bedömningen av detta kriterium inte är särskilt strikt överlag, eftersom det ska krävas tämligen mycket för att en åtgärd ska vara fullständigt olämplig för att uppnå det mål

³¹ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 136f ; s.140ff.

³² Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.44.

³³ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.44f.

³⁴ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.171f.

som eftersträvas. Detta återspeglas i lämplighetsprövningens förlåtande tillämpning i ett flertal mål i EU-domstolen, då det krävts att åtgärden måste vara uppenbart olämplig för att uppnå syftet, för att EU-domstolen ska bedöma den som olämplig.³⁵

I fallet *Bela-Mühle* fastställde EU-domstolen att en åtgärd var oproportionerlig, utifrån en lämplighetsprövning. I detta fall fann EU-domstolen att vissa lagstiftningsåtgärder som hade införts resulterade i en ojämlik och diskriminerande fördelning av kostnadsbördan mellan sektorer inom jordbruket. EU-domstolen menade att åtgärderna, som tvingade producenter att köpa vissa produkter och ledde till en kostnadsökning på tre gånger det normala, inte var nödvändiga för att uppnå målet. I *Bela-Mühle* tillämpade domstolen främst en nödvändighetsprövning och fokuserade inte på lämplighet i lika stor utsträckning. Å ena sidan möjliggör det att EU-domstolen enklare kan bedöma åtgärden som oproportionerlig, eftersom det krävs mer för domstolen att motivera varför åtgärderna är uppenbart olämpliga, än att de är onödiga. Å andra sidan går det att argumentera för att åtgärderna hade kunnat förklaras oproportionerliga genom båda testerna och att det därmed finns olika tillvägagångssätt för hur en proportionalitetsbedömning kan tillämpas.³⁶

Om domstolen finner att åtgärden är olämplig, görs ingen vidare prövning av de andra stegen i proportionalitetsbedömningen. Ifall domstolen däremot finner att åtgärden är lämplig, prövas nästa steg. I detta steg uppskattas åtgärdens nödvändighet för att tillgodose ändamålet. Det ska även undersökas om det finns andra möjliga alternativ som är mindre restriktiva eller betungande. Nödvändighetprövningen förefaller emellertid att utgöra den huvudsakliga prövningsgrunden i proportionalitetsbedömningar där någon av de grundläggande friheterna inskränks av en nationell åtgärd. För fall där det finns andra möjliga åtgärder som hade uppnått målet, prövar

³⁵ Harbo, Tor- Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, Koninklijke Brill, Nederländerna, 2015, s.23ff.

³⁶ Harbo, Tor- Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, Koninklijke Brill, Nederländerna, 2015, s.24ff.

nödvändighetsbedömningen huruvida den åtgärd som vidtagits är den som är minst betungande.³⁷

Hur enkelt det är att bedöma vilken åtgärd som är minst betungande varierar. För vissa fall är det uppenbart att det finns åtgärder som är mindre betungande och samtidigt uppfyller ändamålet. EU-domstolen har i vissa sådana fall hävdad att medlemsstater som vidtagit en mer betungande åtgärd, har gjort detta med avsikten att begränsa rörligheten av varor och tjänster för att skydda inhemska tjänster och produkter. Däremot finns det även fall där domstolen har funnit att medlemsstaterna haft god avsikt, men trots detta ansågs åtgärderna inte vara nödvändiga.³⁸ Detta skedde i de *Peijper*- målet, där nederländska myndigheter vidtog åtgärder som hindrade parallellimport av vissa läkemedelsprodukter, med syfte att säkerställa den allmänna hälsan. EU-domstolen ansåg dock att detta var en mer betungande åtgärd, som inte var nödvändig för att uppnå målet eftersom andra mindre betungande åtgärder kunde vidtagits.³⁹

Det sista steget innebär en intresseavvägning, även kallad *stricto sensu*⁴⁰, mellan de olika intressena och ifall åtgärden är proportionerlig i jämförelse med den skadeverkan som medföljer eller som den kan medföra.⁴¹ Detta test lämnas till sist och genomförs endast ifall åtgärden är lämplig och nödvändig. Däremot kan frågan komma att prövas om en av parterna har inkluderat frågan om *stricto sensu*-testet i sitt yrkande, trots att åtgärden inte är lämplig eller nödvändig.⁴² Intresseavvägningen kan beskrivas genom "*The greater the degree of non- satisfaction of, or detriment to, one right or principle the greater must be the importance of satisfying the other*"⁴³. Citatet tydliggör vikten att skydda och främja rättigheter eller principer och hur den ökar i proportion till graden av bristande tillfredsställelse eller skada på någon av

³⁷ Harbo, Tor- Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, s. 34f.

³⁸ Harbo, Tor- Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, s. 34ff.

³⁹ C- 104/75, *de Peijper*.

⁴⁰ Harbo, Tor- Inge. *The Function of Proportionality Analysis in European Law* s.22.

⁴¹ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.171f.

⁴² Harbo, Tor- Inge. *The Function of Proportionality Analysis in European Law* s.36.

⁴³ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 149.

dem. För situationer inom EU-rätten där nationella åtgärder ställs mot någon av de grundläggande rättigheterna, ska avvägningen göras mellan nationella intressen som hindrar en grundläggande rättighet och den grundläggande rättigheten. I detta steg vägs därmed två hierarkiska och normativt likvärdiga rättigheter mot varandra.⁴⁴

Stricto sensu-testet kan beskrivas i två steg. Första steget innefattar ett avvägningstest, där enskilda och kollektiva intressen vägs mot varandra. Det andra steget syftar på en avvägning mellan för- och nackdelarna åtgärden medför, som inte får vara orimligt betungande för den som påverkas. Flertalet studier har däremot indikerat att EU-domstolen är tämligen återhållsamma med att genomföra stricto sensu-test, på grund av dess karaktär. Detta beror på att testet innefattar en avvägning mellan motstridiga intressen som i många fall medför subjektiva bedömningar av ämnen som kan vara känsliga. På grund av detta tenderar domstolen att inkludera stricto sensu-testet i nödvändighetstestet. Däremot går det att ifrågasätta huruvida det är möjligt att inkludera alla delar av stricto sensu-testet i samma utsträckning när det slås samman med nödvändighetsprövningen.⁴⁵

2.1.2 *Proportionalitetsbedömningen i praktiken*

Praxis visar att det vanligen görs en helhetsbedömning av de olika omständigheterna. Däremot förekommer det även fall där detaljer undersöks ingående. EU-domstolen gör vanligtvis en samlad bedömning av det första och andra steget för att undersöka ifall åtgärden är nödvändig och ändamålsenlig för att uppnå syftet. Det blir således en tvåstegsbedömning, även om bedömningen i praktiken omfattar alla kriterierna i testet, eftersom det krävs att alla kriterier är uppfyllda för att åtgärden ska anses vara proportionerlig.⁴⁶ Anledningen till att stegen bedöms tillsammans handlar om att bedömningarna är så pass nära sammankopplade att det är rimligt att

⁴⁴ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 149.

⁴⁵ Harbo, Tor-Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, s.37f.

⁴⁶ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.171f.

diskutera dem tillsammans. Vidare har det visat sig finnas en skillnad mellan de två första stegen jämfört med det sista steget, *stricto sensu*-testet, i det avseendet att det sista steget har en bredare räckvidd eftersom olika intressen vägs mot varandra. Nödvändighet- och lämplighetstesterna syftar däremot endast på att avgöra huruvida de åtgärder som vidtagits är passande för att uppnå målet.⁴⁷

För åtgärder som begränsar den fria rörligheten på inre marknaden är proportionalitetsbedömningar centrala, då de undersöker balansen mellan mål och medel. Genom en sådan bedömning fastställs huruvida en medlemsstat har tillräckliga skäl för att vidta en åtgärd som inskränker en grundläggande rättighet, som att hindra import från andra EU-länder exempelvis. Emellertid är det värt att notera att proportionalitetsbedömningarna kan variera i karaktär och omfattning i praktiken, beroende på vilket område som behandlas. Detta handlar både om hur långtgående och strikt proportionalitetsbedömningen görs i de olika stegen, men även i vilka steg som beaktas.⁴⁸

EU har visat sig regelbundet tillhandahålla ett brett och generellt utrymme till medlemsstaterna för bedömningar inom områden där komplexa politiska, ekonomiska och sociala beslut måste fattas. Detta förutsätter däremot att det inte handlar om åtgärder som är märkbart olämpliga.⁴⁹ Åtgärder som kan inskränka de fria rörligheterna bedöms däremot i regel detaljerat och strikt. I praxis framgår det hur domstolen emellanåt måste bedöma fall där grundläggande rättigheter ställs mot varandra. Detta visade sig bland annat i *Schmidberger*, där domstolen bedömde att yttrande- och mötesfriheten vägde tyngre än den fria rörligheten samt att ingen av rättigheterna var absoluta, som exempelvis rätten till liv är.⁵⁰ I och med detta kan dessa rättigheter i vissa fall

⁴⁷ Harbo, Tor-Inge, *The Function of Proportionality Analysis in European Law*, s.22f.

⁴⁸ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.171f.; Se även Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 149.

⁴⁹ C- 453/03, p. 69. *Abna med flera*. Fallet betonar vikten av transparens för fodersammansättning till djur, för att möjliggöra för myndigheter att bedöma kontamineringsrisker och säkerställa spårbarheten av produkter.

⁵⁰ C-112/00. *Schmidberger v Austria*.

inskränkas av åtgärder som har ett allmänt intresse.⁵¹ I *Laval* var EU-domstolen tvungen att väga rätten att vidta stridsåtgärder mot rätten att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat.⁵² Sammantaget ger proportionalitetsprincipen ett tämligen vidsträckt utrymme för domstolarna att uppskatta huruvida vidtagna åtgärder, även om de i sig är lagliga, också är rimliga. Därmed kan det vara svårt att på förhand uppskatta utfallet av en specifik proportionalitetsbedömning.⁵³

Även om proportionalitetsprincipen utgör en grundläggande betydelsefull rättsprincip som används för att fastställa flertal rättsfall, kan den även beskrivas som vag, komplex och svårdefinierad i sin omfattning. Det kan därmed finnas en problematik vid användningen av proportionalitetsprincipen på grund av dess natur som saknar tydliga riktlinjer hur enskilda fall ska bedömas, vilket möjliggör olika tolkningar. Däremot finns det advokater och jurister, som betonar hur mångfald och variationer är en naturlig del av principen, samt att detta ger domstolen utrymme att utveckla och avgöra hur principen ska tillämpas. Principen har även kritiserats för att inte vara mätbar i strikt mening, på grund av dess flexibla natur.⁵⁴ För områden som är politiskt känsliga och kräver nationell kompetens riskerar även tillämpningen av proportionalitetsprincipen att bli subjektiv när det finns möjlighet att tolka principen på olika sätt.⁵⁵

2.2 Stridsåtgärder

Rätten att vidta stridsåtgärder utgör en grundläggande rätt och kan huvudsakligen ses på två olika sätt. Å ena sidan som en instrumentell rättighet, det vill säga ett verktyg som används för att uppnå ett mål, eftersom den är nödvändig för föreningsfriheten och fackföreningsfriheten. Å andra

⁵¹ Harbo, Tor-Inge. *The Function of Proportionality Analysis in European Law* s.51.

⁵² C- 341/05. *Laval*.

⁵³ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.174.

⁵⁴ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 147f.

⁵⁵ Hös, Nikolett. *The principle of proportionality in the viking and laval cases: an appropriate standard of judicial review?*, EUI Working papers, Department of law, 2009. s.6.

sidan kan det betraktas som en självständig rättighet, som omfattas av föreningsfriheten genom att individer inte ska straffas på grund av deltagande i en åtgärd av kollektiv art. Detta perspektiv utgår från att stridsrätten är en individuell rättighet som genomförs kollektivt. Det första perspektivet grundar sig på premissen att det finns en ojämn maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt att det finns ett behov av att utjämna denna maktobalans mellan parterna för att arbetstagare inte ska utnyttjas. Stridsrätten kan därmed ses som ett medel för att minska ojämlikheter mellan arbetsgivare och arbetstagare, då det ökar sannolikheten att arbetsgivare möter arbetstagarnas önskemål när de utsätts för påtryckningar, som möjliggörs av att kollektivt vidta åtgärder.⁵⁶

2.2.1 EU:s kompetens och befogenheter

EU har ett begränsat inflytande gällande regleringar av stridsrätten. Detta beror på EU:s begränsade kompetens inom området, vilket preciseras i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), även benämnt som funktionsfördraget. FEUF innehåller en kompetens katalog, där artiklarna 2–6 FEUF återfinns. Vidare delas EU:s kompetens och befogenheter in i tre olika huvudkategorier. Dessa utgörs av områden med exklusiv kompetens, delad kompetens med medlemsstaterna och områden där EU bara har kompetens att vidta åtgärder som syftar till att komplettera, samordna eller stödja medlemsstaternas handlingar.⁵⁷ Den inre marknaden, som omfattar stridsåtgärder, regleras i artikel 4 FEUF och tillhör ett område som EU har delad kompetens över. Området avser fri rörlighet för varor, kapital, arbetstagare, tillhandahållande av tjänster samt etableringsfrihet.⁵⁸ Delad kompetens innebär att huvudregeln är *“medlemsstaterna får utöva sin befogenhet om och i den mån EU inte utövar sin, eller har beslutat att inte längre utöva den”*.⁵⁹ På så sätt är medlemsstaternas befogenheter beroende av huruvida EU gör anspråk på sin kompetens och väljer att använda den eller

⁵⁶Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. Faculty of Social Science. Lund University. 2017. s.108.

⁵⁷ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. Upplaga 7. Norstedts Juridik AB. Polen. 2022. s.38ff.

⁵⁸ Artikel 26, p.2. FEUF.

⁵⁹ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.39 ; Se även artikel 2.2 FEUF.

inte. Ju mer långtgående lagstiftning EU inför inom området, desto mindre utrymme har medlemsstaterna att stifta nationell lagstiftning. Kompetenskatalogen utgör yttre gränser för lagstiftnings- och beslutsmakten som EU har att tillgå. Utöver detta begränsas EU av två konstitutionella principer, proportionalitetsprincipen och subsidiaritetsprincipen, som avgör när och hur EU får att utöva sin makt.⁶⁰

Artikel 151 preciserar de mål om grundläggande sociala rättigheter som finns i den europeiska sociala stadgan. Främja sysselsättningen, förbättra levnads- och arbetsvillkor, ett fullgott socialt skydd, fungerande dialog mellan arbetsmarknadens parter samt bekämpa social utslagning är mål som nämns bland annat.⁶¹ Artikel 151 FEUF utgör en målsättning, som inte är ett föremål för sekundär gemenskapsrätt. Däremot menar EU-domstolen att artikeln ändå kan ha viss rättslig effekt, eftersom den kan användas vid tolkning av sekundär arbetsrättslig lagstiftning.⁶² I artikel 152 FEUF uttrycks det hur arbetsmarknadsparterna ska erkännas och främjas av unionen. Således ska unionen beakta skillnaderna som finns i de nationella systemen och främja dialog mellan arbetsmarknadsparterna. För att de uppsatta målen ska uppnås, ska unionen komplettera medlemsstaternas arbete inom bland annat arbetsmiljö, arbetsvillkor, socialt skydd för arbetstagare, medbestämmande och jämställdhet. Genom detta kan Europaparlamentet anta regleringar inom dessa områden genom minimidirektiv exempelvis.⁶³

Det är även möjligt för arbetsmarknadsparterna i medlemsstaterna att genomföra ett antaget direktiv, vilket preciseras i artikel 153.3 FEUF. Detta kan göras ifall arbetsmarknadsparterna gör en gemensam begäran. I ett sådant fall ska medlemsstaterna se till att alla nödvändiga åtgärder vidtas för att försäkra att direktivet efterlevs. Vidare anges EU:s grundläggande kompetens i artikel 153.3, som inkluderar de områden som unionen ska bistå och

⁶⁰ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.38f. ; Se även avsnitt 2.1 och 2.2.

⁶¹ Artikel 151 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

⁶² Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. s.38.

⁶³ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. s.38.

komplettera medlemsstaternas verksamhet. I punkt fem i samma artikel framgår det uttryckligen hur strejkrätt, föreningsrätt, rätt till lockout samt löneförhållanden undantas från EU:s kompetens.⁶⁴

I fallet *Del Cerro Alonso* fann EU-domstolen att frågor om löneförhållanden är tillåtna att tas upp ifall de inskränker andra regleringar som fri rörlighet eller diskriminering exempelvis. Detta motiveras med att de andra bestämmelserna i artikel 153.1 FEUF⁶⁵ hade förlorat sin mening om dessa frågor inte fick tas upp. Medlemsländerna får därmed i viss utsträckning, bestämma vilka lönenivåer de ska tillämpa på arbetstagare. Däremot hindrar bestämmelsen i artikel 153.5 inte EU-domstolen från att pröva eventuell lönediskriminering av arbetstagare från ett annat medlemsland, så att det påverkar den fria rörligheten.⁶⁶ Samma resonemang som fördes i målet *Del Cerro Alonso*, fördes kring rätten att vidta stridsåtgärder i Laval och hur de inte får begränsa den fria rörligheten.⁶⁷

Även fast strejkrätten är utanför EU:s kompetens, kan medlemsländerna ha nationella regleringar om exempelvis strejker som gör att detta kan komma under EU-domstolens bedömning genom en så kallad "bakväg". Detta gjordes i *Laval* där nationella regleringar om strejkrätten blev föremål för prövning i EU-rätten eftersom de stred mot den fria rörligheten för tjänster. Detta resulterar i att den grundlagsskyddade strejkrätten i svensk rätt kan inskränkas av den ekonomiska rättigheten om fri rörlighet av tjänster som regleras på EU-nivå, trots EU:s begränsade befogenheter inom området.⁶⁸

⁶⁴ Artikel 153 FEUF.

⁶⁵ Artikel 153.1 FEUF preciserar områden som unionen ska komplettera medlemsstaternas verksamhet inom. Detta innefattar bland annat arbetsvillkor, social trygghet och socialt skydd, kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen vilket innefattar medbestämmande samt social utslagning bland annat.

⁶⁶ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.38f. ; Se även mål C-307/05 *Yolanda del Cerro Alonso mot Osakidetza- Servicio Vasco de Salud*, p. 41.

⁶⁷ Se avsnitt 2.4.

⁶⁸ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. s.100.

2.2.2 Särskilda regleringar av stridsåtgärder

Även fast rätten att vidta stridsåtgärder exkluderas från EU:s kompetensområde genom artikel 153.5 FEUF, återfinns rätten att vidta stridsåtgärder i artikel 28 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan). Denna artikel beskriver hur arbetsgivare, arbetstagare eller deras organisationer har rätt att vidta kollektiva åtgärder som innefattar strejk, vilket är relevant gällande hur stridsrätten bör tolkas och skyddas i EU-rätten.⁶⁹ Professor Brian Bercusson anser även att sympatiåtgärder omfattas av skyddet för kollektiva rättigheter som återfinns i artikel 28 i EU-stadgan om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder.⁷⁰ Det visade sig även i bedömningen som EU-domstolen gjorde i målet *Laval*. I detta fall särskildes inte stridsåtgärder och sympatiåtgärder, utan EU-domstolen hänvisade endast till ”sådana stridsåtgärder som de som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen”⁷¹ I Arbetsdomstolens begäran om förhandsavgörande gjordes det inte heller någon åtskillnad mellan stridsåtgärder och sympatiåtgärder i tolkningsfrågorna.⁷² Sympatiåtgärder och stridsåtgärder prövades därmed tillsammans.

I artikel 12 i EU-stadgan preciseras mötes- och föreningsfriheten, en rättighet för enskilda att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.⁷³ EU-stadgan antogs i december år 2000, men blev inte bindande förrän den ratificerades i samband med Lissabonfördraget år 2009. Det framgår även i artikel 6.1 FEU hur EU-stadgan har samma rättsliga värde som fördraget och är därmed direkt tillämplig i alla medlemsländerna. Fördragen binder på så sätt medlemslandet samt dess myndigheter och medborgare. Däremot innebär inte detta att Unionens kompetens utvidgas, vilket bidrar till att betydelsen för de rättigheter att vidta stridsåtgärder som skyddas i EU-stadgan är tämligen begränsade i praktiken, på grund av EU:s begränsade

⁶⁹ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.109f.

⁷⁰ Bercusson, Brian. *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. European Trade Union Institute, ETUI. Bryssel. 2002. s.59.

⁷¹ C-341/05, *Laval*. p. 110.

⁷² Mål nr A 268/04 2005-09-15 Aktbil. 133, Begäran om förhandsavgörande enligt art. 234 i EG-fördraget.

⁷³ Artikel 12. Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

kompetens inom området. Artikel 6.2 preciserar vidare att EU ska ansluta sig till Europakonventionen.⁷⁴

Vidare är ILO-konventionerna relevanta i det avseendet att de utgör en grund för hur rätten att vidta stridsåtgärder ska tolkas och tillämpas, även om de inte är en del av gemenskapsrätten. ILO-konventionerna uttrycker däremot inte rätten att genomföra stridsåtgärder, varken i artikel 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten eller artikel 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.⁷⁵ Däremot har den så kallade expertkommittén i ILO utvecklat principer som tydliggör att rätten att vidta stridsåtgärder räknas som en grundläggande rättighet för arbetstagare och deras organisationer. Dessa principer ska medlemsstaterna följa och respektera på grund av deras medlemskap i EU. Detta beror på att konventionerna har ratificerats av medlemsstaterna, vilket även utgör en del i medlemsstaternas gemensamma traditioner. Detta indikerar att dessa principer och rättigheter utgör en del inom EU-rätten som medlemsstaterna har att beakta. Vidare har kommittén fastslagit att strejkrätten är en grundläggande rättighet för arbetstagare och deras organisationer, samt att det utgör ett nödvändigt och legitimt medel för att bevara arbetstagarnas och de fackliga organisationernas ekonomiska och sociala intressen. Således hade ett förbud för medlemsländerna att vidta strejk varit oförenligt med ILO:s konvention nr 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten. Däremot har det visat sig att regleringarna i ILO inte innefattar arbetsgivarens rätt att vidta lockout. De regleringar som behandlar stridsrätten fokuserar i stället på arbetstagare och deras organisationers möjlighet att försvara och tillgodose sina sociala och ekonomiska intressen.⁷⁶

Att strejkrätten omfattas av konvention 87 är däremot inget som är självklart. Det pågår en debatt sedan många år tillbaka, som främst grundar sig på två frågor kring ILO konventionerna, mellan ILO Employers' och Workers'

⁷⁴ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. s.41f ; s.59.

⁷⁵ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.109f.

⁷⁶ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.109f.

groups. Den första frågan handlar bland annat om huruvida strejkrätten omfattas av konvention 87 och den andra frågan baseras på huruvida expertrådet har befogenhet att tolka ILO konventionerna och vad som ryms inom dessa. Employers' Group menar att konvention nr 87 inte innehåller någon reglering som antyder att strejkrätten omfattas av konventionen. Utöver detta hävdar de även att det inte fanns någon intention att inkludera strejkrätten i konventionen när den utformades, utifrån det förberedande arbetet som gjordes för antagandet av konvention 87. Dessutom menar Employers' Group att expertrådets befogenheter endast är tekniska och inte juridiska. Vidare anser de att det endast är den Internationella domstolen (ICJ) som har mandat att ge bindande rättsliga utlåtanden och att expertrådets tolkning om att strejkrätten omfattas av konventionen därmed inte är bindande.⁷⁷

Workers' group motsätter sig dessa ståndpunkter i båda frågorna. De menar istället att det ska göras en mer dynamisk tolkning av konventionens ändamål som ska förstås i ett sammanhang av relevanta bestämmelser, exempelvis senare praxis, för att fastställa hur de organ som ansvarar för att tillämpa konventionerna går tillväga. Vidare anser Workers' Group att alla ILO-organ som är delaktiga i övervakningen av konventionerna och hur de tillämpas, även kan utfärda tolkningar av konventionerna. I juli 2023 överlät vice presidenten i Workers' Group en skriftlig begäran till det styrande organet inom ILO om att pröva denna långvariga tvist i ICJ.⁷⁸

Ett rättsligt utlåtande från ICJ har en bindande effekt, vilket betyder att strejkrättens skydd i konvention 87 eventuellt kan ändras beroende på utfallet av denna konflikt. I november 2023 skickade ILO en begäran om rättsligt utlåtande till ICJ. I detta utlåtande framställde ILO frågan "*Is the right to strike of workers and their organizations protected under the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention,*

⁷⁷ International Labour Organization. *Office background report Governing Body 349th bis (special) Session*. s.3 ; s.11ff.

⁷⁸ International Labour Organization. *Office background report Governing Body 349th bis (special) Session*. s.3 ; s.11ff.

1948 (No. 87)?”⁷⁹ Den andra frågan om expertrådets befogenheter är således inte något som kommer att prövas av ICJ. Det rättsliga utlåtandet har däremot inte fastställts än. Detta är den sjunde gången som ICJ har fått en begäran om ett rättsligt utlåtande. En begäran om ett rättsligt utlåtande av en konvention har ICJ däremot endast mottagit en gång innan, vilket tyder på att detta sker tämligen sällan.⁸⁰

2.3 Betydelsen av Laval och Viking

*Laval*⁸¹ och *Viking*⁸² är två omtalade fall, som utreder när rätten att vidta stridsåtgärder strider mot EU-rätten. *Laval* baseras på en tvist på en byggarbetsplats i Vaxholm. I detta fall hade en svensk arbetstagarorganisation, Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), vidtagit stridsåtgärder mot ett lettiskt byggföretag (Laval) med syfte att teckna ett kollektivavtal efter att Laval vägrat att teckna ett svenskt kollektivavtal. Byggnads försatte Laval i blockad och Elektrikerförbundet vidtog därefter sympatiåtgärder. Laval hyrde ut arbetskraft för verksamhet i Sverige och var inte kollektivavtalsbundna till någon svensk arbetstagarorganisation. Däremot var Laval bundet till ett kollektivavtal med en lettisk arbetstagarorganisation sedan innan. Laval väckte talan i Arbetsdomstolen och menade att de stridsåtgärder som vidtagits stred mot EU-rätten gällande regleringar om fri rörlighet och ickediskriminering.⁸³ Dessutom hävdade de att stridsåtgärderna bland annat syftade till att undantränga de lettiska kollektivavtalen som bolaget tidigare ingått.⁸⁴

Arbetsdomstolen beslutade i AD 2004 nr 111 att stridsåtgärderna inte skulle förbjudas interimistiskt.⁸⁵ Sedan fastställde Arbetsdomstolen efter

⁷⁹ International Labour Organization Office of the Director-General. *Request of Advisory Opinion*. 2023. s.1.

⁸⁰ International Labour Organization Office of the Director-General. *Request of Advisory Opinion*. 2023. s.42 p.104.

⁸¹ Mål C-341/05. *Laval*.

⁸² Mål C-438/05. *Viking Line*.

⁸³ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.175f.

⁸⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*. s.94f.

⁸⁵ AD 2004 nr 111.

huvudförhandlingen i AD 2005 nr 49 att ett förhandsavgörande från EU-domstolen skulle inhämtas, för att bedömning av målet skulle kunna slutföras. Arbetsdomstolen framställde två frågor till EU-domstolen. Den första frågan syftade på motsättningen mellan EU-rättens regleringar om fri rörlighet för tjänster och rätten att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram kollektivavtal. Den andra frågan berörde nationalitetsdiskriminering och utformningen av regleringarna kring stridsåtgärder i svensk rätt när det finns ett utländskt kollektivavtal, vilket var det som utgjorde *Lex Britannia*.⁸⁶

EU-domstolens avgörande föll till arbetstagarorganisationernas nackdel i *Laval*, vilket fastställer att de stridsåtgärder som vidtagits stred mot EU-rätten. Inledningsvis menar EU-domstolen att försök att träffa mer förmånliga villkor än utstationeringslagens minimiregler kan försvåra det att utföra arbete i Sverige för utländska företag, vilket utgör en inskränkning av den fria rörligheten. Ett kollektivavtal med förmånligare villkor än miniminivån i utstationeringsdirektivet kan därmed bidra till att det anses mindre attraktivt att bedriva bygg- och anläggningsarbete i Sverige. En sådan inskränkning av den fria rörligheten kräver således att det finns ett legitimt ändamål samt beakta det allmänna intresset, som att förhindra social dumpning exempelvis. Det krävs även att inskränkningen är proportionerlig.⁸⁷

Blockaden som Byggnads vidtog syftade till att skydda arbetstagarerna, men stridsåtgärderna var inte motiverade eftersom de arbetsgivare som utstationerade arbetstagare redan var skyldiga att följa de miniminivåer som fanns. Utöver detta menade EU-domstolen att det inte var motiverat att tvinga ett företag att löneförhandla när det inte fanns några exakta lönebestämmelser i Sverige. Det blev således svårt att veta vilka skyldigheter gällande lönenivåer som ålåg företaget, när det inte fanns några bestämmelser om minimilöner.⁸⁸ EU-domstolen menade att artikel 56 FEUF samt artikel 3 i utstationeringsdirektivet hindrade de fackliga åtgärder som vidtogs för att

⁸⁶ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.175.

⁸⁷ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.176f.

⁸⁸ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.176f.

teckna ett kollektivavtal med mer förmånliga villkor än det som angavs i utstationeringslagen.⁸⁹

Utöver detta fann EU-domstolen att det var diskriminerande att stridsåtgärder var tillåtna att vidta mot en arbetsgivare med ett utländskt kollektivavtal, men inte mot en en arbetsgivare med ett svenskt kollektivavtal. Således fastslogs att Lex Britannia var diskriminerande och kunde endast motiveras om det handlade om att skydda allmän ordning, säkerhet eller hälsa, vilket inte var fallet.⁹⁰ Det var därmed inte tillåtet för svenska fackliga organisationer att undantränga ett redan gällande utländskt kollektivavtal med hjälp av stridsåtgärder. Detta omfattar dock inte arbetsgivare från tredje land, vilket gör Lex Britannia-reglerna tillämpliga i sådana situationer.⁹¹

I *Laval* fann EU-domstolen att det var oförenligt med EU-rätten att stridsåtgärder vidtogs för att teckna ett kollektivavtal som undanträngde ett redan befintligt gällande kollektivavtal. Det underströks dessutom att det inte var förenligt med EU-rätten att åsidosätta ett redan befintligt kollektivavtal endast på grund av att villkoren har fastställts enligt en annan medlemsstats lagar och villkor, än det landet där stridsåtgärden ska vidtas. Domen i *Laval* fastställde även att det inte var tillåtet att vidta kollektiva åtgärder som var diskriminerande på grund av nationalitet. Däremot var det troligtvis fortfarande lovligt att vidta stridsåtgärder för att teckna ett kollektivavtal som ersatte ett redan befintligt kollektivavtal, så länge den främsta anledningen som stridsåtgärdena vidtogs för, inte utgjorde diskriminering.⁹²

Vidare fastställdes det i *Laval* att de krav som de fackliga organisationerna gjorde anspråk på för utstationerade arbetstagare, utgjorde hinder för regleringarna i direktivet om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (96/71/EG). Således begränsades möjligheten att

⁸⁹ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.176f.

⁹⁰ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.177f.

⁹¹ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.186.

⁹² Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.110f.

vidta stridsåtgärder som påtryckningsmedel för att teckna kollektivavtal eller främja frågor som rörde utstationerade arbetstagare. Detta bidrog till att möjligheterna för fackliga organisationer att motverka social dumpning och säkerhetsställa samma skyddsnivå och lika villkor för alla arbetstagare oavsett om de är utstationerade eller inte, begränsades.⁹³

Även fallet *Viking* behandlade stridsåtgärder som ställdes i förhållande till principiella frågor som ekonomiska och sociala rättigheter. Det finländska rederiet Viking Line ägde fartyget Rosella och drev verksamheten med finsk flagg, vilket gjorde att de var skyldiga att använda finska lönenivåer på de arbetande på fartyget. Viking Line ville registrera fartyget i Estland samt teckna kollektivavtal med en estländsk facklig organisation. Däremot invände finska facket mot detta och ITF (Internationella Transportarbetarfederationen) vädjade övriga anslutna fackförbund att inte förhandla med Viking Line på grund av detta. Viking Line ingick sedan en överenskommelse med den finska fackliga organisationen efter hot om stridsåtgärder. Även om stridsrätten uttrycktes som en grundläggande rättighet i EU-rätten, bidrog inte det till att de fackliga stridsåtgärderna som den fackliga organisationen hotade om, föll utanför artikel 49 FEUF om etableringsfrihetens tillämpningsområde. Således fann EU-domstolen att åtgärderna stred mot etableringsfriheten i artikel 49 FEUF.⁹⁴

En inskränkning av etableringsfriheten kan vara tillåtet om det finns ett legitimt ändamål samt om överväganden för det allmänna intresset beaktas. Vidare får en inskränkning inte överskrida vad som är nödvändigt för att uppnå syftet. På så sätt måste de ekonomiska och sociala faktorerna beaktas. För att inskränka etableringsfriheten krävs det att syftet är att skydda arbets- eller anställningsvillkoren för de fackligt anslutna medlemmarna som påverkas av en utflaggning. Slutligen får dessa stridsåtgärder inte överskrida vad som är nödvändigt för att åstadkomma detta, samt att stridsåtgärderna måste syfta till att uppnå det legitima syftet. Till detta poängterar EU-

⁹³ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.111.

⁹⁴ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.176.

domstolen att det är den nationella domstolen som ska göra en sådan proportionalitetsprövning, där de ska se över huruvida alla alternativa tillvägagångssätt för att tillgodose arbetstagarnas intressen är uttömda.⁹⁵

Rätten till kollektiva åtgärder identifierades även i *Viking*. Först underströk EU-domstolen hur rätten att vidta kollektiva åtgärder med syftet att skydda arbetstagare, utgjorde ett legitimt intresse, som kunde motivera inskränkning av de grundläggande rättigheterna i fördraget. Utöver detta påpekade domstolen att skydda arbetstagares intressen utgjorde ett motiverat skäl som verkar för det allmänna intresset. Professor Brian Bercusson påpekar vidare att "*The question is not whether fundamental rights justify restrictions on free movement; rather free movement must be interpreted to respect fundamental rights.*"⁹⁶ Bercusson tar avstamp i generaladvokatens uttalande från fallet *Omega*, där han påpekar att det är nödvändigt att undersöka hur långtgående de grundläggande rättigheterna kan medge inskränkningar, samt att undantag från de grundläggande friheterna ska göras så restriktivt som möjligt.⁹⁷

Dessutom fann EU-domstolen i *Omega* att skydda grundläggande rättigheter utgör ett legitimt intresse som motiverar inskränkningar av regleringar inom gemenskapsrätten i vissa fall, även om det berör en grundläggande frihet som skyddas i fördraget. Samma resonemang fördes i *Laval* och *Viking*. Denna ståndpunkt kan motiveras med att EU är uppbyggt på ekonomiska intressen, policier och rättigheter. Som ett resultat av detta tenderar domstolen fokusera på när inskränkningar av ekonomiska friheter är lovliga, i stället för att undersöka om ekonomisk frihet kan motivera en inskränkning av en grundläggande rättighet. Detta tydliggör hur EU:s rättssystem påverkas av olika värderingar och intressen, särskilt de som relaterar till ekonomiska frågor.⁹⁸

⁹⁵ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.176.

⁹⁶ Bercusson, Brian. (2007). *The Trade Union Movement and the European Union: Judgement Day*. European Law Journal 13 (3), s.303.

⁹⁷ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.112. ; Se även Bercusson, Brian. *The Trade Union Movement and the European Union: Judgement Day*. 2007. s.303.

⁹⁸ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.112f.

Den slutsats som EU-domstolen drog i *Viking* innebär att skyddet av arbetstagarnas intressen i vissa fall kan innebära begränsningar av de grundläggande friheterna, specifikt etableringsfriheten. Däremot tillkommer det fortfarande ett proportionalitetskrav vid kollektiva åtgärder, likväl som det finns ett proportionalitetskrav för begränsningar av de grundläggande friheterna. Vidare krävs det att arbets- eller anställningsvillkoren ska äventyras eller allvarligt hotas för att en kollektiv åtgärd ska kunna anses uppfylla syftet att skydda arbetstagarna, såsom i *Viking*. Detta krav innebär en begränsning av strejker som koordineras av internationella fackföreningar, som ITF i *Viking*, och när de kan användas för att försvara arbetstagarnas intressen. Det traditionella tillvägagångssättet att förbättra arbetsvillkoren genom strejker utesluts därmed som en giltig anledning i sådana situationer. EU-domstolens bedömning begränsar således när kollektiva åtgärder kan vidtas, i synnerhet när det gäller insatser från transnationella fackliga organisationer, till situationer där arbetstagarens arbets- eller anställningsvillkor är allvarligt hotade.⁹⁹

För sådana fall där arbets- eller anställningsvillkoren är allvarligt hotade, ska de kollektiva åtgärderna vara "*ägnade att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och [...] inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.*"¹⁰⁰ Det faller även på den nationella domstolen att utreda huruvida mindre betungande åtgärder fanns att förfoga innan åtgärden vidtogs. Detta proportionalitetskrav kan innebära en inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder, i en så pass stor utsträckning att det kan inskränka det skydd som rättigheten ges i medlemsstaten.¹⁰¹

De nationella domstolarna i medlemsländerna har hittills varit försiktiga att väga in något proportionalitetskrav i samband med strejkrätten. Detta beror framför allt på hur strejkrätten samspelar med processen för kollektiva

⁹⁹ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.113f.

¹⁰⁰ C-438/05, *Viking Line*, p.84.

¹⁰¹ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.113f.

förhandlingar och därmed bör bedömas som en del av processen. Utöver detta anser bland annat Bercusson att det finns en problematik med proportionalitetsbedömningar inom strejkrätten eftersom det är en komplex process där det inte finns något bestämt skede som denna bedömning ska göras i. Dessutom ligger det i förhandlingars natur att parterna ställer så höga krav som möjligt för att driva igenom sina intressen och slutligen nå en kompromiss, ibland med hjälp av medling. På grund av detta har medlemsstaterna överlag undvikit att blanda in någon proportionalitetsbedömning i dessa fall, för att behålla sin neutralitet i ekonomiska konflikter.¹⁰² Däremot skiljer sig detta från hur EU-domstolen generellt agerar, eftersom de normalt sett noggrant beaktar proportionalitetsprincipen när de motiverar eventuella inskränkningar av stridsrätten. EU-domstolens bedömning av proportionalitetsprincipen i förhållande till rätten till stridsåtgärder behandlar endast fall som faller inom EU:s rättsliga omfattning, det vill säga gränsöverskridande, kollektiva åtgärder.¹⁰³

Det är viktigt att beakta att utstationeringsdirektivet har ändrats sedan domen i *Laval*. Direktivet har varit omdiskuterat och ansetts vara svårtolkat, vilket uppdagades i samband med domen i *Laval*. Efter årslånga diskussioner antogs ändringsdirektivet (2018/957/EU), för att säkerhetsställa bättre skydd för alla arbetstagare i medlemsländerna. Bestämmelser om socialt skydd och rättvisa som återfinns i artikel 3 FEU och artikel 9 FEUF tillkom därmed. I och med införandet av ändringsdirektivet har ett flertal ändringar skett i artikel 3. Bland annat har en tidsbegränsning gällande anställningsvillkoren vid utstationering införts. Denna tidsgräns i artikel 3.1 fastställer att det är anställningsvillkoren i det landet arbetstagaren är utstationerad i, som ska tillämpas efter 12 (eller högst 18) månader. Ändringsdirektivet har även inneburit en ändring av artikel 1, som syftar till att skydda och motverka utnyttjande av utstationerade arbetstagare. Detta ska göras genom att

¹⁰² Bercusson, Brian. *The Trade Union Movement and the European Union: Judgement Day*, s.304.

¹⁰³ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.114.

fastställa tydliga bestämmelser kring anställnings- och arbetsvillkor samt skyddsåtgärder kring hälsa och säkerhet, som måste följas.¹⁰⁴

I punkt 1 a framgår det att direktivet inte får medföra att utövandet av någon av de grundläggande rättigheterna inskränks. Detta innefattar grundläggande rättigheter som erkänts i medlemsstaterna samt av unionen, vilket även innefattar strejkrätten och andra liknande åtgärder som är inkluderade i arbetsmarknadsmodeller i medlemsstaterna. I artikel 3.1 fastställs att utstationerade arbetstagare ska garanteras de arbets- och anställningsvillkor som är lagstadgade i arbetslandet, eller för vissa fall, omfattas av kollektivavtal. Lön är ett sådant anställningsvillkor som utstationerade arbetstagare ska garanteras. I det tidigare direktivet gällde begreppet "minimilön", vilket har ersatts av "lön".¹⁰⁵ Däremot finns det svårigheter i hur begreppet lön ska tolkas samt hur det åtskiljs från begreppet minimilön¹⁰⁶, vilket det även saknas rättspraxis för.¹⁰⁷

2.3.1 Proportionalitetsprincipens utrymme i EU-domstolens resonemang

I både *Laval* och *Viking* beaktades proportionalitetsprincipen. I *Laval* genomförde EU-domstolen proportionalitetsbedömningen själva, medan det föll på den nationella domstolen att genomföra den i *Viking*. I och med detta blir det relevant att diskutera proportionalitetsprincipens utrymme i EU-domstolens resonemang, samt svårigheten att använda proportionalitetstest för arbetsmarknadskonflikter. EU-domstolen har noterat att strejkrätten inte är absolut och kan inskränkas. I *Laval* och *Viking* innebar stridsåtgärderna som vidtogs en inskränkning av den fria rörligheten. Således var de tvungna att ha en legitim anledning som inte fick överskrida vad som var nödvändigt för att uppnå målet som fanns. Bevisbördan föll sedan på fackföreningarna,

¹⁰⁴ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.165f.

¹⁰⁵ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.166ff.

¹⁰⁶ Prop. 2019/20:150 s.51. *Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering*.

¹⁰⁷

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.169.

som behövde visa att åtgärderna var proportionerliga i förhållande till inskränkningen av den fria rörligheten. Rätten att vidta strejk var därmed villkorad till huruvida proportionalitetsprövningen uppfylldes.¹⁰⁸ Däremot är det nämnvärt att *Laval* beslutades med en rösts övervikt och att det fanns många skiljaktiga meningar samt frågor som inte blev besvarade.¹⁰⁹

EU-domstolen har funnit att rätten att vidta kollektiva åtgärder inte utgör något berättigat syfte i sig, utan att det är syftet med strejken som är avgörande. Detta skiljer sig däremot från EU-domstolens ståndpunkt i *Schmidberger*, där en grupp demonstranter utövade sin rätt att protestera. I det avgörandet låg fokuset på hur det var statens ansvar att reglera möjligheten att utöva dessa rättigheter. I *Laval* och *Viking* riktade EU-domstolen däremot ansvaret till fackföreningarna genom att lägga till ytterligare en aspekt i bedömningen och beaktade inte bara att de hade utnyttjat sin rätt att vidta stridsåtgärder, utan även huruvida de vidtagit stridsåtgärderna på ett ansvarsfullt sätt. Bedömningen i *Schmidberger* skiljde sig därmed från *Laval* och *Viking* gällande det ansvar som staten och fackföreningarna ansågs ha, eftersom det inte bedömdes huruvida åtgärderna som vidtagits i *Schmidberger* gjordes på ett ansvarsfullt sätt. Att skydda arbetstagare hade sedan innan erkänts som ett berättigat skäl för att inskränka den fria rörligheten¹¹⁰, vilket talade för att syftet med åtgärderna i *Viking* och *Laval* även skulle anses legitima.¹¹¹

Det visade sig däremot finnas ett flertal svårigheter med tillämpningen av proportionalitetsbedömningen i *Laval* och *Viking*. Den främsta problematiken med proportionalitetsbedömningar vid kollektiva åtgärder är att ju mer arbetsgivarens fria rörlighet inskränks, desto effektivare är åtgärden i

¹⁰⁸ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. Industrial Law Journal. Vol. 37. No. 2. 2008. s. 141.

¹⁰⁹ Kruse, Anders. *Arbetsdomstolens dom i Laval – lojal tillämpning av EG-rätten eller vågad egen tillverkning?*. Europarättslig tidning nr 2. 2010. s.388.

¹¹⁰ Se bland annat C- 369/96 *Arblade*. p. 36; samt C-165/98 *Mazzoleni*, p.27

¹¹¹ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 141f.

fackföreningarnas mening. Detta gör däremot åtgärderna svårare att motivera.¹¹²

EU-domstolens främsta oro i *Laval* syftade på att tillgången till den svenska arbetsmarknaden hade blivit begränsad ifall kollektivavtal hade ingåtts med den berörda fackföreningen i Sverige, där lönerna även hade fastställts genom förhandlingar. Davies menar däremot att EU-domstolens egentliga fokus handlade om regeringens reglering av direktivet, snarare än fackföreningarnas agerande i sig. Vidare menar han att det kan ha funnits en oro från EU-domstolen om att svenska staten inte skapat någon reglering som hindrar fackföreningarna att agera oresonligt eller oproportionerligt.¹¹³

Det går även att kritisera EU-domstolens bedömning i *Laval* utifrån domstolens bristande förståelse för kollektiva åtgärder i kontext av den svenska modellen. Davies är kritisk till att EU-domstolen ansåg att kollektiva åtgärder inte kunde användas för att främja villkor för utstationerade arbetare som överskred miniminivån för arbets- och anställningsvillkor. Mer förmånliga villkor kunde endast inkluderas i ett kollektivavtal om det frivilligt undertecknades av arbetsgivaren. Ett sådant krav hade däremot bidragit till att kollektiva förhandlingar förlorade sin kraft. Utifrån detta menar Davies att EU-domstolen genomförde proportionalitetsbedömningen utan hänsyn till de faktiska omständigheterna och den svenska modellen.¹¹⁴

I *Viking* fokuserade EU-domstolen på fackföreningarnas egna agerande och vilka åtgärder som hade kunnat anses vara motiverade att vidta. EU-domstolen tydliggjorde att ITF inte skulle kunnat rättfärdiga en bojkott som var så effektiv att den hade hindrat ett företag från att omflagga ett fartyg. Det verkar därmed sannolikt att en fackförening endast har chans att uppfylla proportionalitetsbedömningen ifall den fackliga åtgärden gör utövandet av

¹¹² Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 141f.

¹¹³ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 142f.

¹¹⁴ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 145.

rätten till fri rörlighet mindre attraktiv och inte att åtgärden hindrar utövandet av rätten i sin helhet. Vid första anblick kan detta verka som att det inte är någon stor begränsning av stridsrätten, eftersom de flesta stridsåtgärderna inte är så effektiva att de hindrar arbetsgivaren att utöva den fria rörligheten i sin helhet. Däremot menar Davies att det är oroande att domstolen inte verkar överväga huruvida det finns något fall där fackliga åtgärder kan tillåtas gå före rätten till fri rörlighet.¹¹⁵

Det framgår även i proportionalitetsbedömningen i *Viking* att EU-domstolen fokuserar på huruvida det fanns några mindre betungande alternativ för fackföreningarna att vidta. Som nämnt ovan finns det en problematik med proportionalitetsbedömningar av kollektiva åtgärder, eftersom målet med att vidta stridsåtgärder är att orsaka påtryckning som kan bidra till skada för arbetsgivaren. Davies menar därmed att även om det hade funnits mindre betungande åtgärder som inte inskränkt den fria rörligheten i samma utsträckning, hade de inte varit lika effektiva som en strejk. Dessutom menar han att det finns en problematik ifall domstolen hade förespråkade att fackföreningarna skulle vidta dessa åtgärder som var mindre effektiva, eftersom det hade inneburit en inskränkning av stridsrätten.¹¹⁶

Utflaggningen i *Viking* hade inte inneburit att de befintliga arbetstagarnas arbetsförhållanden försämrades. EU-domstolen bedömde därmed att arbetstagarnas anställnings- och arbetsvillkor inte var direkt hotade. Utifrån detta menade EU-domstolen att ITF endast agerade baserat på en oro för framtida arbetstagares anställnings- och arbetsvillkor, eftersom de nuvarande arbetstagarnas villkor skulle kvarstå. Detta bidrog till att domstolen ifrågasatte ITF:s argument mot utflaggningen. Davies kritiserar EU-domstolens bedömning av situationen och menar att utflaggningen indirekt resulterade i att arbetsvillkoren försämrades på lång sikt, eftersom arbets- och anställningsvillkoren var av lägre standard i det land som fartyget skulle

¹¹⁵ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 143.

¹¹⁶ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 143.

utflaggas till. Även fast de befintliga arbetstagarnas arbetsvillkor skyddades, skulle de framtida arbetstagarnas villkor vara av lägre standard eftersom det var villkoren i utflaggningslandet som skulle tillämpas på de nya som anställs.¹¹⁷

Det finns en problematik i detta förhållningssätt, eftersom det uppmuntrar nationella domstolar att endast beakta de nuvarande arbetstagarnas anställnings- och arbetsvillkor och inte ta hänsyn till ett bredare perspektiv med de försämringar som kommer ske för framtida arbetstagare.¹¹⁸ Avslutningsvis menar Davies att EU-domstolen har en begränsad insikt och förståelse för arbetsmarknadsrelationerna i Sverige, som i många fall krockar med kravet på proportionalitet gällande vidtagna åtgärder, vilket visade sig både i *Laval* och *Viking*.¹¹⁹

2.3.2 Reaktioner på domarna i *Laval* och *Viking*

Domarna i både *Laval* och *Viking* har kritiserats från flera håll. Däremot finns det även de som har ett positivt förhållningssätt till domarnas utfall. En av domarna i *Laval* menar att domen var i linje med ideén om den europeiska sociala modellen med en rättvis konkurrens och social sammanhållning bland annat. Vidare menar han att detta måste återspeglas i arbetstagarnas rättigheter och intressen även i de fattigare medlemsländerna och inte begränsas endast till de rikare länderna. Han anser att domstolens avgörande i *Laval* främjar den sociala modellen, i stället för att bidra med nationalistisk protektionism och endast skydda ett enskilt lands intressen, som utfallet hade kunnat bli ifall domen föll åt andra hållet.¹²⁰

¹¹⁷ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 145.

¹¹⁸ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 144f.

¹¹⁹ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s. 145.

¹²⁰ Ericsson, Angelica. The Many (Mis)readings of the Laval Case. *Europarättslig tidskrift*, 19(1), 113-126. s.115.

Även Sciarra menar att det finns fördelar med att inte endast beakta inhemska intressen hos fackföreningar i frågan och ha ett bredare perspektiv som är gränsöverskridande. Däremot beaktar Sciarra även problematiken som uppstår för fackföreningarna i och med detta eftersom de kan behöva anpassa sina åtgärder, som ämnar att skydda medlemmarna, efter EU:s ekonomiska friheter.¹²¹ Andra hävdar att domen i *Laval* var väntad men ändå en besvikelse. Det poängteras hur det är positivt att EU-domstolen beaktade rätten till kollektiva åtgärder som ett viktigt medel för att skydda arbetstagarnas intressen, samt att strejkrätten utgör en grundläggande rättighet inom gemenskapsrätten.¹²²

Trots att EU-domstolen erkände strejkrätten inom EU-rätten genom avgörandena, underordnades den rätten till fri rörlighet vilket tydliggör att EU beaktar sin roll att skydda och främja handel inom gemenskapsrätten. Detta visar hur EU-domstolens inställning till grundläggande rättigheter som vägs mot den fria rörligheten kan variera. Det finns även en tydlig kontrast till avgörandet i fallet *Omega*, där domstolen bedömde att den mänskliga värdigheten kränktes jämfört med den fria rörligheten.¹²³ I *Omega* underordnades den fria rörligheten, jämfört med *Laval* och *Viking* där den fria rörligheten överordnades.¹²⁴

Andra menar att avgörandena i *Laval* visar hur EU är uppbyggt på ekonomiska intressen och att EU-domstolen har en ekonomisk bias i frågan. Vissa anser även att de så kallade sociala argumenten i målet, de mänskliga rättigheterna, gavs mindre utrymme jämfört med de ekonomiska argumenten som utgjordes av den fria rörligheten. Detta tydliggörs genom EU:s förhållningssätt till situationen eftersom det fanns en presumtion om att kollektiva åtgärder var olovliga, så länge fackföreningarna inte kunde

¹²¹ Sciarra, Silvana. *Viking and Laval: Collective Labour Rights and Market Freedoms in the Enlarged EU*, s. 564.

¹²² Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s.126f.

¹²³ C-36/02, *Omega Spielhallen.*; Se även artikel 1 EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna, som numera innefattar ett skydd för den mänskliga värdigheten.

¹²⁴ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.82. Se även Ericsson, Angelica. *The Many (Mis)readings of the Laval Case*. s.115.

motivera sitt agerande och visa att åtgärderna var proportionerliga. Vissa kritiserar även detta genom att påstå att detta ingår i ett större och systematiskt problem inom EU, där mänskliga rättigheter i många fall är undantaget och inte regeln.¹²⁵ Även expertrådet i ILO har kommenterat avgörandet i *Laval*, där de uttrycker en oro kring att fackföreningarna har hållits ansvariga för åtgärder som var lagenliga enligt svensk rätt och att det således inte kunde förutses att handlingen skulle strida mot EU-rätten.¹²⁶

Nielsen betonar hur det gjordes en ensidig proportionalitetsbedömning i *Laval*, där de fackliga rättigheterna underordnades de ekonomiska friheterna. Det är däremot viktigt att beakta att EU-stadgan inte var rättsligt bindande när domen avkunnades år 2007, till skillnad från idag när EU-stadgan numera är rättsligt bindande. I och med detta måste ett *double justification test* göras för fall där fackliga rättigheter och den fria rörligheten ställs mot varandra, vilket inte gjordes i *Laval*. EU-domstolen gjorde ingen avvägning kring huruvida en inskränkning av de fackliga rättigheterna kunde motiveras. Detta var däremot inget som krävdes år 2007 när fallet avgjordes, men som hade krävts i dagsläget på grund av av EU-stadgans ställning inom primärrätten, vilket eventuellt hade kunnat påverka utfallet.¹²⁷

Som nämnt överlämnade EU-domstolen till den nationella domstolen att göra intresseavvägningen i *Viking*, samtidigt som de gav råd och riktlinjer för hur detta skulle göras. I *Laval* genomförde EU-domstolen däremot denna avvägning själva, där de hävdade att fackföreningarna hade vidtagit åtgärder som ett påtryckningsmedel för ett lönekrav som var alldeles för vaga och inte tillräckligt transparenta för att vara berättigade.¹²⁸ Domstolen lämnade

¹²⁵ Ericsson, Angelica. *The Many (Mis)readings of the Laval Case*. s.116f.

¹²⁶ Novitz, Tonia. *The Internationally Recognized Right to Strike: A Past, Present, and Future Basis upon Which to Evaluate Remedies for Unlawful Collective Action?*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 30, no. 3 (2014): 357–380. s. 369.

¹²⁷ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Upplaga 2. Danmark, 2013. s.167.

¹²⁸ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.82ff.

därmed ingen *margin of appreciation* för den nationella domstolen i *Laval*.¹²⁹ Detta tydliggör hur varierande tillvägagångssätten är vid proportionalitetsbedömningar och visar på frånvaron av en enhetlig metod som EU-domstolen konsekvent tillämpar.

Det stadgas även att bestämmelserna i EU-stadgan inte får tolkas på ett sätt som inskränker mänskliga rättigheter eller grundläggande friheter, särskilt EKMR, som innefattar mötes- och föreningsfrihet samt förbud mot diskriminering bland annat.¹³⁰ Däremot finns det ingen tydlig riktlinje för vad som krävs i prövningen av huruvida inskränkningar av en grundläggande rättighet kan motiveras, vilket heller inte tydliggörs genom *Laval*.¹³¹ Utöver detta är det viktigt att understryka att de fackliga rättigheterna till kollektiva förhandlingar och åtgärder under tiden för *Laval*, inte skyddades genom primärrätten inom EU. Den återfanns varken i dåvarande EG-fördraget, som en allmän rättsprincip eller något som beaktats av EU-domstolen. Således var de fackliga rättigheterna, under tiden för avgörandet, underordnade utstationeringsdirektivet inom EU-rätten. Sedan Lissabonfördragets ikraftträdande utgör fackliga rättigheter däremot ett föremål för primärrätten. Således har fackliga rättigheter numera samma rättsliga värde som resterande bestämmelser i stadgan, som fri rörlighet bland annat.¹³²

¹²⁹ Ericsson, Angelica. *The Many (Mis)readings of the Laval Case*. s.120.

¹³⁰ Artikel 53. Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

¹³¹ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.167.

¹³² Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.167f.

3 Svensk rätt

3.1 Stridsåtgärder

3.1.1 En historisk överblick

Ett utmärkande drag inom den svenska arbetsrätten är bland annat kollektivavtalets och arbetsmarknadsparternas starka ställning på arbetsmarknaden, samt rätten att tillgripa stridsåtgärder. Under historiens gång har den svenska modellen vuxit fram och utvecklats till hur den ser ut idag. Mitten av 1800-talet beskrivs som arbetsrättens liberala period, där äldre regleringar av arbetsvillkoren avskaffades. Arbetsmarknaden hade tidigare utgjorts av bland annat tjänstevång och fokus på disciplin och avsaknad av statlig reglering av arbetsvillkor, vilket ändrades under denna period. Samtidigt som de tidigare regleringarna avskaffades, började den kollektiva arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationer växa fram. Bland annat upphörde förbudet för arbetstagare att gå samman och bilda allianser, vilket skapade förutsättningar för att organisationer på arbetsmarknaden kunde växa fram. I slutet av 1800-talet träffades även överenskommelser mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare. Däremot bemöttes arbetstagare som organiserade sig med motstånd från arbetsgivare och statsmakter, bland annat genom att avskedas. Trots detta, bildades fler fackliga organisationer och antalet medlemmar i organisationerna ökade.¹³³

Under början av 1900-talet väcktes debatter kring godtagbara arbetsförhållanden och inställningen till fackligt engagemang ändrades till att successivt accepteras i högre utsträckning istället för att mötas med motstånd. År 1906 infördes decemberkompromissen, en överenskommelse mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska arbetsgivarförbundet (SAF), numera Svenskt Näringsliv. Genom detta antog SAF rätten att verka

¹³³ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. Upplaga 3:1 . Författarna och Iustus förlag AB. Uppsala. 2022. s.15f.

och bilda fackliga organisationer och LO antog arbetsgivarens arbetsledningsrätt, anställningsfrihet och företagsledningsrätt. Detta utgjorde en grundläggande pelare i det allmänna synsättet att tvister inledningsvis skulle lösas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna. Efter år 1909, då storstrejken inträffade, började arbetsvillkoren regleras genom kollektivavtal i allt större utsträckning. Frågor om kollektivavtalets rättsliga ställning aktualiserades till följd av storstrejken. Under 1920-talet blev förekomsten av stridsåtgärder vanligare och syftet var ofta att ingripa mot kollektivavtalsbrott eller inverka på tillämpningen av kollektivavtal i arbetslednings- och företagsfrågor.¹³⁴

Till följd av det ökade antalet stridsåtgärder som vidtogs, antogs arbetsfredslagstiftningen som innefattar lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol. Detta fastställde att ett kollektivavtal medförde en fredsplikt för organisationen och medlemmarna.¹³⁵ Arbetsfredslagstiftningen medförde även en distinktion mellan intresse- och rättstvister. Vid intressekonflikter var det tillåtet att vidta stridsåtgärder, så länge det inte förelåg något giltigt kollektivavtal, medans rättskonflikter medförde en rätt att pröva frågan i domstol. År 1938 träffade SAF och LO ett huvudavtal, Saltsjöbadsavtalet. Detta gjordes för att undvika rättsligt ingripande från lagstiftaren kring förhållanden på arbetsmarknaden. Saltsjöbadsavtalet innefattade regleringar kring en specifik förhandlingsförfordning, reglering av samhällsfarliga konflikter och bestämmelser kring användandet av stridsåtgärder. Arbetsmarknadsparterna samt lagstiftaren accepterade alltmer detta tillvägagångssätt där konflikter löses genom samförstånd, samt att arbetsmarknadsparterna ansvarade över att reglera arbetsvillkor utan inblandning av lagstiftare.¹³⁶

Däremot bröts denna samsyn av att arbetsmarknadsparterna ansvarade för regleringen av arbetsmarknaden under 1970-talet, då det infördes ett flertal

¹³⁴ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.17ff.

¹³⁵ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.18f.

¹³⁶ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.17ff.

lagar. Bland annat infördes lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, MBL och LOA. En liknande utveckling skedde i flertal andra europeiska länder samt inom EU. Den främsta anledningen till dessa nya reformer var att förbättra arbetstagarnas ställning på arbetsplatsen genom förstärkta rättigheter för de enskilda arbetstagarna, men även för fackliga organisationer med kollektivavtal. Detta tydliggjordes genom att kollektivavtalsbundna arbetsgivare särskiljdes i regleringarna i MBL bland annat.¹³⁷

Offentligt och statligt anställda hade fram till 1965 ett ämbetsansvar och eventuell försummelse i tjänsten var straffbart. Således var offentlignsatällda förbjudna att strejka. År 1965 inträffade förhandlingsrättsreformen, som innefattade statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen. Detta ledde till att offentliganställdas arbetsvillkor huvudsakligen reglerades i kollektivavtal. I och med detta stadgades en rättighet att vidta vissa stridsåtgärder. 1976 års lag om offentlig anställning infördes, som sedan ersattes av dagens lag om offentlig anställning. I och med detta kom regleringarna för offentligt anställda att närma sig regleringarna för privatanställda ytterligare. Däremot fanns det fortfarande särskilda regleringar för rätten att vidta vissa stridsåtgärder för offentligt anställda, som skilde sig från den privata sektorn.¹³⁸

3.1.2 Allmänt om stridsåtgärder

Genom historien framgår det att begreppet stridsåtgärd har använts sedan lång tid tillbaka. Däremot finns det inte definierat i lagen. Strejk, arbetsnedläggelse, lockout eller blockad är exempel på vanligt förekommande stridsåtgärder. Det bör dock noteras att stridsåtgärder kan anta varierade former, då det saknas en entydig definition för begreppet. Således kan varje åtgärd klassificeras som en stridsåtgärd, när det handlar om handlingens yttre beskaffenhet. I AD 1986 nr 113 fann Arbetsdomstolen att arbetsmarknadens organisationer i princip var fria att vidta stridsåtgärder utan

¹³⁷ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.20.

¹³⁸ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.21.

begränsning. Detta förutsatte dock att stridsåtgärden inte innefattade en straffbar handling. Utöver detta var åtgärdens syfte avgörande för huruvida det är en stridsåtgärd, inte dess form.¹³⁹ Arbetsrättskommittén uttrycker den allmänna uppfattningen att “[i] princip skall varje åtgärd som direkt eller i vissa fall indirekt riktas mot motpart i arbetsförhållandet kunna vara en stridsåtgärd enligt lagen - avgörandet är syftet med åtgärden”.¹⁴⁰ Vidare kan en stridsåtgärd vara lovlig eller olovlig beroende på om den strider mot lag eller eventuellt kollektivavtal. Det finns tre rekvisit som är utmärkande för en lovlig stridsåtgärd. Det första syftar på att det ska handla om en åtgärd eller underlåtenhet att vidta en viss åtgärd. Andra rekvisitet innebär att det finns ett visst syfte som innebär påtryckning. Slutligen ska åtgärden eller underlåtenheten att vidta åtgärden vara av kollektiv karaktär.¹⁴¹

Begreppet åtgärd har inget krav på den yttre beskaffenheten, så länge det innefattar en handling eller underlåtenhet av beskaffenhet att kunna påverka den part som åtgärden riktas mot. Detta kan handla om en framtida påverkan, eller inverkan i efterhand.¹⁴² Utöver detta ska åtgärden utgöra en form av påtryckningsmedel mot motparten, samt att det ska finnas en möjlighet att åtgärdens syfte kan uppnås.¹⁴³ Således krävs det att åtgärden är tämligen konkret och verkningsfull. Propaganda, kritik, allmänna uttalanden, önskemål eller begäran om förhandling har visat sig falla utanför begreppet åtgärd.¹⁴⁴ Varsel eller hot om en stridsåtgärd kan utgöra en stridsåtgärd i sig. Arbetsdomstolen motiverar detta med att ett hot om en olovlig stridsåtgärd kan medföra osäkerhet och ekonomisk skada.¹⁴⁵ I fallet AD 1985 nr 47 fastställde Arbetsdomstolen att varslet om stridsåtgärder sexton dagar innan kollektivavtalets giltighetstid löpte ut, inte ansågs vara en stridsåtgärd i sig. Detta förklarades med att avtalet snart skulle upphöra och att förbjuda varsel i detta fall hade resulterat i att den varslade parten inte skulle kunna vidta stridsåtgärder de första dagarna när kollektivavtalet löpt ut, även fast det inte

¹³⁹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.50f.

¹⁴⁰ SOU 1975:1, s 353.

¹⁴¹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.50f.

¹⁴² SOU 1975:1, s.353

¹⁴³ SOU 1975:1, s.832; Se även AD 1986 nr 65.

¹⁴⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.52.; Se även AD 1948 nr 52, AD 1968 nr 9, SOU 1975:1 s.353.

¹⁴⁵ AD 1968 nr 4 ; Se även AD 1962 nr 2

längre råder fredsplikt.¹⁴⁶ En stridsåtgärd måste vidtas i fackligt syfte för att det ska betraktas som en stridsåtgärd.¹⁴⁷ Däremot finns det förbud kring vissa syften som gör en stridsåtgärd otillåten. Dessa återfinns i 41 § MBL och förklaras vidare i avsnitt 3.1.3.¹⁴⁸

Handlingens kollektiva art ställer krav på att stridsåtgärden har kollektiv bakgrund eller prägel.¹⁴⁹ Det som avgör huruvida handlingen har en kollektiv natur beror på vilka som ligger bakom den samt för vem eller vilken aktör den genomförs. En vanligt förekommande situation utgörs av en arbetstagarorganisation som fattar beslut om en stridsåtgärd. En stridsåtgärd måste inte nödvändigtvis beröra flera arbetstagare, utan kan påverka endast en arbetstagare om arbetstagarorganisationen beslutar att endast en arbetstagare ska lägga ner arbetet. Utöver detta kännetecknas en lovlig stridsåtgärd av att åtgärden är kollektiv med syfte att uppnå något för organisationens medlemmar, samt att beslutet har fattats av ett behörigt organ i en organiserad form. Arbetstagare som tillsammans bestämmer sig för att vägra arbeta utan att det är organiserat är således otillåtet.¹⁵⁰

Strejk eller arbetsnedläggelse är ett exempel på en stridsåtgärd, som innebär att arbetstagarna vägrar utföra arbete för sin arbetsgivare. Vild strejk är en benämning för otillåten strejk. Det finns även punktstrejk, vilket innebär att endast en viss grupp arbetstagare som utgör en viktig funktion strejkar. Blockad- och bojkott syftar på att hindra ekonomiska förbindelser till arbetsgivaren och används ofta parallellt som strejk. Vidare särskiljs olika typer av blockad. Övertidsblockad innebär att arbetstagarna vägrar arbeta övertid. Mertidsblockad syftar på att deltidsanställda vägrar arbeta mer än deras deltidsanställning. Nyanställningsblockad innebär att medlemmar inom organisationen avråds från att ta anställning hos arbetsgivaren. Indrivningsblockad innebär att arbetstagare vägrar arbeta för att få förfallen

¹⁴⁶ AD 1985 nr 47.

¹⁴⁷ Se bland annat AD 1967 nr 9.

¹⁴⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s.403f.

¹⁴⁹ AD 1972 nr 3; AD 1974 nr 42.

¹⁵⁰ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.57.

lön utbetald av arbetsgivaren. Denna typ av stridsåtgärd är tillåten även under ett kollektivavtalsförhållande och regleras inte av fredsplikten. Vidare kan olika typer av stridsåtgärder kombineras och användas samtidigt, det är inte ovanligt att en arbetsgivare utsätts för både strejk och blockad exempelvis. Det finns även så kallade partiella stridsåtgärder, där endast vissa delar av verksamheten eller grupper av anställda omfattas. Övertidsblockad utgör exempelvis en partiell arbetsvägran. Det finns inga uttryckliga regleringar kring partiella stridsåtgärder i MBL, utan det måste framgå genom kollektivavtal eller lag att det är förbjudet. För den offentliga sidan finns det däremot begränsningar.¹⁵¹

3.1.3 Stridsåtgärder i medbestämmandelagen

41-44 §§ MBL, utgör de så kallade fredspliktsreglerna. Dessa regleringar är negativt utformade och fastställer således vad som inte är tillåtet, med undantag från andra stycket i 41 § MBL som handlar om indrivningsblockad. 2 kapitlet 14 § Regeringsformen (1974:152 (RF)) reglerar vem som är tillåten att besluta om stridsåtgärder. Stridsrätten gäller för föreningar av arbetstagare och arbetsgivare samt en förening av arbetsgivare. Denna positiva reglering förutsätter däremot att det finns lagar och kollektivavtal som reglerar denna rätt. Sammanfattningsvis är stridsåtgärder i princip tillåtna så länge de inte strider mot förbuden i 41-42 a §§ MBL.¹⁵²

41 § MBL utgör de mest centrala regleringarna gällande stridsåtgärder. I denna bestämmelse återfinns fyra punkter med förbud om när stridsåtgärder inte får vidtas, vilket kallas de fyra punktförbuden. Om en stridsåtgärd bryter mot någon av dessa är den otillåten, vilket framgår i 41 § 2 st MBL. Det tredje stycket i paragrafen preciserar arbetstagares rätt att delta i indrivningsblockader och utgör inte något förbud. De fyra punktförbuden baseras på att det finns ett giltigt kollektivavtal. Anledningen till detta är att ett giltigt kollektivavtal medför fredsplikt under avtalstiden och arbetsfred ska

¹⁵¹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.57ff.

¹⁵² Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.66.

därmed råda under tiden, samt att stridsåtgärder inte får vidtas. Finns det å andra sidan inget giltigt kollektivavtal, är det i princip fritt fram att vidta stridsåtgärder bortsett från vissa krav som återfinns i 41 a-e §§ MBL.¹⁵³

I första punkten anges hur syftet med en stridsåtgärd inte får vara att utöva påtryckning i en tvist om giltigheten, rätta innebörd eller beståndet av ett kollektivavtal. En stridsåtgärd får dessutom inte vidtas i tvist kring huruvida ett tillvägagångssätt är i strid med lagen eller avtalet. Detta beror på att sådana konflikter är rättstvister, vilka ska avgöras i domstol. De tvister som punkt ett i 41 § MBL syftar på är MBL-tvister och kollektivavtalstvister. För övriga rättstvister finns ett förbud att vidta stridsåtgärder i 41 e § MBL. Detta medför att alla kollektivavtalstvister täcks av fredsplikt. Den andra punkten syftar på ett förbud mot stridsåtgärder som ämnar att ändra kollektivavtalet. Genom fredsplikten som kommer med ett giltigt kollektivavtal är även det som regleras i kollektivavtalet skyddat mot stridsåtgärder som vidtas för att åstadkomma ändringar i avtalet. De enda frågorna som lovliga stridsåtgärder kan vidtas för är oreglerade frågor, intressefrågor. Däremot är detta utrymme begränsat, då kollektivavtalen är tämligen heltäckande på den fronten.¹⁵⁴ Utöver det som uttryckligen framgår av avtalstexten finns det ytterligare faktorer att beakta, som dolda klausuler. En dold klausul kan utgöras av den fria anställningsrätten, arbetslednings- och företagsledningsrätt¹⁵⁵ samt affärsledningsrätten.¹⁵⁶ För att sådana tysta utfyllnadsregler inte ska gälla, krävs det en uttrycklig reglering om att de inte gäller. Detta beror på att kollektivavtalet anses vara ingått på de premisser att dessa klausuler ingår i kollektivavtalet.¹⁵⁷

Den tredje punkten i 41 § MBL syftar på ett förbud att vidta stridsåtgärder för ett nytt kollektivavtal innan det gällande avtalet upphört. Vanligen inleds förhandlingar om ett nytt avtal under slutet av kollektivavtalets giltighetstid.

¹⁵³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.66.f

¹⁵⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.67ff. ; Se även AD 1989 nr 143 om intressefrågor och rätten att vidta lovliga stridsåtgärder.

¹⁵⁵ AD 1933 nr 159

¹⁵⁶ AD 1982 nr 31.

¹⁵⁷ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.69ff.

Målet är att vara överens om villkoren för det nya kollektivavtalet innan det gällande avtalets avtalstid löpt ut och ifall parterna inte är eniga, får stridsåtgärder ändå inte vidtas så länge det tidigare avtalet gäller.¹⁵⁸ Däremot finns det inget hinder för att varsla om stridsåtgärder som träder i kraft efter att det tidigare avtalet löpt ut, om detta sker i slutet av den giltiga avtalsperioden för det tidigare kollektivavtalet.¹⁵⁹ Det fjärde och sista punktförbudet innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas för att stötta en annan part, ifall den parten i fråga inte är tillåten att vidta stridsåtgärden.¹⁶⁰ Den stridsåtgärd som stöds genom sympatiåtgärder kallas primäråtgärd. Om primäråtgärden inte är tillåten, är det heller inte tillåtet att vidta sympatiåtgärder för denna åtgärd.¹⁶¹

Enligt 41 a § MBL är arbetsgivare inte tillåtna att hålla inne lön som en form av stridsåtgärd. På samma sätt är det inte tillåtet att vidta lockout på så sätt att intjänade löner inte kan utbetalas den dagen de förfaller. Denna regel gäller oberoende om arbetsgivaren har kollektivavtal eller inte. I 41 b § MBL framgår ett förbud mot att vidta stridsåtgärder mot enmans- och familjeföretag. Denna bestämmelse omfattar enskilda arbetstagare. I 41 d § MBL preciseras bestämmelser kring rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är kollektivavtalsbunden sedan innan med en annan arbetstagarorganisation¹⁶², vilket förklaras vidare under redogörelsen av *Laval*.

När en arbetstagarorganisation tecknat kollektivavtal med en arbetsgivare som redan har kollektivavtal gällande samma arbete med annan facklig organisation, kan bestämmelser i avtalen strida mot varandra. AD 2023 nr 25 behandlar en tvist om konkurrerande kollektivavtal. Parterna är Transportarbetarförbundet och Svenska Hamnarbetarförbundet samt bolaget Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, som ansvarar för lastning och avlastning av

¹⁵⁸ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.71.

¹⁵⁹ AD 1985 nr 47.

¹⁶⁰ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s.403f.

¹⁶¹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.71.

¹⁶² Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.80, s.84f; s.92ff.

containerfartyg i Göteborgs hamn. Bolaget är bundet av två olika kollektivavtal, ett med Transportarbetarförbundet (Transport) och ett med Hamnarbetarförbundet. Transport är anslutet till LO, vilket Hamnarbetarförbundet inte är. De olika kollektivavtalen innehåller likalydande regleringar om övertid, vilket utgör en av tvistefrågorna i målet.¹⁶³ Arbetsdomstolen fann att kollektivavtalen konkurrerade mot varandra eftersom de hade samma tillämpningsområde. Vidare menade Arbetsdomstolen att det först ingådda kollektivavtalet hade företräde. Hade innehållet i kollektivavtalen däremot överensstämt och även varit samordnade, hade arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa båda kollektivavtalen.¹⁶⁴

41 § d MBL handlar om att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som sedan tidigare är bunden av ett kollektivavtal och är avhängig av fyra kriterier som ska uppfyllas. Om en stridsåtgärd inte uppfyller kraven i detta fall är den inte tillåten, vilket framgår i 41 d § 2 st MBL. Det första villkoret syftar på att stridsåtgärden ska ha fattats i behörig ordning, enligt organisationens stadgar. Det andra villkoret syftar på att målet med stridsåtgärden ska vara att ingå ett kollektivavtal.¹⁶⁵ Exempel på omständigheter som talar för att målet med stridsåtgärden är att teckna kollektivavtal är ifall parterna vanligtvis är bundna av kollektivavtal till varandra. Att arbetstagarorganisationen ger tydliga krav på vad kollektivavtalet ska innehålla under förhandlingarna är ett annat exempel som talar för att syftet är att ingå kollektivavtal.¹⁶⁶ Det tredje villkoret innebär att frågan ska ha behandlats i förhandlingar mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. Det fjärde villkoret syftar på att syftet inte får vara att undantränga eller ändra ett befintligt kollektivavtal. Undanträngning av ett befintligt avtal innebär att en arbetsgivare, under påtryckningar av stridsåtgärder från en fackförening, tvingas att tillämpa

¹⁶³ AD 2023 nr 25.; Den andra frågan i målet rörde huruvida regleringen av konkurrerande kollektivavtal är förenlig med Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna.

¹⁶⁴ AD 2023 nr 25.

¹⁶⁵ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.99.

¹⁶⁶ Prop. 2018/19:105. *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister* s.24.

bestämmelserna i ett nytt avtal i stället för de regleringar som redan gäller i det befintliga avtalet.¹⁶⁷

3.1.4 Särskilda regleringar inom offentlig sektor

Utöver regleringarna kring stridsåtgärder som återfinns i MBL, finns särskilda regleringar för offentligt anställda i 23 § LOA. Med offentligt anställda omfattas arbetstagare inom stat, region, kommun och kommunalförbund. Denna reglering avgränsar användningen av stridsåtgärder för personer som arbetar med myndighetsutövning, eller som är oundgängligen nödvändiga för genomförande av myndighetsutövning. Myndighetsutövning syftar på när det allmänna utövar makt mot medborgarna. De stridsåtgärder som tillåts för detta är endast lockout, strejk, nyanställningsblockad och övertidsvägran. Således finns det ett förbud mot partiella stridsåtgärder vid myndighetsarbete, med undantag från övertidsvägran. Utöver detta är det endast tillåtet att vidta sympatiåtgärder för part som också omfattas av LOA.¹⁶⁸

Arbete som inte innefattar myndighetsutövning, regleras på samma sätt som den privata sektorn.¹⁶⁹ Det finns även regleringar för offentligt anställda i det kommunala huvudavtalet. I både det statliga och kommunala huvudavtalet uppräknas de stridsåtgärder som är tillåtna att vidtas när det gäller allt annat arbete utöver det som preciseras i 23 § LOA, myndighetsutövning eller arbete som är nödvändigt för myndighetsutövning. Arbete utanför 23 § LOA inom offentlig sektor begränsas till lockout, strejk, övertid- eller mertidsvägran, nyanställningsblockad samt vägran att genomföra tjänsteresor utanför ordinarie arbetstid. Däremot gäller detta inte för sympatiåtgärder som vidtas för en primärkonflikt som är utanför huvudavtalens tillämpningsområde. Således är det möjligt för offentligt anställda att vidta sympatiåtgärder för att stödja privat anställda utan att behöva förhålla sig till regleringar för

¹⁶⁷ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.350f.

¹⁶⁸ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.70f.

¹⁶⁹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.109f.

arbetstagarernas egen sektor.¹⁷⁰ Något annat som skiljer sig åt för den offentliga sektorn är att det råder ett generellt förbud mot stridsåtgärder som syftar till att påverka inhemska politiska förhållanden, vilket behandlas vidare i avsnittet om politiska och samhällsfarliga stridsåtgärder.¹⁷¹

3.1.5 Stridsåtgärder med otillåtna syften

Som tidigare preciserats är stridsåtgärder i princip tillåtna så länge de inte strider mot förbuden i 41-42 a § MBL. Utöver detta har det diskuterats huruvida en stridsåtgärd kan utgöra en föreningsrättskränkning enligt 8 § MBL och ifall detta gör stridsåtgärden otillåten, vilket har tagits upp i fall av Arbetsdomstolen.¹⁷² Föreningsfriheten utgör en av de grundläggande fri- och rättigheterna som är grundlagsskyddade i Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 1 § p. 5. Det har fastslagits att det inte finns något hinder utifrån MBL "*mot att i en intressetvist använda stridsåtgärder som påtryckningsmedel, även om det i och för sig kan sägas vara fråga om åtgärd till skada för motpart på grund av att denne utövar sin föreningsrätt.*"¹⁷³ Således begränsas inte rätten att vidta stridsåtgärder av föreningsrätten i en intressekonflikt. Detta förutsätter däremot att syftet med påtryckningsmedlet är att stödja sin ståndpunkt och inte att påverka motpartens rätt att tillhöra eller verka för en organisation. En stridsåtgärd med sådant syfte kan innebära en föreningsrättskränkning, som inte är lovlig på grund av det otillåtna syftet.¹⁷⁴

I AD 1983 nr 65 vidtog en arbetstagarorganisation en stridsåtgärd, under hot om att stridsåtgärden inte kommer upphöra förrän arbetsgivaren lämnar sin arbetsgivarorganisation. Arbetsdomstolen ansåg att detta var ett tydligt exempel på en föreningsrättskränkning. Således är syftet med stridsåtgärden den avgörande faktorn för huruvida det föreligger en föreningsrättskränkning. Vidare finns det vissa omständigheter som ska vägas in vid en bedömning av

¹⁷⁰ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.111f.

¹⁷¹ 23 § LOA.; AD 1979 nr 97.; AD 1986 nr 65.

¹⁷² Se bland annat AD 2007 nr 31 och AD 1983 nr 65.

¹⁷³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.89. ; Se även AD 2013 nr 34 bland annat.

¹⁷⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.89.

en åtgärds syfte och ifall denna utgör föreningsrättskränkning. Första omständigheten syftar på vilken åtgärd det handlar om och i vilken situation den har vidtagits. Slutligen beaktas det mot vem åtgärden vidtagits, samt ifall den har något samband med intressetvisten. Är åtgärden en naturligt förekommande del av intressekonflikten, anses stridsåtgärden i regel inte utgöra en föreningsrättskränkning.¹⁷⁵ I AD 2007 nr 31 hade en arbetsgivare implementerat en restriktion för tillsvidareanställningar. Detta resulterade i att medlemmarna i fackförbundet, samtliga med tidsbegränsade anställningar, hindrades från att erhålla någon tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen fann att det inte förelåg någon föreningsrättskränkning, eftersom syftet med åtgärden var att ledningen skulle reda ut vilket kollektivavtal som skulle användas för arbetet och inte att utöva påtryckning mot de organiserade arbetstagarna.¹⁷⁶

3.1.6 Samhällsfarliga och politiska stridsåtgärder

Det beslutades att det inte skulle införas regleringar kring samhällsfarliga stridsåtgärder i samband med att Saltsjöbadsavtalet träffades. Detta berodde på att ämnet ansågs vara för komplext för att införa en generell bestämmelse i lagen. Vidare finns det fortfarande inte någon praxis från Arbetsdomstolen gällande samhällsfarliga konflikter.¹⁷⁷ Däremot regleras samhällsfarliga stridsåtgärder genom kollektivavtal i Sverige, vilket skiljer sig från de flesta andra länder.¹⁷⁸ Dessutom finns det en etablerad och allmän samsyn mellan arbetsmarknadsparterna att sådana åtgärder som hotar samhällsviktiga funktioner ska vidtas under ansvar och med försiktighet. Regeringen eller riksdagen kan däremot ingripa och förbjuda en samhällsfarlig åtgärd i vissa fall som en yttersta åtgärd.¹⁷⁹

Samhällsfarliga stridsåtgärder kan medföra stora konsekvenser och det är viktigt att poängtera att samhället är känsligare för samhällsfarliga

¹⁷⁵ AD 1983 nr 65.

¹⁷⁶ AD 2007 nr 31.

¹⁷⁷ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.117f.

¹⁷⁸ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.118 ff.

¹⁷⁹ Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.271.

stridsåtgärder idag jämfört med vad det historiskt sett varit, eftersom samhällsfunktionerna är mer sammanhängande idag, vilket gör dem mer sårbara. Detta beror bland annat på hur verksamheter ofta är beroende av teknik och en åtgärd inom ett område kan resultera i effekter på ett annat område, som påverkar viktiga samhällsfunktioner.¹⁸⁰ Detta tydliggörs genom att det finns ytterligare regleringar för samhällsfarliga konflikter i det kommunala huvudavtalet (KHA-94). I 30 § definieras samhällsfarliga stridsåtgärder som “*sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.*”¹⁸¹ Stridsåtgärder inom vissa områden, som exempelvis vården, bör utifrån detta vidtas med försiktighet.¹⁸² Om en stridsåtgärd bedöms vara samhällsfarlig, kan den parten som anser att åtgärden är samhällsfarlig, påkalla förhandling för att avbryta, begränsa eller undvika åtgärden. Kan enighet inte uppnås, eller om part vägrar delta i förhandling, prövas frågan av den centrala nämnden.¹⁸³

För att avgöra huruvida en stridsåtgärd är samhällsfarlig, görs en avvägning i varje enskilt fall. Detta görs i Arbetsmarknadsnämnden där det beslutas om åtgärden ska undvikas, begränsas eller hävas. Detta är däremot något som sker tämligen sällan. För privatanställda finns det inget huvudavtal som reglerar samhällsfarliga stridsåtgärder, men det finns bestämmelser om samhällsfarliga konflikter i avtal för enskilda avtalsområden.¹⁸⁴

Politiska strejker, som har annat syfte än ett fackligt, har behandlats av Arbetsrättskommittén i SOU 1975:1.¹⁸⁵ Kommittén menade att politiska strejker förbjöds genom dåvarande kollektivavtalslagen, eftersom politiska skäl inte ansågs utgöra ett stöd för ansvarsbefrielse när stridsåtgärder vidtas. Dessutom menade de att politiska strejker ansågs utgöra ett brott mot de

¹⁸⁰ Mironi, Moti (Mordehai) & Schlater, Monika. *Regulating strikes in essential services*. Kluwer Law International BV. Nederländerna. 2019. s.429 ff. ; Se även Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.118f.

¹⁸¹ 30§. KHA-94.

¹⁸² 30§. KHA-94.

¹⁸³ 31-32§§. KHA-94.

¹⁸⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*. s.119.

¹⁸⁵ SOU 1975:1. *Demokrati på arbetsplatsen*. s.363ff ; 384ff ; 419ff.

enskilda arbetstagarnas arbetskyldighet som ingår i deras anställningsavtal. Det framfördes lagförslag om att inhemska politiska stridsåtgärder, bortsett från kortvariga demonstrationsstrejker, skulle vara förbjudna. Politiska stridsåtgärder med utlänsk grund skulle däremot vara tillåtna i vissa fall. Detta lagförslag från kommittén genomfördes däremot inte, på grund av kritiken som den möttes av. I förarbetena till MBL uttrycker departementschefen att det inte är nödvändigt att reglera inhemska politiska stridsåtgärder i lag, på grund av att de inte förekommer vid vanliga politiska förhållanden. Dessutom menade departementschefen att även om sådana åtgärder skulle uppstå, hade det varit svårt att förutse eventuella politiska scenarion. Således hade det varit svårt att formulera regleringar som var tillräckligt effektiva, särskilt om det politiska läget skulle förändras.¹⁸⁶

För stridsåtgärder som vidtas på grund av utländska politiska förhållanden, var det enligt departementschefen inte nödvändigt att införa några regleringar i lag. Vidare menade han att svenska arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att delta i internationellt arrangerade sympatiåtgärder. Lagrådet fann att politiska stridsåtgärder inte omfattas av MBL, men att strejk och lockout av politisk mening är något som bryter mot de förpliktelser som följer av det enskilda anställningsavtalet.¹⁸⁷ Däremot motsatte sig departementschefen den uppfattningen och hänvisade till rättstillämpningen för vidare prövning av frågan, vilket inrikesutskottet höll med om.¹⁸⁸

Politiska stridsåtgärder med en internationell bakgrund har behandlats i Arbetsdomstolen i AD 2022 nr 33 och AD 1980 nr 15. Utifrån AD 1980 nr 15 kan det konstateras att politiska stridsåtgärder som uppfyller de följande tre kraven, är lovliga. Inledningsvis krävs det att konflikten inte är kopplad till Sverige, att åtgärderna vidtagits till följd av en begäran från förbundets tillhörande fackliga international. Vidare ska stridsåtgärden ha en facklig

¹⁸⁶ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. Upplaga 8. Författarna och Studentlitteratur. Lund. 2023. s.331f.

¹⁸⁷ Prop. 1975:76/105. s.513.

¹⁸⁸ Inrikesutskottets betänkande InU 1975/76:45. *Med anledning av propositionen 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m. jämte motioner*. s.47.

bakgrund, även om den till viss del är politisk, samt den ska syfta till att främja grundläggande fackliga och politiska rättigheter. Slutligen får stridsåtgärden inte förhindra arbetsgivarens arbetsledningsrätt, gällande affärsförbindelser med det aktuella landet. Åtgärder som vidtas inom en demonstration eller protest och är kortvariga, samtidigt som de uppfyller kraven ovan är därmed tillåtna. Partiella stridsåtgärder är däremot tillåtna att pågå under längre tid.¹⁸⁹

Lovligheten för en politisk strejk som grundar sig i inhemska förhållanden prövades i AD 1984 nr 91. Arbetsdomstolen fann att stridsåtgärder med inhemsk bakgrund är mer begränsade jämfört med stridsåtgärder med internationell facklig bakgrund. Inhemska politiska stridsåtgärder kan däremot vara tillåtna under vissa omständigheter enligt Arbetsdomstolen, förutsatt att följande krav är uppfyllda: Det måste tydligt framgå att det handlar om en kortvarig demonstrations- eller proteståtgärd, konsekvenserna på produktionen ska vara minimala samt att en kollektivavtalslutande organisation har beslutat om åtgärden.¹⁹⁰ För situationer som inte är kollektivavtalsreglerade, är det sannolikt tillåtet att vidta politiska stridsåtgärder, så länge de kan karakteriseras som fackliga.¹⁹¹

Trots avsaknaden av bestämmelser kring politiska stridsåtgärder i MBL, finns det särskilda regleringar för offentligt anställda gällande politiska stridsåtgärder i 23 § lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Bestämmelsen innehåller ett förbud mot att delta i inhemska politiska stridsåtgärder för arbetstagare på den offentliga sektorn. Detta förbud omfattar allt arbete inom LOA:s tillämpningsområde. Däremot är offentligt anställda tillåtna att vidta politiska stridsåtgärder med internationell bakgrund. Utöver detta finns det ett förbud mot att vidta politiska stridsåtgärder, både med inhemska och internationella bakgrunder, för

¹⁸⁹ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.331ff.

¹⁹⁰ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.333f.

¹⁹¹ AD 2003 nr 25.

arbetstagare som arbetar med myndighetsutövning eller är oundgängligen nödvändiga för myndighetsutövning.¹⁹²

3.2 Sympatiåtgärder

3.2.1 Allmänt om sympatiåtgärder

Som tidigare nämnt medför ett giltigt kollektivavtal fredsplikt, vilket innebär att parter som är bundna av kollektivavtal i stort sett inte får vidta stridsåtgärder under avtalsperioden. Däremot utgör sympatiåtgärder ett undantag från fredsplikten i 41 § MBL. Sympatiåtgärder syftar på att en organisation som inte är en del av en pågående arbetskonflikt, vidtar stridsåtgärder som stöd för en part som är delaktig i en lovlig konflikt. Exempelvis, fackförening A utlyser blockad mot arbetsgivare 1 efter att fackförening A begärt att ingå kollektivavtal, vilket arbetsgivare 1 vägrat. Fackförening A vädjar sedan till fackförening B att de ska stödja blockaden som vidtagits. Därefter beslutar fackförening B att stödja konflikten och vidtar åtgärder där arbetsgivare 2 vägrar ta befattning med arbetsgivare 1. Arbetsgivare 1 kan exempelvis vara en aktör inom dagligvaruhandeln och fackförbund A är Handelsanställdas förbund. Fackförbund 2 är exempelvis Transportarbetarförbundet och arbetsgivare 2 är en grossist som förser varor till arbetsgivare 1. Detta är däremot endast ett exempel och sympatiåtgärder förekommer även i situationer där det endast är en arbetsgivare bland annat.¹⁹³

Sympatiåtgärder innebär att en part är tillåten att vidta stridsåtgärder för att stödja en annan parts åtgärder i en konflikt även om parten har ett giltigt kollektivavtal, vilket tydliggörs genom en motsatstolkning, e contrario, i 41 § 1 st p.4 MBL. I denna bestämmelse framgår det att kollektivavtalsbundna arbetstagare och arbetsgivare inte är tillåtna att vidta stridsåtgärder ifall syftet är att stödja en konflikt som inte är tillåten. Således är det tillåtet att vidta

¹⁹² Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*. s.123ff.

¹⁹³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108. ; Se även Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. Upplaga 3:2. Liber Ekonomi/Almqvist & Wiksell. Malmö. 1991. s.116.

sympatiåtgärder för en part i en lovlig konflikt. Ytterligare krav föreligger i att parten som stöttas i primärkonflikten måste ha vidtagit stridsåtgärden. Det räcker inte att parten endast innehar rätten att vidta stridsåtgärder, men sedan underlåter att göra så.¹⁹⁴ Sympatiåtgärder förekommer emellertid i samband med riksavtalsförhandlingar. Exempelvis förekom varsel om sympatiåtgärder i fyra tvister under förhandlingarna av ett nytt kollektivavtal, avtalsrörelsen år 2017, där Medlingsinstitutet var inblandade i 15 olika tvister totalt.¹⁹⁵

Regleringarna i 41 § MBL utgör främst en individuell rättighet för arbetstagarna, inte en rättighet för deras organisationer.¹⁹⁶ Sedan 2022 gäller ett nytt huvudavtal mellan LO, Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK). I 7 § preciseras det att sympatiåtgärder är tillåtna att vidtas att sympatisera med en medlem som inte är bunden av Huvudavtalet. Det är även tillåtet att stödja en medlem som drabbas av stridsåtgärder av en part som inte är bunden av Huvudavtalet. Utöver detta gäller fredsplikt.¹⁹⁷

Något som utmärker sympatiåtgärder är att en arbetsgivare som har kollektivavtal och inte är inblandad i någon arbetsmarknadskonflikt kan bli utsatt för stridsåtgärder genom sympatiåtgärder. En arbetsmarknadskonflikt där sympatiåtgärder vidtas kan därmed påverka medlemmar som är anställda hos en annan arbetsgivare, eftersom de involveras i konflikten. Vidare skiljer sig sympatiåtgärder från andra stridsåtgärder, främst genom den grundläggande skillnaden att de inte kan lösas genom medgivanden mot motparten för att kunna enas, som annars är det traditionella tillvägagångssättet vid andra stridsåtgärder. Lösningen av konflikten vid sympatiåtgärder ligger således utanför förhållandet mellan parten som vidtar sympatiåtgärder och den angripna. Detta lyfter en diskussion kring huruvida sympatiåtgärder borde ha samma skydd som andra stridsåtgärder. Däremot

¹⁹⁴ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108.

¹⁹⁵ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*, s.75.

¹⁹⁶ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108f.

¹⁹⁷ LO, Svenskt Näringsliv och PTK. *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd*. Bilaga 1, kapitel 1, 7§.

utgör sympatiåtgärder ett viktigt medel för att stärka den ena parten i en situation där andra stridsåtgärder inte ger någon väsentlig effekt.¹⁹⁸

3.2.2 *Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen*

Sympatiåtgärder får endast vidtas för att stödja en part i en arbetskonflikt. Så länge de som vidtar sympatiåtgärder utgör en annan part än de som är involverade i primärkonflikten, är det vanligen enkelt att bedöma sympatiåtgärdernas syfte. Om det däremot är en part i primärkonflikten som även är sympatistridande, kan det försvåra bedömningen kring sympatiåtgärdens syfte. Arbetsdomstolen har prövat flertal fall med frågan om syftet med en sympatiåtgärd är att ändra det redan befintliga egna kollektivavtalet och inte att stödja annan part. En sådan sympatiåtgärd är nämligen olovlig.¹⁹⁹ Vidare finns det inget krav på att sympatiåtgärden ska vara av samma omfattning som den primära åtgärden, utan sympatiåtgärder kan vara av avsevärt större omfattning.²⁰⁰

AD 1996 nr 119 handlade om huruvida ett varsel om sympatiåtgärder var tillåtet. Arbetsdomstolen fann att varslet inte syftade till att åstadkomma ändringar eller framtida ändringar i de kollektivavtal som var gällande, vilket gjorde sympatiåtgärderna lovliga. Detta baserades på att förbundet inte krävt att avtalen med arbetsgivarorganisationen skulle ändras. Ändringarna som föreslås för avtalet med bolaget behandlade frågor som var betydande även inom andra avtalsområden. Således syftade sympatiåtgärderna inte till att genomföra ändringar eller framtida ändringar i kollektivavtalen.²⁰¹

Vidare krävs det att en sympatiåtgärd är kortvarig för att den ska vara lovlig, vilket fastställdes i Dagspostenmålet AD 1945 nr 62.²⁰² I det fallet hade

¹⁹⁸ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. Europarättslig tidskrift 2024 nr 1. s.10.

¹⁹⁹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.111f.

²⁰⁰ Nyström, Birgitta, *Stridsåtgärder på en modern arbetsmarknad*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, Erg 3, nr 1, 1997, s.24.

²⁰¹ AD 1996 nr 119.

²⁰² Se även SOU 1975:1 s. 408, 841.

Typografförbundet blockerat ett tryckeri som tryckte tidningen och hävdade att tidningen försatts i bojkott. Målet var att lägga ner tidningen, med anledningen att den hade främjat nazistiskt agerande under andra världskriget. Således uppmanade Handelsarbetareförbundet sina medlemmar som arbetade på Pressbyrån att inte sälja tidningen. Arbetsdomstolen fann att primärkonflikten samt sympatiåtgärdernas omfattning var permanenta, då avsikten var att beständigt förhindra arbetsgivaren från att ingå affärsuppdrag med valfri part, genom att de anställda uppmanades att inte anta en befattning där tidningen distribueras. Detta inskränkte Pressbyråns företagsledningsrätt då målet var att ändra det befintliga kollektivavtalet, där företagsledningsrätten innefattas i en dold klausul.²⁰³ Dock är det troligt att partiella stridsåtgärder får fortgå under längre tid utan att betraktas som en överträdelse av arbetsgivarens befogenhet att leda arbetet, jämfört med en strejk som innebär total nedläggning av arbetet exempelvis.²⁰⁴

3.2.3 Internationella sympatiåtgärder

Rättsläget för fackliga sympatiåtgärder som vidtas för att stödja part i annat land, eller för stridsåtgärder med internationell bakgrund, har historiskt sett varit tämligen oklart. Innan MBL prövade Arbetsdomstolen detta i AD 1961 nr 30. I detta fall fann de hur kravet för att en sympatiåtgärd skulle kunna kopplas till en lovlig primärkonflikt, även gällde för sympatiåtgärder som vidtas för en utländsk part. Däremot utvecklades detta resonemang inte vidare än så. Det var oklart huruvida lovligheten skulle avgöras utifrån lagarna i det land som åtgärden vidtas för, eller om lovligheten ska utgå från regleringarna i MBL. Rättsläget kring detta är fortfarande oklart, även efter införandet av MBL. Arbetsdomstolen har däremot behandlat frågan i AD 1978 nr 160 bland annat. I detta fall bedömde de att frågan om huruvida en utländsk primär stridsåtgärd är lovlig, ska avgöras i det land som de genomförs i. För att en sådan åtgärd skulle vara olovlig hade det krävts att sanktionerna som aktörer i det andra landet kan utsättas för till följd av åtgärderna, huvudsakligen är jämförbara med sanktioner som medföljer en olovligt vidtagen stridsåtgärd

²⁰³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.112. ; Se även AD 1945 nr 62.

²⁰⁴ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.329.

enligt MBL.²⁰⁵ Som huvudregel ska därmed lovligheten av den primära konflikten bedömas utifrån lagen i det land som den genomförs i. För fall där landet inte erkänner fackliga fri- och rättigheter, bortser Arbetsdomstolen troligen från det landets regler utifrån principen *ordre public*, eftersom de principerna är oförenliga med den svenska rättsordningen.²⁰⁶

Avslutningsvis är rätten att vidta sympatiåtgärder vidsträckt inom svensk rätt, vilket kan kopplas till avsaknaden av lagbestämmelser mot social dumpning, minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Att framtvunga kollektivavtal genom stridsåtgärder utgör således ett regleringsinstrument för dessa aspekter. Däremot skiljer sig detta tillvägagångssätt från många andra länder och synsättet på sympatiåtgärder varierar. I andra länder är det vanligt att sympatiåtgärder dessutom är förbjudna. Ett krav på proportionalitet i samband med stridsåtgärder är även vanligt förekommande, bland annat i länder som Danmark och Tyskland. Ett sådant krav finns inte i svensk rätt²⁰⁷, vilket förklaras vidare nedan i 3.3.

3.3 Proportionalitetsprincipen

3.3.1 Allmänt om proportionalitetsprincipen i svensk rätt

När proportionalitetsprincipen diskuteras i förhållande till stridsåtgärder, är det snarare avsaknaden av den som diskuteras.²⁰⁸ Arbetsdomstolen har fastslagit att det inte finns någon proportionalitetsprincip i svensk rätt i fallet Kellerman. Detta mål handlade om en arbetsgivare som hävdade att stridsåtgärder som vidtagits mot en oorganiserad arbetsgivare för att teckna kollektivavtal för ett mindre bolag, var oproportionerliga i förhållande till syftet. Arbetsgivaren menade därmed att stridsåtgärderna stred mot proportionalitetsprincipen som är en fundamental rättsprincip i svensk arbetsrätt. Arbetsdomstolen fann däremot att det inte föreligger någon sådan

²⁰⁵ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.334 f.

²⁰⁶ Holke, Dan. Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. s.334.

²⁰⁷ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.11.

²⁰⁸ Hansson, Mikael. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. s.54ff.

princip och att proportionalitetsprincipen inte gäller inom området av fackliga konflikter i svensk rätt.²⁰⁹

Något som ofta diskuteras i samband med frågan om proportionalitet och stridsåtgärder i svensk rätt är däremot den eventuella skadan som motparten eller tredje man utsätts för till följd av stridsåtgärder, samt maktförhållandet mellan parterna. I ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare är arbetstagaren i regel underordnad arbetsgivaren maktmässigt. I en arbetskonflikt där stridsåtgärder vidtagits och en arbetsgivare står som motpart mot kollektivt organiserade arbetstagare, kan maktförhållandet däremot se annorlunda ut och maktbalansen kan skifta till arbetstagarnas fördel. Detta är däremot inget som nödvändigtvis måste ske, utan det beror på omständigheterna och arbetsgivarens ekonomiska tillgångar bland annat. Exempelvis är en arbetsgivare inom offentlig sektor inte lika utsatt för att gå i konkurs som en privat arbetsgivare. Detta beror på att det arbete offentliga arbetsgivare utför i regel kostar istället för att generera pengar, som exempelvis sjukvård. Därmed kan en strejk resultera i att en sådan arbetsgivare sparar pengar istället för att förlora dem och behöver nödvändigtvis inte försätta arbetsgivaren i en svår ekonomisk position, som privata arbetsgivare vanligen hamnar i vid strejk.²¹⁰

Det finns däremot en problematik kring att diskutera maktbalansen mellan parter i arbetskonflikter och dra några generella slutsatser, då omständigheterna kan variera och är avgörande för bedömningen. Detta exemplifieras genom fallet *Wild'n Fresh* som aldrig prövades i Arbetsdomstolen, men resulterade i ett betänkande från arbetsmarknadsutskottet.²¹¹ I detta fall vidtog Hotell- och Restaurangfacket en blockad mot arbetsgivaren, som tillslut resulterade i att ägaren tvingades sälja bolaget. Även fast detta fall inte resulterade i någon prövning av någon

²⁰⁹ AD 1998 nr 17. *Kellerman*.

²¹⁰ Hansson, Mikael. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. s.54ff.

²¹¹ Arbetsmarknadsutskottets betänkande, 2013/14:AU6.

rättsfråga, lyftes en debatt på politisk nivå kring huruvida en proportionalitetsprincip var nödvändig att införas.²¹²

Frågan kring huruvida en proportionalitetsprincip ska införas i svensk rätt har även utretts i SOU 1998:141, som behandlade ett förslag att införa en proportionalitetsprincip i arbetskonflikter mellan stridsåtgärden, dess syfte samt skadeverkan. Utredaren menade att det skulle införas en proportionalitetsprincip för att skapa en jämnare balans mellan parterna i samband med stridsåtgärder. Möjligheten att vidta stridsåtgärder som inte kostar något för parten som vidtar dem, men bidrar till stora kostnader för motparten samt tredje man skulle därmed begränsas. Detta förslag omfattade partiella stridsåtgärder, sympatiåtgärder samt svarsåtgärder mellan parter som står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till varandra.²¹³ Vissa menade att det fanns mycket som talade för att en lagstadgad bestämmelse om proportionalitet borde införas. Detta grundade sig bland annat i en uppfattning om att det fanns en obalans gällande konfliktstyrkan i Sverige, som har resulterat i större löneökningar i Sverige jämfört med andra länder, samtidigt som proportionalitetsprincipen blivit mer väletablerad i EU-rätten. De som förespråkade denna princip menade att principen skulle innefatta både proportionen mellan stridsåtgärder och dess syfte, men även följderna av stridsåtgärden.²¹⁴

Andra forskare menade däremot att det fanns en svårighet i att tillämpa en sådan proportionalitetsprincip. Bland annat måste det klargöras vem som ska fatta de avgörande besluten och även inom vilken tidsram en stridsåtgärd får pågå för att vara lovlig. Dessutom lyftes även en problematik i att kunna fastställa en stridsåtgärds faktiska skadeverkan samt att lidande kan vara svårt att värdera. I och med detta skulle det troligtvis krävas att en stridsåtgärd var uppenbart orimlig jämfört med primärkonfliktens betydelse och omfattning,

²¹² Hansson, Mikael. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. s.56ff.

²¹³ SOU 1998:141. *Medling och lönebildning*. s.254.; Se även Nyström, Birgitta. *Tesla-konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU-rätten*. s.11.

²¹⁴ SOU 1998:141. s.254.

för att den ska kunna bedömas vara oproportionerlig.²¹⁵ Det visade sig däremot att regeringen och Arbetsdomstolen inte höll med utredaren om en lagstadgad proportionalitetsprincip och menade att en sådan princip är svår att tillämpa i praktiken. Någon proportionalitetsprincip infördes således inte i svensk rätt.²¹⁶

3.3.2 Arbetsmarknadskonflikter i Sverige

Rätten att vidta sympatiåtgärder är vidsträckt i svensk rätt och frågan om att införa en lagstadgad proportionalitetsprincip har varit föremål för flera överväganden och utredningar under 1980- och 1990-talet. Det har däremot inte lett till antagande av någon ny lagstiftning, bortsett från viss uppstramning av bestämmelser om samhällsfarliga konflikter i de offentliga huvudavtalen samt ett införande av Medlingsinstitutet.²¹⁷ Överlag förekommer det få förlorade arbetsdagar på grund av konfliktåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Jämfört med andra länder utmärker sig den svenska arbetsmarknaden även som ytterst lugn. För närvarande pågår det däremot en arbetsmarknadskonflikt, Teslakonflikten, som pågått sedan oktober 2023 och har väckt stor uppmärksamhet i media.²¹⁸

Konflikten grundar sig i att IF Metall varslade om stridsåtgärder mot TM Sweden AB, ett dotterbolag till Tesla (nedan kallat Tesla). Detta grundade sig i att det under en lång period pågått förhandlingar mellan parterna för att få Tesla att ingå kollektivavtal med IF Metall, utan resultat. Konflikten har därefter utvecklats och resulterat i att flertal fackföreningar, både i Sverige men även i Norden, vidtagit sympatiåtgärder för att stödja IF Metall och deras krav. De sympatiåtgärder som vidtagits är bland annat blockad mot lastning och lossning av Tesla-bilar i hamnar, hantering av bilarna på ett flertal allmänna verkstäder, hantering av avfall och sopor som har koppling till

²¹⁵ SOU 1998:141. s.254.

²¹⁶ Prop. 1999/2000:32. *Lönebildning för full sysselsättning*. s.91.

²¹⁷ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.14.

²¹⁸ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.7.

Tesla-bilar, städarbete i lokaler och verkstäder, musik i Tesla-bilar, bygg- och reparationsarbeten för lokaler till Tesla och även service samt reparationer av elförsörjningsanläggningar för verkstäder, lokaler och laddstolpar till Tesla.²¹⁹

Det är ostridigt att IF Metalls strejk är lovlig enligt svensk rätt. Däremot har EU-rätten företrädare framför den nationella rätten. Detta innebär att de svenska domstolarna måste tillämpa EU-rätten istället för de nationella bestämmelserna, ifall stridsåtgärderna skulle visa sig strida mot EU-rätten. Som tidigare nämnt har EU-domstolen begränsad kompetens gällande stridsåtgärder. Det har dock tydliggjorts att detta undantag är tämligen snävt, bland annat genom domarna i *Laval* och *Viking* som beskrivs ovan.²²⁰ Ett annat exempel där den fria rörligheten för tjänster vägdes mot rätten att vidta stridsåtgärder är fallet *Fonship*, som togs upp i Arbetsdomstolen och resulterade i att de inhämtade ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Med EU-domstolens bedömning i förhandsavgörandet som grund, fann Arbetsdomstolen att stridsåtgärderna som syftade till att säkerhetsställa arbetsvillkoren för en besättning i internationell sjöfart, var berättigade. Däremot menade Arbetsdomstolen att de krav som ställdes, gick utöver vad som anses nödvändigt för att uppnå målet eftersom det fanns möjlighet att teckna ett kollektivavtal med lägre lönenivå.²²¹

Något som utmärker Teslakonflikten är att Tesla använt sig av strejkförbrytare genom att ersätta den personal som strejkar med annan personal. Detta är något som inte förekommit sedan händelserna i Ådalen år 1931. Ett annat utmärkande drag är att vissa arbetsgivare som utsatts för blockad, har varslat arbetstagare som de inte kan sysselsätta om uppsägning,

²¹⁹ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.8.

²²⁰ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.39; Ett annat exempel gällande direktivets räckvidd är ingressen i direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner, skäl 19, där det framgår att direktivet inte strider mot artikel 153.5 FEUF. Detta har däremot mötts av kritik från Danmarks regering som yrkar på ogiltigförklarande av direktivet, se mål C-19/23.

²²¹ C- 83/13. *Fonship mot Svenska Transportarbetareförbundet m.fl.* EU:C:2014:20.; AD 2015 nr 70.

vilka IF Metall har erbjudit sig att betala ersättning för dessa arbetstagares förlorade lön för att de inte ska behöva sägas upp. Denna konflikt exemplifierar även hur arbetsmarknadstraditioner i olika länder kan skilja sig åt. På den amerikanska arbetsmarknaden utgör förhandlingar och kollektivavtal överlag inte någon betydande del. Däremot finns det delar av arbetsmarknaden som har hög kollektivavtalsäckning, bland annat bilbranschen. Utöver detta är Tesla verksamt i andra europeiska länder där kollektivavtal dessutom allmängiltigförklaras. I och med detta är det osannolikt att kollektivavtalet som regleringsinstrument är något obekant för Tesla.²²²

Däremot är det viktigt att understryka att Teslakonflikten inte är en engångsföreteelse och heller ingen onormal konflikt, trots dess omfattning och inblandning från fackföreningar i andra länder. Konflikten handlar om tecknande av kollektivavtal och den svenska modellen, som många andra fall. Toys R Us-konflikten, som inträffade på 1990-talet, är en konflikt som liknar Teslakonflikten i vissa avseenden. Arbetsgivaren ville i detta fall inte teckna något kollektivavtal och Handelsanställdas förbund vidtog därmed strejk, men sedan tecknades kollektivavtal samma år. Ett annat exempel på ett företag som under lång tid vägrade ingå kollektivavtal är Klarna, som till slut gick med i en arbetsgivarorganisation och därmed blev kollektivavtalsbunden.²²³

Överlag råder det en samsyn på den svenska arbetsmarknaden om att den svenska modellen med kollektivavtal och förhandlingar fungerar väl som instrument. Nyström menar att även EU är positivt inställda till kollektivavtalet som styrmedel, vilket tydliggörs i (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (minimilönedirektivet).²²⁴ I direktivet lyfts fördelar med kollektivavtalet och att kollektiva förhandlingar

²²² Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.8ff.

²²³ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.13.

²²⁴ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.13f.

ska främjas i medlemsstaterna.²²⁵ Det är även viktigt att beakta att utvecklingen i samhället har bidragit till att förutsättningarna för arbetsmarknadskonflikter har förändrats, vilket har resulterat i ett nytt konfliktmönster. Som tidigare nämnt har stridsåtgärder historiskt sett bidragit till höga kostnader för båda parterna, men att det ser annorlunda ut i de moderna arbetsmarknadskonflikterna där parterna använder sig av tillvägagångssätt som inte är kostsamma för parten som vidtar åtgärderna, men påverkar motparten hårt. En sådan metod kan exempelvis vara att ta ut nyckelpersoner vid en konflikt.²²⁶

På den svenska arbetsmarknaden råder det däremot delade meningar om synen på sympatiåtgärder. Traditionellt har det varit arbetsgivarsidan som haft ett intresse i att sympatiåtgärder ska vara tillåtna, då det var en effektiv åtgärd. Arbetsgivare använde sig av sympatiåtgärder för att utvidga konflikten och involvera fler arbetsgivare, som bidrog till att fler arbetstagare påverkades. Detta ledde i sin tur till att fackföreningarna påverkades ekonomiskt eftersom deras strejkassor blev ansträngda. Dessutom sparade arbetsgivarna även in lönekostnader.²²⁷

I dagsläget har lockout och sympatilockout blivit mindre attraktivt för arbetsgivare, på grund av samhällets utveckling och komplexitet. För arbetstagersidan har sympatiåtgärder däremot blivit ett mer attraktivt och viktigt medel. Konfliktreglerna är väl anpassade till den svenska arbetsmarknaden och har inte genomgått några väsentligt större förändringar under tidens gång. Att införa bestämmelser som begränsar rätten att vidta sympatiåtgärder hade således bidragit till påtagliga förändringar i maktförhållandet mellan arbetsmarknadsparterna för frågor som staten historiskt sett varit avhållsam att blanda sig i. Däremot finns det inga begränsningar för parterna att själva bestämma om ytterligare begränsningar

²²⁵ Direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. p.22 samt artikel 4.

²²⁶ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten.* s.13f.

²²⁷ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten.* s.14f.

av stridsåtgärder, som att införa en proportionalitetsprincip i avtal eller i förhandlingsordningar exempelvis.²²⁸

Avslutningsvis undersöker Nyström frågan huruvida sympatiåtgärderna som vidtagits i Tesla-konflikten kan begränsas av de regleringar som finns i EU-rätten. Först krävs det att sympatiåtgärderna omfattas av EU-rätten, vilket de kan göra ifall de begränsar den fria rörligheten på den inre marknaden inom EU. Skulle ett sådant fall som behandlar konfliktåtgärder och EU:s inre marknad tas upp i Arbetsdomstolen, ska en proportionalitetsprincip tillämpas i Arbetsdomstolens avvägning mellan stridsåtgärderna och den fria rörligheten redan nu.²²⁹

²²⁸ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten.* s.14f.

²²⁹ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten.* s.13.

4 Avslutande analys

4.1 Proportionalitetsprincipen och sympatiåtgärder

Sympatiåtgärder är en vanlig metod som fackföreningar använder i form av påtryckning för att driva igenom krav gällande anställnings- och arbetsvillkor.²³⁰ På senare tid har rätten att vidta sympatiåtgärder ifrågasätts, särskilt när frågan om proportionalitet aktualiserats efter domarna i *Laval* och *Viking*, men även genom andra arbetsmarknadskonflikter som Tesla-konflikten. Även tidigare har frågan varit uppe för diskussion i olika utredningar och fall, exempelvis Wild'n Fresh och Toys R Us-konflikten bland annat.²³¹

Debatten grundar sig i att sympatiåtgärder kan medföra orimligt stora konsekvenser för arbetsgivare, arbetstagare samt tredje part.²³² Rättsläget kring hur långt sympatiåtgärder får dras är fortfarande oklart, särskilt gällande dess varaktighet, eftersom detta ännu inte prövats. Eftersom frågan dessutom varit föremål i flera rättsfall är det ingen engångsföreteelse, utan något som troligtvis kommer att prövas igen. Det är därför viktigt att utreda hur proportionalitetsprincipen påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder i svenska arbetsmarknadskonflikter.

Inom EU-rätten utgör proportionalitetsprincipen en väletablerad princip som beaktas av EU-domstolen i många avseenden.²³³ Principen ämnar säkerhetsställa grundläggande rättigheter och skapa en balans mellan de medel som vidtas och målet de ämnar uppnå. Ett medel som vidtas och

²³⁰ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108.

²³¹ Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.13. ; Se även Hansson, Mikael. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. s.56ff. ; C-341/05. *Laval*.; C-438/05. *Viking Line*.

²³² Nyström, Birgitta. *Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten*. s.13f.

²³³ Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*, s. 136f ; s.140ff.

resulterar i orimligt stora konsekvenser för parten som drabbas, ska kunna begränsas med regler om proportionalitet. Vanligen använder EU-domstolen proportionalitetsprincipen för att avgöra huruvida åtgärder som vidtagits av unionen är lagenliga, ifall nationella åtgärder inskränker någon grundläggande rättighet eller gällande unionens behörighet.²³⁴

Proportionalitetsprincipen är även något som inverkar på rätten att vidta stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder, vilket främst har aktualiserats i fall där stridsrätten strider mot grundläggande rättigheter som den fria rörligheten, etableringsfriheten eller förbudet mot nationalitetsdiskriminering bland annat.²³⁵ Stridsrätten kan därmed bli ett föremål inom en proportionalitetsbedömning, där det undersöks huruvida åtgärden är lämplig, nödvändig och medför en rimlig skadeverkan.²³⁶ Däremot kan det finnas en problematik att använda proportionalitetsbedömningar inom området för arbetsmarknadskonflikter, eftersom syftet med stridsåtgärder är att orsaka skada för motparten och ju mer skada de orsakar, desto effektivare är de. Detta är dessutom extra aktuellt i kontexten av sympatiåtgärder, eftersom de används för att förstärka kraften av de stridsåtgärder som redan vidtagits. Effekten av sympatiåtgärder kan även vara mer omfattande på grund av spridningen som de kan ha, samt att de kan påverka tredje part. Proportionalitetsprincipens tillämpning kan därmed stå i konflikt med stridsåtgärders, i synnerhet sympatiåtgärders, natur och syfte.²³⁷

4.2 Utveckling av regleringen kring sympatiåtgärder efter Laval och Viking

Även om *Laval* och *Viking* är två fall som tydliggör när stridsrätten kan inskränkas, har det skett betydande ändringar inom EU-rätten som bidrar till att stridsrätten numera är ett föremål inom primärrätten. Under tiden för avgörandet i *Laval* var det endast den fria rörligheten som skyddades inom

²³⁴ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. s.44f. ; s.136ff.

²³⁵ C-341/05, *Laval* ; C-438/05, *Viking Line*.

²³⁶ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder* s.44 f: s.171f.

²³⁷ Davies, A.C.L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*. s.141f.

primärrätten. Utifrån dessa premisser var den fria rörligheten tydligt överordnad stridsrätten. Idag ser detta däremot annorlunda ut eftersom stridsrätten, som innefattar sympatiåtgärder, numera har samma rättsliga ställning som den fria rörligheten. I dagsläget hade det även krävts en bedömning kring huruvida inskränkningen av de fackliga rättigheterna i *Laval* var motiverad, till följd av EU-stadgans ställning inom primärrätten.²³⁸ Således är det inte säkert att EU-domstolen hade bedömt fallet likadant, ifall frågan hade prövats utifrån dessa ändringar inom EU-rätten.

Bedömningen av stridsrättens räckvidd i *Laval* bidrog dessutom till ett begränsat utrymme för fackföreningar att kunna vidta stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder. Proportionalitetsprincipens tillämpning medförde att fackföreningarna inte kunde motverka social dumpning bland annat.²³⁹ Detta resulterade i sämre villkor för utstationerade arbetstagare, som en konsekvens av proportionalitetsprincipens tillämpning. Ändringarna i utstationeringsdirektivet som tillkom efter *Laval* och ska motverka social dumpning, syftar däremot på att den utstationerade arbetstagaren ska erhålla den lönen som är lagstiftad, eller i vissa fall återfinns i kollektivavtal, i det utstationerade landet.²⁴⁰ Under tiden för avgörandet fanns det inte några lagstadgade lönenivåer i svensk rätt, vilket medförde en problematik i tillämpningen av direktivet. Däremot har Arbetsmiljöverket införts som ansvarig kontaktmyndighet gällande utstationering till Sverige, sedan avgörandet i *Laval*. Arbetsmiljöverket tillhandahåller numera kollektivavtal, som innefattar regleringar kring exakta lönebestämmelser för utstationerade arbetstagare.²⁴¹ Detta underlättar tillämpningen av utstationeringsdirektivet, gällande vilka lönebestämmelser som utstationerade arbetstagare har rätt till.

Dessutom medför ändringarna i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet om utökad skydd för långvarigt utstationerade arbetstagare, att utstationerade

²³⁸ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.167f.

²³⁹ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.111.

²⁴⁰ Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.165ff.

²⁴¹ Arbetsmiljöverket. *Utstationering*. 2023. ; Se även Avtal mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL samt Pacta och Akademikeralliansen. *AB Allmänna bestämmelser*. 2017. ; Byggnads. *Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare*. 2020.

arbetstagare numera ska garanteras vissa villkor efter en begränsad tid.²⁴² I och med dessa bestämmelser främjas socialt skydd genom utstationeringsdirektivet, vilket ändrar gränserna för vilka krav som kan anses vara rimliga och motiverade jämfört med tidigare. Detta utvidgar fackföreningarnas möjligheter att vidta stridsåtgärder och sympatiåtgärder, eftersom det finns flera perspektiv att ta hänsyn till när den sociala aspekten även skyddas.

Laval och *Viking* har inte bidragit till något slutgiltigt svar för frågan när stridsrätten kan inskränkas och hur långt sympatiåtgärder får dras. *Laval* avgjordes som tidigare nämnt endast med en rösts övervikt²⁴³ och domen framstår därmed som ett tämligen svagt avgörande, på grund av den svaga majoriteten. Detta, i kombination med att stridsrätten numera omfattas av primärrätten i EU²⁴⁴, kan ifrågasätta hur vägledande *Laval* egentligen är. Oavsett har både *Laval* och *Viking* öppnat upp för frågan kring bedömningen av detta område och hur det kan utvecklas inom gemenskapsrätten.

Båda avgörandena i *Laval* och *Viking* möttes med kritik från flera håll, där EU-domstolen bland annat kritiseras för att inte respektera den svenska modellen och att ekonomiska rättigheter ofta överordnas individuella rättigheter i EU-rättsliga fall.²⁴⁵ Däremot är det viktigt att beakta hur grunden i utstationeringsdirektivet såg ut under tiden för avgörandet, eftersom det är den grunden som EU-domstolen baserade sitt avgörande på. Bestämmelserna som främjar socialt skydd och rättvisa var inte införda under den tiden och kunde därmed inte vara ett föremål för bedömning under utstationeringsdirektivet. Således kan dessa argument som riktats mot EU-domstolen och hur de beaktade ekonomiska intressen kritiseras. Dessutom utgick EU-domstolen troligtvis från de frågor som de nationella domstolarna i målet framställt och begärt svar på. På så sätt kan utformningen av frågorna

²⁴² Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. s.165f.

²⁴³ Kruse, Anders. *Arbetsdomstolens dom i Laval – lojal tillämpning av EG-rätten eller vågad egen tillverkning?*. Europarättslig tidning nr 2. 2010. s.388.

²⁴⁴ Nielsen, Ruth. *EU Labour Law*. s.167f.

²⁴⁵ Ericsson, Angelica. *The Many (Mis)readings of the Laval Case*. s.116f.

som de nationella domstolarna formulerat till EU-domstolen ha påverkat vad EU-domstolen ansåg sig skyldig att svara på, eftersom de är nära anknutna till de yrkanden som återfanns i de nationella målen.

Det är ostridigt att rätten att vidta sympatiåtgärder exkluderas från EU:s kompetensområde, däremot skyddas stridsrätten genom EU-stadgan och ska därmed garanteras på grund av EU-stadgans ställning inom primärrätt.²⁴⁶ Stridsrätten är således något som arbetsgivare, arbetstagare samt deras organisationer ska vara garanterade att utöva. Trots att strejkrätten samt löneförhållanden exkluderas från EU:s kompetensområde, kan de fortfarande bli föremål för prövning ifall inom EU-rätten. Detta kan ske ifall det gäller frågor som handlar om att säkerhetsställa social trygghet eller skydd, kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen eller social utslagning berörs.²⁴⁷

I *Laval* prövade EU-domstolen sympatiåtgärder tillsammans med stridsåtgärder.²⁴⁸ Detta talar å ena sidan för att rätten att vidta sympatiåtgärder ska garanteras under punkten om stridsrätt i artikel 28 i EU-stadgan, eftersom de bedömdes så pass lika att de inte behövde särskiljas. Det kan å andra sidan handla om att domstolen ansåg att det inte var nödvändigt att separera stridsåtgärder och sympatiåtgärder utifrån omständigheterna i det specifika fallet. Det är även värt att reflektera kring ifall domstolen bedömt fallet annorlunda ifall sympatiåtgärder prövades separat, utan att primära stridsåtgärder är föremål för prövning i samma fall. Stridsåtgärder och sympatiåtgärder skiljs heller inte åt i de rättsfall som tas upp i denna uppsats och någon fråga kring huruvida de bör särskiljas har inte varit föremål för prövning än.

²⁴⁶ Hartzén, Ann-Christine. *The European Social Dialogue in Perspective*. s.109f.

²⁴⁷ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. S.100. ; Se även C-341/05. *Laval*.

²⁴⁸ C-341/05, *Laval*. p. 110. ; Mål nr A 268/04 2005-09-15 Aktbil. 133, Begäran om förhandsavgörande enligt art. 234 i EG-fördraget.

4.3 Proportionalitetsprincipens påverkan på regleringen av politiska och samhällsfarliga stridsåtgärder

Stridsrätten är en väletablerad rätt med lång historia inom svensk rätt. Även rätten att vidta sympatiåtgärder karakteriseras av att vara vidsträckt på den svenska arbetsmarknaden.²⁴⁹ Däremot finns det särskilda regleringar för samhällsfarliga stridsåtgärder och politiska stridsåtgärder.²⁵⁰ Det framgår även att rätten att vidta politiska stridsåtgärder med inhemsk bakgrund inskränks i större grad än utländska politiska stridsåtgärder. Utöver detta finns det regleringar i 23§ LOA, som förbjuder offentligt anställda att delta i inhemska politiska stridsåtgärder. Det är även förbjudet för personer som arbetar med myndighetsutövning eller är oundgängligen nödvändiga för myndighetsutövning, att delta i både inhemska och utländska politiska åtgärder. Det finns dessutom ett förbud att delta i partiella stridsåtgärder för arbetstagare som arbetar med myndighetsutövning eller är oundgängligen nödvändiga för myndighetsutövning, förutom övertidsvägran.²⁵¹

Proportionalitetsprincipen ges, som tidigare nämnt, inte något större utrymme inom svensk rätt, särskilt inte vid frågor om rätten att vidta stridsåtgärder. Stridsåtgärder är därmed i princip alltid tillåtna så länge de inte strider mot någon av de fyra punktförbuden i MBL.²⁵² Däremot kan rätten att vidta stridsåtgärder inskränkas ifall åtgärderna strider mot någon av de fyra punktförbuden i MBL. Detta handlar om fall när konsekvenserna av stridsåtgärderna anses kunna bli orimligt stora vid samhällsfarliga och politiska stridsåtgärder.

För politiska stridsåtgärder med internationell bakgrund gäller vissa specifika regleringar. Det krävs att konflikten inte är kopplad till Sverige, att åtgärderna mestadels har en facklig bakgrund samt att åtgärden ska ha beslutats efter

²⁴⁹ Lahti, Davidsson, Mattias. *Hundra år av allt mindre konflikter - vad vill arbetsgivarna?*.

²⁵⁰ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.118 ff.

²⁵¹ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*. s.123ff. ; Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten*. s.70 f.

²⁵² Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.66.f

begäran av fackförbundets tillhörande internationella fackförbund. Det krävs även att åtgärderna är kortvariga, så länge det inte gäller partiella stridsåtgärder. Politiska strejker med inhemska förhållanden regleras däremot ytterligare, eftersom det ställs högre krav på att skadeverkan ska minimeras, samt att åtgärderna är kortvariga. Utöver detta finns det förbud för offentligt anställda att delta i inhemska politiska åtgärder. Personer som arbetar med myndighetsutövning eller är oundgängligen nödvändiga för myndighetsutövning är helt förbjudna att delta i stridsåtgärder med både inhemska och internationella bakgrunder. Vidare finns det inga särskilda regleringar eller rättsfall kring politiska sympatiåtgärder. Således är det sannolikt att politiska sympatiåtgärder regleras på samma sätt som politiska stridsåtgärder, eftersom de inte särskiljs genom några specifika regleringar.

Likt politiska sympatiåtgärder, finns det inga specifika regleringar för samhällsfarliga sympatiåtgärder, vilket gör det troligt att även dessa sympatiåtgärder behandlas på samma sätt som samhällsfarliga stridsåtgärder. Om det vidtas stridsåtgärder som kan vara samhällsfarliga, är det därmed inte tillåtet att vidta några sympatiåtgärder eftersom primärkonflikten är olovlig.²⁵³ För fall där åtgärderna i primärkonflikten är tillåtna, men sympatiåtgärderna kan vara samhällsfarliga, är det troligt att sådana sympatiåtgärder inte heller är lovliga eftersom de kan medföra orimligt stor skada.

Samhällsfarliga stridsåtgärder inte regleras i lag, men återfinns i KHA-94. En samhällsfarlig åtgärd medför, enligt KHA-94, orimligt stora störningar av viktiga samhällsfunktioner eller skada för människors liv eller bestående hälsa.²⁵⁴ Det framgår även att sådana åtgärder som medför så pass stor skada kan komma att regleras, även om det innebär en inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder. Motiveringen för en sådan inskränkning baseras på att en

²⁵³ Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. *Stridsåtgärder i arbetslivet*, s.108.

²⁵⁴ 30§. KHA-94.

samhällsfarlig stridsåtgärd kan medföra orimligt stor skada.²⁵⁵ Utifrån dessa regleringar går det att argumentera för att det finns en indirekt tillämpning av proportionalitetsprincipen, trots avsaknaden av någon lagstadgad sådan i svensk rätt.

²⁵⁵ 31-32§§. KHA-94.

Källförteckning

Direktiv

Direktiv (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

Offentligt tryck

Propositioner

Proposition 1975/76:105. Lag om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1999/2000:32. Lönebildning för full sysselsättning.

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

Utredningsbetänkanden

Arbetsmarknadsutskottets betänkande. 2013/14:AU6.

Inrikesutskottets betänkande. InU 1975/76:45. Med anledning av propositionen 1975176:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m. jämte motioner.

SOU: 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1998:141. Medling och lönebildning.

Övrigt

Begäran om förhandsavgörande. A 268/04 2005-09-15 Aktbil. 133.

Kollektivavtal

Byggnads. Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare.

<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/avtal-utstationering/utstationeringsavtal-byggavtalet.pdf>

(hämtad 2024-05-19).

Svenskt Näringsliv, LO. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. 2022.

https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/cvekkb_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1187236.html/SN_LO-2.pdf (hämtad 2024-04-02).

Svenskt Näringsliv, PTK. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. 2022.

https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/o48w9v_huvudavta_l-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1187238.html/SN_PTK-2.pdf (hämtad 2024-04-02).

Sveriges kommuner och landsting, Arbetsgivarförbundet PACTA. Kommunalt Huvudavtal (KHA-94). 1999.

<https://skr.se/download/18.4829a209177db4e31aa2dace/1636533704993/KHA%2094.pdf> (hämtad 2024-04-02).

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL samt Pacta och Akademikeralliansen. AB Allmänna bestämmelser. 2017.

<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/avtal-utstationering/kollektivavtal-skl.pdf> (hämtad 2024-05-19).

Litteratur

Tryckt litteratur

Bercusson, Brian. European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. European Trade Union Institute, ETUI. Bryssel. 2002.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. Europarättens grunder. Upplaga 7. Norstedts Juridik AB. Polen. 2022.

Davies, A.C.L. One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ. Industrial Law Journal. Vol. 37. No. 2. 2008.

Ericson, Bo & Eriksson, Kurt. Stridsåtgärder i arbetslivet. Upplaga 1:1. Norstedts Juridik. Polen. 2020.

Ericsson, Angelica. The Many (Mis)readings of the Laval Case. Europarättslig tidskrift 19(1). 113-126. 2016.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/50535561/thf_thease.pdf (hämtad 2024-04-05).

Fahlbeck, Reinhold. Praktisk arbetsrätt. Upplaga 3:2. Liber Ekonomi/Almqvist & Wiksell. Malmö. 1991.

Hansson, Mikael. "Industrial actions and the proportionality principle in Swedish law" i Globalisation, fragmentation, labour and employment law. Red. Carlson, Laura. Edström, Örjan. Nyström, Birgitta. Iustus Förlag. Polen. 2016. (s.53-72).

Harbo, Tor- Inge. The Function of Proportionality Analysis in European Law. Koninklijke Brill. Nederländerna. 2015.

Hartzén, Ann- Christine. The European Social Dialogue in Perspective. Faculty of Social Science. Lund University. 2017.

Holke, Dan. Olauson, Erland. Medbestämmandelagen: med kommentar. Upplaga 8. Studentlitteratur. Lund. 2023.

Hös, Nikolett. The principle of proportionality in the viking and laval cases: an appropriate standard of judicial review?. EUI Working papers. Department of law. 2009.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/201395251000100204>

(hämtad 2024-04-05).

Kruse, Anders. “Arbetsdomstolens dom i Laval - lojal tillämpning av EG-rätten eller vågad egen tillverkning?.” Europarättslig tidskrift nr 2. 2010. s. 381–388.

<https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Andersal.pdf> (hämtad 2024-04-12).

Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören. Den kollektiva arbetsrätten. Upplaga 3:1 . Iustus förlag. Uppsala. 2022.

Lahti, Davidsson, Mattias. Hundra år av allt mindre konflikter - vad vill arbetsgivarna?. Lag & Avtal. 2024.

<https://www.lag-avtal.se/nyheter/hundra-ar-av-allt-4243459> (hämtad 2024-03-21)

Mironi, Moti (Mordehai) & Schlater, Monika. Regulating strikes in essential services. Kluwer Law International BV. Nederländerna. 2019.

Nielsen, Ruth. EU Labour Law. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Upplaga 2. Danmark, 2013.

Novitz, Tonia. The Internationally Recognized Right to Strike: A Past, Present, and Future Basis upon Which to Evaluate Remedies for Unlawful Collective Action?. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30, no. 3 (2014): 357–380.

<https://kluwerlawonline.com/api/Product/CitationPDFURL?file=Journals\IJCL\IJCL2014020.pdf> (hämtad 2024-03-11).

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Upplaga 6:1. Norstedts Juridik. Polen. 2021.

Nyström, Birgitta. Tesla- konflikten och svenska regler om stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, i ljuset av EU- rätten. *Europarättslig tidskrift* 2024 nr 1.

<https://www.ert.se/Authors/Author/2432> (hämtad 2024-04-02).

Petursson, Gunnar Thor. *The Proportionality Principle as a Tool for Disintegration in EU Law*. Faculty of law. Lunds Universitet. 2014.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan. Norstedts juridik. 2021.

Sciarra, Silvana. *Viking and Laval: Collective Labour Rights and Market Freedoms in the Enlarged EU*. Cambridge University Press. 2017.

Rapporter

International Labour Organization. Office background report Governing Body 349th bis (special) Session. 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pubnt/wcms_894258.pdf (hämtad 2024-04-05).

Medlingsinstitutet. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017.

<https://www.mi.se/publikationer/2017-2-2/> (hämtad 2024-04-05).

Elektroniska källor

International Labour Organization Office of the Director-General. Request of Advisory Opinion. 2023.

<https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20231110-req-01-00-en.pdf> (hämtad 2024-03-08).

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

C- 104/75. Adriaan de Peijper mot Nederländerna. Dom den 20 maj 1976.

C- 369/96. Jean-Claude Arblade och Arblade & Fils SARL och Bernard Leloup, Serge Leloup och Sofrage SARL. Dom den 23 november 1999.

C-165/98. André Mazzoleni och Inter Surveillance Assistance SARL. Dom den 15 mars 2001.

C-112/00. Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge mot Republik Österreich. Dom den 12 juni 2003.

C-36/02. Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH mot Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn. Dom den 14 oktober 2004.

C- 453/03. ABNA Ltd m.fl mot Secretary of State for Health m.fl. Dom den 6 december 2005.

C-307/05. Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Dom den 13 september 2007.

C- 341/05. Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet. Dom den 18 december 2007.

C-438/05. International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti. Dom den 11 december 2007.

C- 83/13. Fonnship A/S mot Svenska Transportarbetareförbundet och Facket för Service och Kommunikation (Seko). Dom den 8 juli 2014.

C-19/23. Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd. Dom ännu ej meddelad.

Arbetsdomstolen

AD 1933 nr 159

AD 1945 nr 62

AD 1948 nr 52

AD 1961 nr 30

AD 1962 nr 2

AD 1967 nr 9

AD 1968 nr 9

AD 1968 nr 4

AD 1972 nr 3

AD 1974 nr 14

AD 1974 nr 42

AD 1978 nr 160

AD 1979 nr 97

AD 1980 nr 15

AD 1982 nr 31

AD 1983 nr 65

AD 1984 nr 91

AD 1985 nr 47

AD 1986 nr 65

AD 1986 nr 113

AD 1989 nr 143

AD 1996 nr 119

AD 1998 nr 17

AD 2003 nr 25

AD 2004 nr 111

AD 2005 nr 49

AD 2007 nr 31

AD 2013 nr 34

AD 2015 nr 70

AD 2022 nr 33

AD 2023 nr 25