



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Sympatiåtgärders bristande proportionalitet - en inskränkning av den negativa föreningsrätten?

---

School of Economics and Management  
The Institution for Business Law  
HARH16: Kandidatuppsats i arbetsrätt  
Handledare: Andreas Inghammar

Julia Lilja & Emina Sefic  
HT 2018



# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	1
<b>1. Inledning</b> .....	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Syfte och frågeställning.....	3
1.3 Disposition.....	4
1.4 Metod och material.....	5
1.5 Avgränsningar.....	7
<b>2. Föreningsrätt</b> .....	9
2.1 Introduktion.....	9
2.2 Negativ föreningsrätt.....	10
2.3 Internationell reglering.....	10
2.4 Nationell reglering.....	13
<b>3. Stridsåtgärder</b> .....	16
3.1 Introduktion.....	16
3.2 Internationell reglering.....	16
3.3 Nationell reglering.....	17
<b>4. Sympatiåtgärder</b> .....	20
4.1 Introduktion.....	20
4.2 Internationell reglering.....	21
4.3 Nationell reglering.....	25
4.4 Proportionalitetsprincipen.....	26
<b>5. Analys</b> .....	29
5.1 I vilken utsträckning inskränker rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder en arbetsgivares negativa föreningsrätt?.....	29
5.2 Vad skulle införandet av en proportionalitetsprincip vid sympatiåtgärder få för konsekvenser?.....	32
<b>6. Slutsats</b> .....	34
<b>Abstract</b> .....	35
<b>Källhänvisning</b> .....	36

## Förkortningar:

AD	Arbetsdomstolen
ECHR	European Convention of Human Rights
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt
Frami	Frami Automobile Association
HD	Högsta domstolen
HRA	Hotell-och Restauranganställdas förbund
ILO	International Labour Organization
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MI	Medlingsinstitutet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

## Sammanfattning

Stridsåtgärder anses vara en av grundpelarna inom svensk arbetsrätt och fungerar som ett medel att balansera ut makterna på arbetsmarknaden. Sympatiåtgärder är en typ av stridsåtgärd som regleras internationellt såväl som nationellt. Internationellt regleras sympatiåtgärder genom ILO:s konvention 87, artikel 11 i EKMR samt artikel 6 i Europeiska sociala stadgan. Nationellt är rätten till sympatiåtgärder grundlagsskyddad genom 2 kap 14 § RF. Sympatiåtgärder är endast tillåtna då de innebär stöd för en olovlig konflikt, även om kollektivavtal finns. Regleringen av negativ föreningsrätten går inte att finna uttryckligen i svensk lagstiftning men anses tillhöra Europakonventionens artikel 11. I text regleras endast den positiva föreningsrätten men genom praxis har Europadomstolen påvisat att även den negativa föreningsrätten omfattas av artikeln. Negativ föreningsrätt regleras även genom ILO:s kärnkonvention nr 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.

Fackliga sympatiåtgärder och arbetsgivarens negativa föreningsrätt utgör fokusområde för uppsatsen. Syftet är att undersöka hur en arbetsgivares negativa föreningsrätt ser ut i ljuset av fackliga sympatiåtgärder och om sympatiåtgärder inskränker på en arbetsgivares negativa föreningsrätt. Även frågan om införandet av proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder behandlas. Två frågeställningar ligger som grund för att undersöka detta: 1. *I vilken utsträckning inskränker rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder en arbetsgivares negativa föreningsrätt?* 2. *Vad skulle införandet av en proportionalitetsprincip vid sympatiåtgärder få för konsekvenser?* Det går att beskriva fackliga sympatiåtgärder och arbetsgivarens negativa föreningsrätt som varandras motpoler och då finna en obalans i maktfördelningen. Båda är rättigheter, men fackliga sympatiåtgärder blir ofta ett betydligt starkare medel i tider av konflikt. Med bakgrund i detta går det att konstatera att fackliga sympatiåtgärder kan inskränka på en arbetsgivares negativa föreningsrätt. Sympatiåtgärder är en grundläggande mänsklig rättighet och bör finnas kvar som ett stridsmedel att bruka i tid av konflikt. Ett införande av en proportionalitetsprincip skulle innebära att krav ställs på vidtagna fackliga sympatiåtgärder, genom införandet av principen kräver man att en åtgärd ska stå i rimlig proportion till sitt syfte.

**Nyckelord:** sympatiåtgärder, negativ föreningsrätt, proportionalitetsprincipen, stridsåtgärder

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

I februari 2006 invigde Sofia Appelgren sin restaurang Wild 'n Fresh och blott 24 år gammal var det ett stort steg i såväl privatlivet som yrkeslivet. Restaurangen var belägen i saluhallen Briggen i Göteborg och Sofia valde aktivt att inte teckna kollektivavtal då hennes enda anställda uttryckt att det inte var nödvändigt. Snart efter att restaurangen slagit upp portarna kom fackföreningen Hotell- och Restaurang och knackade på med uppmaningen att kollektivavtal trots allt var nödvändigt och krävde att hon skulle ingå avtal med föreningen. När Sofia stod på sig svarade HRA med att sätta salladsbaren i blockad. Då Sofias anställda inte var organiserade fanns det ingen som facket kunde ta ut i strejk. Som ett resultat beslutade fackförbunden Kommunal och Transport att vidta sympatiåtgärder för att stötta HRA i konflikten. Resultatet blev överfyllda soprum som ingen kom för att tömma och problem med råttor vilket resulterade i larm om hälsorisk från Miljöinspektionen. Efter åtta veckors blockad gav Sofia till slut upp och sålde sin restaurang.<sup>1</sup>

Rätten att tillgripa stridsåtgärder har lång tradition i Sverige och kan ses som en grundpelare i den svenska modellen som utgörs av arbetsmarknadens parter. Stridsåtgärder förekommer i olika situationer och vidtas i olika syften.<sup>2</sup> I situationen ovan var den avgörande händelsen att andra fackföreningar vidtog sympatiåtgärder som resulterade i att restaurangägaren sålde sin verksamhet. En sympatiåtgärd är en typ av stridsåtgärd som ämnar till att stödja en av parterna i en konflikt.<sup>3</sup> Den som vidtar sympatiåtgärder har själv ingen egentlig del i konflikten och befinner sig inte ursprungligen i tvist med motparten, handlingen sker enbart för att visa sitt stöd till parten man väljer att vidta åtgärder med.<sup>4</sup> Sympatiåtgärder kan utföras både av arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Det vanligaste scenariot är sympatiåtgärder som vidtas av en arbetstagarorganisation som stöttar annan arbetstagarorganisation.<sup>5</sup> Många länder tillämpar proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder,

---

<sup>1</sup> Appelgren, Sofia, *Wild'n Fresh, min berättelse om salladsbaren*, Ekerlinds Förlag, Stockholm, 2007.

<sup>2</sup> Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, upplaga 1:3, Iustus förlag, Uppsala, 2016, s. 49.

<sup>3</sup> 41§ 1st p.4 MBL.

<sup>4</sup> Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, upplaga 3:2, Liber Ekonomi/Almqvist & Wiksell, Malmö, 1991, s.116.

<sup>5</sup> Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s.116.

som innebär att en åtgärd ska stå i proportion till sitt mål eller syfte.<sup>6</sup> I Sverige däremot, ställs inga krav på att en sympatiåtgärd ska vara proportionerlig. Inom privat sektor innebär detta i praktiken att omfattningen av en sympatiåtgärd som är tillåten aldrig begränsas oavsett vilka konsekvenser åtgärden resulterar i.<sup>7</sup> Enligt Fahlbeck kan man beskriva rätten att vidta sympatiåtgärder som ett vapen som han liknar vid “pistolen mot pannan” sett ur den angräpningsperspektiv. Vidare uttrycker Fahlbeck hur tillgången till detta sympativapen i kombination med villigheten att använda det ger fackföreningarna en mycket stark förhandlingsstyrka.<sup>8</sup> Trots att vi inom svensk arbetsrätt har detta starka medel att bruka i tider av konflikt rådet föreningsrätt. Även detta är en princip som anses grundläggande i det svenska systemet och som härstammar långt tillbaka i tiden.<sup>9</sup> Föreningsrätt innebär arbetsgivarens såväl som arbetstagarens rätt att bilda och tillhöra organisationer utan ingrepp från utomstående aktörer. Föreningsrätten är både positiv och negativ, den positiva skyddar rätten att bilda och tillhöra en organisation och den negativa skyddar rätten till det motsatta, att stå utanför en organisation.<sup>10</sup> Fallet med Wild ’n Fresh är ett exempel på hur det kan se ut när sympatiåtgärder inverkar på arbetsgivarens negativa föreningsrätt.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att undersöka den ställning och betydelse sympatiåtgärder har inom svensk arbetsrätt idag, som den utvecklats inom ramen för den europeiska rättsutvecklingen, samt redogöra för om och i sådana fall hur detta inskränker en arbetsgivares negativa föreningsrätt. Uppsatsen syftar utöver detta även till att behandla frågan om huruvida bristen på proportionalitet kopplat till sympatiåtgärder är ett problem och vilka konsekvenser tillämpningen av proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder skulle kunna ha.

---

<sup>6</sup> Arikel. 5.4 FEUF.

<sup>7</sup> SOU 1994:141 s. 62.

<sup>8</sup> Fahlbeck, Reinhold, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*, Juristförlaget, Lund, 2007, s. 58.

<sup>9</sup> AD 2001:20.

<sup>10</sup> Flodgren, Boel & Kristensson, Mona, *Arbetsrätt 2*, Liber Läromedel/Hermod, Malmö, 1981, s. 21.

För att redogöra syftet med uppsatsen har vi brutit ner det i mindre bitar i form av två frågeställningar, vilka är följande:

*- I vilken utsträckning inskränker rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder en arbetsgivares negativa föreningsrätt?*

*- Vad skulle införandet av en proportionalitetsprincip vid sympatiåtgärder få för konsekvenser?*

### 1.3 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel. Det inledande kapitlet är en introduktion, bestående av en bakgrund till ämnesområdet följt av arbetets syfte samt frågeställningar. Därefter kommer dispositionen vilket är den del läsaren befinner sig på nu och efter denna del kommer en redogörelse för den metod som använts under arbetets gång. Här diskuteras även val av källor. Det första kapitlets avslutande del motiverar vilka avgränsningar som gjorts. Introduktionen följs av kapitel två som behandlar negativ föreningsrätt. Kapitlet börjar med en introduktion av området, därefter behandlas negativ föreningsrätt ur ett internationellt och nationellt perspektiv. Medvetenhet finns om att den internationella reglering som presenteras tillämpas i Sverige och därigenom i praktiken också är svensk rätt. Anledningen till denna uppdelning är att avsnitten är omfattande och genom att dela upp redovisningen av den rättsliga regleringen i ett internationellt och nationellt perspektiv anser vi att arbetet får en tydligare struktur och att det som läsare är enklare att förstå hur området är reglerat. Denna uppdelning har vi även gjort i de följande två kapitlen. Syftet med kapitel två är att ge en klar bild över det rättsliga läget omfattande negativ föreningsrätt och skapa en grund för användningen av begreppet senare i analysen.

I kapitel tre behandlas området stridsåtgärder, även detta sett ur ett internationellt såväl som nationellt perspektiv av samma anledningar som ovan nämnt. Detta avsnitt syftar till att ge en bred grundförståelse för det rättsliga utgångsläget för rätten att vidta stridsåtgärder i Sverige idag, detta eftersom att sympatiåtgärder är en form av stridsåtgärd. Det centrala ämnet i uppsatsen är sympatiåtgärder och detta område ägnas kapitel fyra åt. I kapitlet behandlas den rättsliga regleringen av området idag nationellt såväl som internationellt. Detta är det mest centrala kapitlet då båda frågeställningarna har sin utgångspunkt i området sympatiåtgärder. I detta kapitel redogörs även för proportionalitetsprincipen kopplat till sympatiåtgärder. Eftersom att



proportionalitetsprincipen idag inte tillämpas på sympatiåtgärder i Sverige beskrivs principen framförallt ur ett internationellt perspektiv men vi redogör även för hur diskussionerna kring området ser ut i dagens politiska debatt. Syftet med detta är att ge läsaren de grundläggande förutsättningarna för principens funktion inför analysen. Vi har valt att placera avsnittet om proportionalitet i kapitlet om sympatiåtgärder då vi inte beskriver principen generellt utan har kopplingen till sympatiåtgärder ständigt i åtanke. Arbetet knyts ihop genom det femte kapitlet som är en analys. Analysen är uppdelad i två delar, en för varje frågeställning, och syftar till att presentera vad som går att konstatera från gällande rätt omnämnd tidigare i arbetet för att sedan diskutera hur detta går att tolka i behandlingen av frågeställningarna. Det sjätte och avslutande delen av arbetet är en slutsats, här sammanfattas resultatet från analysen och detta kopplas till vår samtid såväl som framtid. Detta kapitel består av slutsatser som kan dras från det rättsliga materialet men också personliga tankar och reflektioner kring området. Med kapitlet ämnar vi utöver detta att besvara frågeställningarna och sätta punkt för arbetet i sin helhet.

## 1.4 Metod och material

Som nämnt ovan är det huvudsakliga syftet med uppsatsen att redogöra för om och hur rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder inskränker på en arbetsgivares negativa föreningsrätt. Detta skall sedan kopplas till vad införandet av proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder skulle innebära. Metoden som används för att nå syftet med uppsatsen är av stor betydelse och genomsyrar alla dess delar. Genomgående under arbetet med uppsatsen har den rättsdogmatiska metoden tillämpats. Denna metod går ut på att svar på rättsfrågor söks genom kunskap om innehållet i gällande rätt eller *de lege lata*. Metoden syftar således till att fastställa vad som går att konstatera från gällande rätt på ett specifikt område.<sup>11</sup> De rättskällor vi framförallt använt oss av vid redogörelsen för det rättsliga underlaget är lagtext, förarbeten, doktrin, nationell såväl som internationell praxis och internationella rättshandlingar.

Lagtext är den primära rättskällan i arbetet, dock är regleringar i lagtext ofta uttryckta genom ett språk som är generellt och sällan entydigt. En anledning till detta är att rättssystemet behöver en

---

<sup>11</sup> Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, Svensk Juristtidning, Stockholm, 2004, s. 4.

viss grad av allmängiltighet, dessutom vill man inte låsa rättsutvecklingen.<sup>12</sup> Den svenska lag som varit mest betydande för uppsatsen är Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Enligt 1 § MBL reglerar lagen förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>13</sup> MBL omfattar både området negativ föreningsrätt och sympatiåtgärder och som följd har lagen varit klart betydande för den rättsliga redogörelsen såväl som analysen. För den rättsliga redovisningen av sympatiåtgärder har Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform haft betydelse. Regeringsformen är en av Sveriges grundlagar och beskriver bland annat vilka demokratiska rättigheter medborgarna har.<sup>14</sup> Även Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare nämns kort i arbetet.<sup>15</sup> Utöver svensk lagstiftning har artikel 11 i Europeiska kommissionen för mänskliga rättigheter, EKMR, haft stor betydelse för redovisningen av den rättsliga regleringen kring negativ föreningsrätt såväl som sympatiåtgärder. Även ILO:s konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten har varit betydande för dessa avsnitt av arbetet. Dessa är de två internationella rättskällor som framförallt använts i arbetet men även artikel sex i Europeiska Unionens Sociala Stadga har legat till grund för redogörelsen av sympatiåtgärder. Anledningen till att ett betydande fokus hamnat på internationell rätt är att det är i detta material som vi funnit de tydligaste formuleringarna av ämnesområdena uppsatsen behandlar. Värt att poängtera är att den internationella rätt som redovisas i uppsatsen är inkorporerad i Sverige och därigenom tillämpas som svensk rätt.

Som nämnt ovan är regleringar i lagtext ofta uttryckta generellt och sällan entydig, följden av detta blir att lagtolkning ofta sker med hjälp av andra typer av rättskällor.<sup>16</sup> Praxis är avgörande i tvister från domstol och en betydelsefull rättskälla i syfte att skapa sig en förståelse för hur lagtext ska tolkas och tillämpas.<sup>17</sup> På grund av utformningen av dagens svenska lagstiftning för negativ föreningsrätt och sympatiåtgärder är Arbetsdomstolens möjlighet att påverka rättsläget genom praxis begränsad. Vi har som följd av detta istället fördjupat oss i rättsfall från Europadomstolen och EU-domstolen, där har vi funnit flertalet rättsfall som behandlar sympatiåtgärder såväl som negativ föreningsrätt. De rättsfall som valts ut är de vi ansett vara

---

<sup>12</sup> Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, upplaga 7, Studentlitteratur AB, Lund, 2016, s.113-114.

<sup>13</sup> 1 § MBL.

<sup>14</sup> Hydén, Håkan, *Rättsregler, en introduktion till juridiken*, s. 3.

<sup>15</sup> Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

<sup>16</sup> Hydén, Håkan, *Rättsregler, en introduktion till juridiken*, s.115.

<sup>17</sup> Hydén, Håkan, *Rättsregler, en introduktion till juridiken*, s.116.

mest relevanta för uppsatsen ämnesområde. Som framgår senare i arbetet ägnas relativt mycket utrymme åt rättsfallen, anledningen till detta är att regleringar på EU-nivå ofta är vaga och ger liten vägledning. Genom rättspraxis skapas en förståelse för hur regleringarna ska tolkas.<sup>18</sup> Enligt Hettne och Otken kännetecknas EU-rätten av att rättspraxis är mer omfattande och betydelsefull än den svenska rättsordningen.<sup>19</sup> Detta är ytterligare en anledning till varför vi har valt att lyfta rättspraxis från EU.

Doktrin är skrivna verk av sakkunniga eller experter inom ett område och kan ses som ett komplement till andra rättskällor.<sup>20</sup> De litterära källor som uppsatsen grundar sig på är noga utvalda, vi har valt att endast se till litteratur från universitetets bibliotek och en klar majoritet av böckerna är skrivna av sakkunniga inom arbetsrätt. Vi har även använt oss av viss internationell litteratur för att finna stöd och förtydligande kring hur den internationella rätt vi använt oss av i arbetet ska tolkas.

## 1.5 Avgränsningar

Trots att utrymmet i en kandidatuppsats är omfattande krävs det att avgränsningar av området görs, vi har gjort två större avgränsningar. *För det första* är utgångsläget för behandlingen av frågeställningarna en situation där en facklig organisation vidtar sympatiåtgärder mot en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal och som dessutom inte är intresserad av att ingå avtal med sin motpart. Fokus ligger således på sympatiåtgärd som utförs av arbetstagersidan och inte arbetsgiversidan. Detta utgångsläge är märkbart i såväl den rättsliga redogörelsen som i analysen och slutsatsen. Syftet med denna avgränsning är att ge uppsatsen en tydlig riktning, det ska vara enkelt att följa med i arbetets olika delar och läsaren ska få en tydlig bild av dagens rättsläge och analyserna av och kring detta. Denna avgränsning var också nödvändig eftersom en bredare tolkning inte hade rymts inom ramarna för arbetet. Anledningen till att fokusområdet är sympatiåtgärd utförd av arbetstagersidan och inte arbetsgiversidan är att denna rollfördelning är den vanligaste då part väljer att vidta sympatiåtgärder.<sup>21</sup> *För det andra* har vi valt att endast se

---

<sup>18</sup> Hettne, Jörgen, Otken Eriksson Ida (red.), *EU-rättslig metod*, Norstedt Juridik, Stockholm, 2011, s. 49.

<sup>19</sup> Hettne, Jörgen, Otken Eriksson Ida (red.), *EU-rättslig metod*, s. 40.

<sup>20</sup> Sandren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3 upplaga, Norstedt Juridik, Stockholm, 2018, s. 44.

<sup>21</sup> Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s.116.

till stridsåtgärden sympatiåtgärder och inte stridsåtgärder i stort. Denna avgränsning har en enkel förklaring i att det var just sympatiåtgärder som vi intresserade oss för och därför valde att fokusera på. Att omfamna stridsåtgärder i stort hade krävt ett helt annat upplägg för uppsatsen.

Utöver dessa två större avgränsningar vill vi kort kommentera att det urval av domar från Europadomstolen och EU-domstolen som lyfts i uppsatsen är mycket omfattande, vi har därför valt att kort redogöra händelseförloppet för dessa och enbart lyfta fram de uttalande från domstolen som är av högst relevans för uppsatsens ämnesområde. Det är i sammanhanget värt att notera att vi vid redovisningen av Lavalmålet helt bortsett från målets huvudsakliga fråga om utstationeringsdirektivet och endast sett till hur frågan om sympatiåtgärder behandlats. Vi har utöver detta valt att inte nämna Britanniaprincipen och Lex Britannia vid redovisningen av Laval, anledningen är att det inte funnits utrymme till följd av att vi prioriterat andra områden.

## 2. Föreningsrätt

### 2.1 Introduktion

Föreningsrätt, ofta omnämnd som positiv föreningsrätt, innebär ett skydd för arbetstagare såväl som arbetsgivare att fritt tillhöra, utnyttja medlemskap i, verka för samt bilda arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer.<sup>22</sup> Det händer emellanåt att föreningsrätt blandas ihop med uttrycket föreningsfrihet, som istället innebär medborgarnas rätt i förhållande till stat och myndigheter att fritt bilda organisationer.<sup>23</sup> Föreningsrätt kan delas upp i extern och intern föreningsrätt. Den externa reglerar rätten omfattas av paragraferna 7-9 i MBL och reglerar rätten ansluta sig till fackliga organisationer och verka för dessa. I enlighet med regleringarna i 7-9 §§ MBL har både arbetstagare och arbetsgivare rätt att tillhöra, utnyttja medlemskapet i en förening, verka för den samt verka för bildande av organisationen.<sup>24</sup> Den interna föreningsrätten regleras inte i lagstiftning utan istället genom en förenings stadgar, rättspraxis och allmänna rättsprinciper inom förenings- och associationsrätten. Intern föreningsrätt avser förhållandet mellan en förening och dess medlemmar.<sup>25</sup> Den interna föreningsrätten berör områden som exempelvis rätt till in- och utträde ur förening samt rätten till stöd och hjälp från föreningen.<sup>26</sup> Det är viktigt att komma ihåg att alla arbetsmarknadsorganisationer omfattas av detta skydd, även om det inte finns ett kollektivavtal som binder parterna. Skyddet gäller endast anställda och arbetsgivare och inte exempelvis arbetssökande.<sup>27,28</sup>

Föreningsrättens historia sträcker sig långt tillbaka i tiden och redan under Decemberkompromissen 1906 uppkom skyddet för föreningsrätten på begäran av LO.<sup>29</sup> Tidig praxis från AD slog fast att avsked grundat i föreningstillhörighet innebar en kränkning av föreningsrätten.<sup>30</sup> Under tiden som praxis växte fram på området pågick diskussioner gällande införandet av ett lagstadgat skydd för föreningsrätten, vilket också hände 1936 då lagen om

<sup>22</sup> Flodgren, B., Hydén, H., Kristensson, M., *Arbetsrätt 2*, s. 21.

<sup>23</sup> 2 kap. 1 § 5 p. RF.

<sup>24</sup> 7 § MBL.

<sup>25</sup> Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, upplaga 1:3, Iustus förlag, Uppsala, 2017, s. 32.

<sup>26</sup> Flodgren, B., *Arbetsrätt 2*, s. 20.

<sup>27</sup> Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, upplaga 1:2, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1998, s. 51.

<sup>28</sup> AD 1982:16.

<sup>29</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, upplaga 3 Studentlitteratur, Lund, 2016, s. 440.

<sup>30</sup> AD 1931:107.

förenings- och förhandlingsrätt stiftades. Med denna lag utvecklades skyddet gällande förhandlingsrätten från att endast omfatta de fackligt organiserade till att gälla alla arbetstagare.<sup>31</sup> Mot slutet av sjuttio-talet antogs Medbestämmandelagen. Lagen reglerade förhandlingsrätten till den version vi ser idag.<sup>32</sup> Den viktigaste förändringen genom införandet av MBL var att fackföreningar genom förhandlingsrätten nu fick möjlighet att ta del i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>33</sup>

## 2.2 Negativ förhandlingsrätt

Fokusområde för uppsatsen är den negativa förhandlingsrätten, det vill säga rätten att stå utanför och som arbetstagare eller arbetsgivare ha möjlighet att välja att inte organisera sig. I Sverige regleras den negativa förhandlingsrätten både på nationell och internationell nivå, vilket redovisas nedan.

## 2.3 Internationell reglering

De internationella organ som framförallt reglerar området är International Labour Organisation, nedan kallat ILO, och Europeiska Unionen, EU.

ILO:s konvention nr 87 om förhandlingsfrihet och skydd för organisationsrätten är tillämplig på området förhandlingsrätt. Denna konvention är en av åtta kärnkonventioner inom ILO vilket innebär att den gäller som lag i alla medlemsländer.<sup>34</sup> Konvention nr 87 antogs år 1948 och berör framförallt relationen mellan stat och arbetsgivare eller arbetstagare och garanterar rätten att fritt bilda och ansluta till organisationer.<sup>35</sup> Konventionens slår fast att båda parter har rätt att skapa stadgar och regler samt välja egna representanter, med egen administration och formulera egna program. En annan viktig punkt i konventionen är att myndigheter ska hålla sig utanför, med ett visst undantag för exempelvis militär. Endast den positiva förhandlingsrätten skyddas uttryckligen i

---

<sup>31</sup> Holmström, Nils, *Förenings- och förhandlingsrätt. Kommentarer till redogörelse för lagstiftningen rörande förhandlings- och förhandlingsrätten på arbetsmarknaden*, Stockholm, 1936, Fritze, s. 138.

<sup>32</sup> Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig förhandlingsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Uppsala, 2003, s. 490.

<sup>33</sup> Herzfeld Olsson, *Facklig förhandlingsfrihet som mänsklig rättighet*, s. 491.

<sup>34</sup> Union to Union, *Mänskliga rättigheter i arbetslivet*, TMG Tabergs, 2016 s. 7.

<sup>35</sup> ILO konvention nr 87, artikel 2.

konventionen.<sup>36</sup> Frågan om den negativa föreningsfriheten togs upp och diskuterades vid införandet av konventionen. Diskussionen avslutades med att varje land själv ska avgöra om ett sådant skydd bör finnas eller inte.<sup>37</sup>

Även om ILO:s konvention 87 har betydelse för hur den negativa föreningsrätten regleras i Sverige är det Europakonventionens artikel 11 om förening och församlingsfrihet med tillhörande praxis som väger tyngst. Denna konvention gäller sedan 1995 som svensk lag.<sup>38</sup> Följande anges i konventionens elfte artikel:

- 1. Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.*
- 2. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel hindrar inte att det för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen görs lagliga inskränkningar i utövandet av de nämnda rättigheterna.<sup>39</sup>*

I själva artikeln nämns inte något specifikt om negativ föreningsrätt men praxis har genom åren visat att också den negativa föreningsrätten faller under detta skydd. Nedan presenteras två rättsfall från Europadomstolen som behandlat frågan om negativ föreningsrätt.

Det första fallet är *Young, James, Webster v. United Kingdom* och detta är ett av de första rättsfallen som behandlat negativ föreningsrätt. Målet handlar om arbetarna Young, James och Webster som under en längre tid haft anställning hos British Rail. Efter att arbetsgivaren skrivit på ett "closed-shop" avtal med fackföreningarna, vilket innebar att alla arbetstagare var tvungna att fackligt organisera sig<sup>40</sup>, sades Young, James och Webster upp.<sup>41</sup> De hade ingen vilja att organisera sig, Young och Webster då de inte höll med om föreningarnas politiska åsikter<sup>42,43</sup> och

---

<sup>36</sup> ILO konvention 87, artikel 1-5.

<sup>37</sup> SOU 1975:1 s. 260.

<sup>38</sup> Agell, Anders (red) & Hanau, Peter, *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden: Gustafssonmålet i perspektiv*, Iustus förlag AB, Uppsala, 1999, s. 14.

<sup>39</sup> Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, Artikel 11.

<sup>40</sup> *Young, James, Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 13.

<sup>41</sup> *Young, James, Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 12.

<sup>42</sup> *Young, James, Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 34.

<sup>43</sup> *Young, James, Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 43-44.

James då han ansåg att föreningen inte hade förmåga att representera honom på ett tillfredsställande sätt, samt att föreningsfrihet skulle föreligga.<sup>44</sup> Medlemskapet, som härmed blivit ett krav för anställning, uppfylldes inte och de sades upp. Detta krav var inte uppsatt vid anställningens början, tvist uppkom och togs hela vägen till kommissionen för mänskliga rättigheter, som bedömde att en kränkning av artikel 11 hade skett.<sup>45</sup> Regeringen bestred att en kränkning skulle ha ägt rum och förde fallet vidare till Europadomstolen.<sup>46</sup> Domstolen konstaterade att rätten att bilda och ansluta sig till en förening, den så kallade positiva föreningsrätten, endast är en aspekt av artikel 11. För att skyddet i artikel 11 ska gå att tillämpa måste individen ha möjlighet att själv avgöra på vilket sätt hen vill nyttja föreningsrätten, positiv såväl som negativ. Domstolen menade att British Rail hade gjort sig skyldig till en kränkning av föreningsrätten på två punkter. Dels hade de anställda ingen möjlighet att själva bestämma om eget medlemskap i fackförening men även att "closed-shop" avtalet inte hade funnits med från början av anställningen. Genom detta rättsfall fick Europadomstolen för första gången fördjupa sig i frågan om negativ föreningsrätt.<sup>47</sup>

Ett annat betydelsefullt rättsfall som behandlar området negativa föreningsrätt är målet *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland*. Bakgrunden till konflikten är att innehavandet av taxilicens på Island är villkorat på ett antal specifika punkter, ett av dessa villkor är att det endast är betalande medlemmar i föreningen Frami Automobile Association, förkortat Frami, som får erhålla en taxilicens. Sigurjónsson som ville erhålla taxilicens hade således inget annat val än att bli medlem i föreningen. Han var vid detta tillfälle medveten om kravet och kände till vilka konsekvenser utträde ur föreningen skulle ha. Efter en tid valde Sigurjónsson att sluta betala medlemsavgiften. Frami skickade flera påminnelser om betalning som han bortsåg från vilket tillslut gjorde att hans taxilicens blev indragen.<sup>48</sup> Sigurjónsson anförde att han av tidsbrist samt ekonomiska skäl inte hade varit tydlig med vad han ansåg om medlemskapstvånget redan innan påskrivning av kontraktet.<sup>49</sup> Sigurjónsson vände sig först till allmän domstol som avslög hans ärende.<sup>50</sup> Han valde då att föra fallet vidare till Islands högsta domstol, som fastslog att kravet på

---

<sup>44</sup> Young, James, *Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 37.

<sup>45</sup> Young, James, *Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 46.

<sup>46</sup> Young, James, *Webster v The United Kingdom*, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984, p. 47.

<sup>47</sup> Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, s. 334.

<sup>48</sup> *Sigurður A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993 p. 10.

<sup>49</sup> *Sigurður A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 9.

<sup>50</sup> *Sigurður A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 11-12, 14.



medlemskap i Frami inte utgjorde en föreningsrättskränkning i konstitutionell mening.<sup>51</sup> Sigurjónsson menade att kravet på medlemskap i Frami för erhållande av taxilicens stod i strid med Europakonventionens 11:e artikel och valde att ta ärendet vidare till kommissionen för mänskliga rättigheter.<sup>52</sup> Rapporten kommissionen tog fram höll med om att det förekom en kränkning av artikel 11.<sup>53</sup> Efter att rapporten släppts fördes tvisten vidare till Europadomstolen på den Isländska regeringens uppmaning, domstolen menade att det tvingade medlemskapet i Frami som medel för att få ut taxilicens inte var legitimt. Domstolen beskrev att detta tvång ”strikes at the very substance of the right guaranteed by Article 11 and itself amounts to an interference with that right”.<sup>54</sup> Utöver det menade domstolen att ett medlemskap inte var det enda sättet att få taxichaufförerna att följa aktuell reglering. Med detta rättsfall som underlag utvecklades för första gången definitionen av allmän negativ arbetsrätt.<sup>55</sup> Domstolen valde i detta fall att klargöra att de inte ansåg att deras uppgift var att avgöra om den negativa föreningsrätten kunde ses vara likvärdig till den positiva.<sup>56</sup>

Genom dessa två fall är det tydligt att det finns ett rättsligt skydd för negativ föreningsrätt i Sverige genom Europakonventionen. Konventionen har samma ställning som svensk lag och det finns en särskild regel i Regeringsformens 2 kapitel 19 § som innebär att lagar och föreskrifter inte får gå i strid med Europakonventionen.<sup>57</sup>

## 2.4 Nationell reglering

Som nämnt inledningsvis innebär föreningsrätt rätten att fritt tillhöra, utnyttja medlemskap i, verka för samt bilda arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer. I svensk lagstiftning regleras detta genom 7-9 §§ MBL med tillhörande praxis. I 7 § MBL regleras det verkliga skyddet för föreningsrätten, medan 8-9 §§ MBL skyddar mot samt definierar föreningsrättskränkning.

Genom 8 § MBL är det lagstiftat att föreningsrätten ska förbli okränkta.<sup>58</sup> En kränkning definieras

---

<sup>51</sup> *Sigurdur A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 15.

<sup>52</sup> *Sigurdur A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 16-17.

<sup>53</sup> *Sigurdur A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 26-27.

<sup>54</sup> *Sigurdur A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 36, 41. I domen hänvisas till Young, James and Webster p. 55 och p. 57 och till Sibson p. 29.

<sup>55</sup> Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, s. 347

<sup>56</sup> *Sigurdur A. Sigurjónsson v Iceland*, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993, p. 35.

<sup>57</sup> Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, s. 40.

<sup>58</sup> 8 § MBL.

som att en part på antingen arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtar åtgärd för att skada den som utnyttjat sin föreningsrätt eller genom försök till att hindra någon som önskar att organisera sig fackligt. En föreningsrättskränkning kan innebära att arbetsgivaren väljer att inte tilldela förmåner till en medarbetare som är aktiv inom facklig organisation.<sup>59</sup> Det andra stycket fastställer att varken arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer behöver tåla föreningsrättskränkning som skulle innebära intrång i deras verksamhet. I de fall då både lokal och central organisation finns har den centrala företräde.<sup>60</sup> Genom 9 § MBL har arbetstagar- och givarorganisationer en skyldighet att försöka hindra sina medlemmar från att vidta åtgärder som kan anses vara kränkande mot föreningsrätten samt även se till att personen upphör med dessa i de fall det ändå skulle ske.<sup>61</sup>

Den negativa föreningsrätten har inte fått samma rättsliga fäste som den positiva och något skydd för den går inte att uttryckligen hitta i svensk lagstiftning. Paragraferna 7-9 i MBL behandlar endast den positiva föreningsrätten och inget direkt skydd för den negativa rätten hittas.<sup>62</sup> Negativ föreningsrätt har under historiens gång varit ett omtalat ämne. Redan 1899 togs det upp en motion i riksdagen som föreslog lagregler för att skydda arbetare som inte ville organisera sig fackligt, motionen togs dock aldrig vidare.<sup>63</sup> Ett skäl till varför den negativa föreningsrätten uteblivit från svensk lagstiftning är att ett lagstadgat skydd för negativ föreningsrätt skulle innebära en konflikt med rätten att vidta stridsåtgärder. Med ett lagstadgat skydd hade det varit svårare för fackföreningar att få till kollektivavtal med arbetsgivarna. En facklig organisation skulle exempelvis inte ha rätt att använda sig av stridsåtgärder om en arbetsgivare skulle välja att stå utanför.<sup>64,65</sup> En annan anledning till varför reglering av negativ föreningsrätt inte uttryckligen är en del av lagstiftningen är den starka ställning fackliga organisationerna har i Sverige. Om lagreglerad negativ föreningsrätt skulle stå i strid med stridsåtgärder som vidtas av fackliga organisationer är det enkelt att förstå varför dessa inte skulle vara lika intresserade av att införa ett skydd av denna typ.<sup>66</sup>

---

<sup>59</sup> Tore Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 50.

<sup>60</sup> 8 § 2st MBL.

<sup>61</sup> 9 § MBL.

<sup>62</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 34.

<sup>63</sup> AD 2001:20.

<sup>64</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 35.

<sup>65</sup> Flodgren, Bodil, *Fackföreningen och rätten: en jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA*, Norstedt, Stockholm, 1978, s. 143.

<sup>66</sup> Flodgren, *Fackföreningen och rätten: en jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA*, s. 143.

Sammanfattningsvis är regleringen av negativ föreningsrätt inte direkt uttalad i svensk rätt och det är framförallt genom Europakonventionens artikel 11 som den negativa föreningsrätten regleras. Arbetsdomstolen har i praxis uttalat att den negativa föreningsrätten genom inkorporeringen av Europakonventionen har erhållit ett lagligt skydd. Vidare bör den negativa föreningsrätten enligt Arbetsdomstolens mening ges samma skydd som följer av Europadomstolens praxis.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> AD 2001:20.

## 3. Stridsåtgärder

### 3.1 Introduktion

Stridsåtgärder kan enklast beskrivas som ett sätt för arbetsmarknadens parter att utöva påtryckningar mot varandra i frågor som rör anställningsförhållanden.<sup>68</sup> Det sätt som stridsåtgärder regleras på i Sverige påverkas till stor del av rådande internationell lagstiftning på området. I denna uppsats har vi valt att se till reglering från ILO samt på EU-nivå.

### 3.2 Internationell reglering

Sverige tillämpar ILO:s konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.<sup>69</sup> Det finns ingen artikel i konventionen som direkt erkänner rätten att vidta sympatiåtgärder men genom det så kallade expertrådet har det systematiskt växt fram principer som förtydligat området baserat på konvention 87s artikel 3 och 10.<sup>70</sup> Principerna för rätten att vidta stridsåtgärder enligt ILO:s 87:e konvention finns förtydligade i en rapport organisationen tog fram 2012, "*Giving globalization a human face*". Från rapportens 117 § framgår det att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet, vidare beskrivs rätten som ett väsentligt medel som finns tillgängligt för arbetstagare såväl som organisationer i syfte att skydda sina intressen.<sup>71</sup>

Utöver reglering från ILO finns även regleringar på EU-nivå som tillämpas i Sverige. Som nämnt tidigare är Sverige bundet av Europakonventionen och det som framgår i konventionen är del av svensk rätt. Konventionens elfte artikel har genom praxis från EU-domstolen tolkats på ett sätt som erkänner rätten att vidta stridsåtgärder.<sup>72</sup> Sverige är också bundet av den Europeiska Unionens sociala stadga vars sjätte artikel erkänner rätten att tillgripa kollektiva åtgärder, alltså stridsåtgärder, som ett medel för att försvara sina intressen vid konflikt. Denna rätt gäller såtillvida inte annat framgår genom förpliktelser eller kollektivavtal.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 48.

<sup>69</sup> Waas, Bernd, *The right to Strike*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2014.

<sup>70</sup> Fallet R.M.T. v the United Kingdom, ansökan nr. 31045/10, dom av den 8 april 2014, s. 9-10.

<sup>71</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Giving globalization a human face*, 117 §, s. 46.

<sup>72</sup> Waas, *The right to Strike*, s. 527.

<sup>73</sup> Europeiska Unionens sociala stadga, artikel 6.

### 3.3 Nationell reglering

Rätten att vidta stridsåtgärder i Sverige beskrivs ofta som relativt fri alternativt oreglerad och detta baseras på att arbetsmarknadens parter i svensk arbetsrätt har statsmakternas förtroende att på egen hand lösa konflikter som uppstår.<sup>74</sup> Under lång tid har lagstiftaren valt att avstå från att detaljreglera stridsrätten och när en stridsåtgärd är pågående är statens princip att hålla sig neutral.<sup>75</sup> Rätten att vidta stridsåtgärder är en starkt integrerad del i den modell vår svenska arbetsrätt utgörs av och något som för många är en av dess byggstenar.<sup>76</sup>

Rätten att vidta stridsåtgärder är fastställd genom 2 kap 14 § regeringsformen (1974:152) där det går att läsa följande: *“En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal”*.<sup>77</sup> Stridsåtgärder är baserat på denna regel tillåtna i alla de fall då åtgärden inte bryter mot rådande lagstiftning eller avtal.

MBL är den lag där frågor som rör området omfattas, lagen reglerar den kollektiva arbetsrätten och stora delar av lagen är endast tillämplig då kollektivavtal gäller mellan parterna.

Inledningsvis i detta stycke kommer MBL tolkas utifrån ett perspektiv där kollektivavtal inte råder. Exempel på vad som räknas som en stridsåtgärd enligt MBL går att finna i lagens 41 §, de exempel på handlingar som man ger är arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.<sup>78</sup> Vad som avses med *“annan därmed jämförlig stridsåtgärd”* framgår ej och det saknas även en mer allmän definition av begreppet stridsåtgärder i MBL.<sup>79</sup> Anledningen till varför är inte helt klar, Glavå och Hansson föreslår att det kan beror på att lagen fokuserar på fredsplikt snarare än stridsåtgärder, alternativt att det beror på att det i många avseenden kan vara enklare att inte binda sig vid ett fast rättsligt

---

<sup>74</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 51.

<sup>75</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 51.

<sup>76</sup> Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 177.

<sup>77</sup> 2kap 14 § RF.

<sup>78</sup> 41 § MBL.

<sup>79</sup> SOU 1975:1 s. 352.

begrepp.<sup>80</sup> Genom förarbeten, praxis och doktrin går det dock att klassificera en stridsåtgärd som en i “*fackligt syfte vidtagen åtgärd med kollektiv prägel*”.<sup>81</sup> I grova drag innebär detta att syftet med en stridsåtgärd ska ligga utanför den individuella avtalsrelationer och vara en åtgärd som exempelvis syftar till att upprätta ett kollektivavtal med ett specifikt innehåll eller att ändra i ett befintligt kollektivavtal.<sup>82</sup> Det kan också handla om att en part vill hämnas eller tydligt markera sitt missnöje till följd av att den andra parten agerat på ett oriktigt sätt. Att åtgärden ska ha en kollektiv präglning innebär att den ska vara genomförd av en arbetstagarorganisation eller arbetsgivarorganisation.<sup>83</sup> En stridsåtgärd kan i princip vara vilken typ av åtgärd som helst och det finns inga direkta krav på hur handlingen ska se ut. Det centrala i bedömningen av huruvida en åtgärd ska klassas som en stridsåtgärd blir därför vanligen att handlingen ska ha till syfte att påverka den andra parten, frågan om vilket syfte en stridsåtgärd har kan många gånger vara det som avgör om åtgärden är lovlig eller olovlig.<sup>84</sup> För på samma vis som att det saknas en definition av begreppet stridsåtgärder i MBL finns det inte något tydligt uttalat om när en stridsåtgärd är lovlig eller olovlig i lagen. Det som går att utläsa från lagtext är således det som framgår av regeringsformens 2 kap 14 §, det vill säga att en stridsåtgärd är lovlig så länge den inte bryter mot gällande avtal eller lag.<sup>85</sup> Som nämnt inledningsvis i detta stycke är stora delar av MBL endast tillämpliga då kollektivavtal råder mellan parter, ett resultat av detta rättsliga läge är att kollektivavtal i stor utsträckning ingås. Den vanligast förekommande stridsåtgärden ämnar agera hjälpmedel för att upprätta ett kollektivavtal, om eller när ett kollektivavtal upprättats fungerar det som ett slags fredsdokument som medför fredsplikt för båda parterna.<sup>86</sup> I Sverige omfattas över 90 procent av organisationerna av kollektivavtal.<sup>87</sup>

Om parterna är bundna genom kollektivavtal och man avtalat om fredsplikt ser förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder till stor del annorlunda ut. MBL blir nu tillämplig och genom lagen begränsas möjligheten att vidta lovliga stridsåtgärder betydligt. Som nämnt tidigare i arbetet regleras rätten att vidta stridsåtgärder genom regeringsformen, huvudregeln i MBL är tvärtemot

---

<sup>80</sup> Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 178-179.

<sup>81</sup> Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 179-180.

<sup>82</sup> AD 1960:22.

<sup>83</sup> AD 2005:116.

<sup>84</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 53.

<sup>85</sup> 2kap 14 § RF.

<sup>86</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 56.

<sup>87</sup> Medlingsinstitutet årsrapport 2017, s. 224.

det som framgår i regeringsformen, alltså att stridsåtgärder istället inte är lovliga.<sup>88</sup> Av 41 § MBL framgår att arbetsgivare och arbetstagare bundna av kollektivavtal inte får vidta eller delta i stridsåtgärd, detta regleras vidare genom de fyra så kallade punktförbuden.<sup>89</sup> Den första punkten innebär ett förbud mot att vidta stridsåtgärder i ett försök att få motparten att gå med på ändring i ett kollektivavtals giltighet eller dess innebörd.<sup>90</sup> Den andra punkten är likartad och förbjuder stridsåtgärd som syftar till att ändra i ett redan befintligt kollektivavtal under dess giltighet.<sup>91</sup> Enligt den tredje punkten är det inte tillåtet att vidta stridsåtgärder som syftar till att åstadkomma ett nytt avtal när ett befintligt avtal fortfarande är giltigt.<sup>92</sup> Den fjärde och sista punkten förbjuder en stridsåtgärd som syftar till att stödja en part som själv inte får vidta stridsåtgärd. Detta innebär att det inte är tillåtet att vidta sympatiåtgärd för en part som är bunden av fredsplikt.<sup>93</sup> En stridsåtgärd som vidtas i strid med en eller flera av punkterna ovan är per automatik ogiltig.<sup>94</sup>

Som bekräftat ovan går dessa regler endast att tillämpa då kollektivavtal gäller mellan de berörda parterna. Fokusområde för denna uppsats är organisationer som genom sin negativa föreningsrätt aktivt väljer att inte teckna kollektivavtal. Till följd av det valet går punktförbuden i 41 § MBL ej att tillämpa, väljer en organisation att inte teckna kollektivavtal råder ingen fredsplikt och rätten att vidta stridsåtgärder enligt 2 kap 14 § RF gäller till följd av detta i princip fullt ut. Det finns alltså få hinder för en facklig organisation som vill vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare om dessa sinsemellan inte är bundna genom kollektivavtal. Stridsåtgärder kan även vidtas i syfte att stödja och stärka en av parterna i en lovlig konflikt, denna typ av stridsåtgärd är en sympatiåtgärd vilket för oss in på arbetets nästa del.

---

<sup>88</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 10.

<sup>89</sup> 41 § MBL.

<sup>90</sup> 41 § p.1 MBL.

<sup>91</sup> 41 § p.2 MBL.

<sup>92</sup> 41 § p.3 MBL.

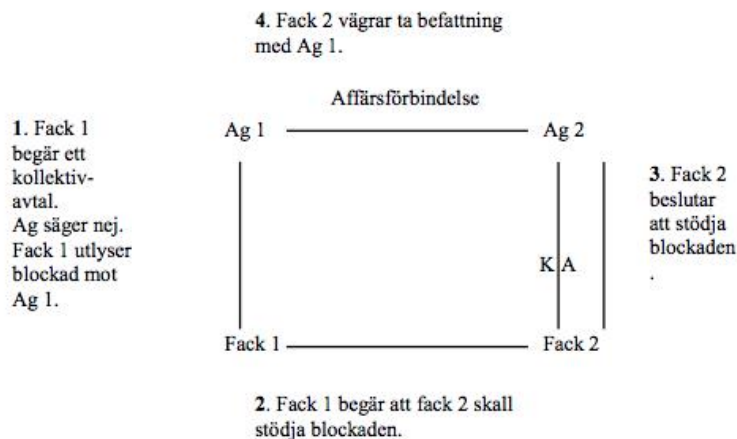
<sup>93</sup> 41 § p.4 MBL.

<sup>94</sup> 41 § 2st MBL.

## 4. Sympatiåtgärder

### 4.1 Introduktion

Som nämnt i arbetets inledande stycke är en sympatiåtgärd en typ av stridsåtgärd som ämnar till att stödja en av parterna i en primär arbetsmarknadskonflikt.<sup>95</sup> Den som vidtar sympatiåtgärder har själv ingen egentlig del i konflikten och befinner sig inte ursprungligen i tvist med motparten, handlingen sker enbart för att visa sitt stöd till parten man väljer att sympatisera med genom egna stridsåtgärder.<sup>96</sup> När en organisation vidtar sympatiåtgärder innebär det ofta endast en partiell arbetsnedläggelse, de arbetstagare som exempelvis sympatistrejkar utför sina arbetsuppgifter som vanligt förutom mot den arbetsgivare man riktar åtgärden mot.<sup>97</sup> Sympatiåtgärder kan utföras både av arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Det vanligaste scenariot är sympatiåtgärder som vidtas av en arbetstagarorganisation som stöttar annan arbetstagarorganisation. En typisk modell för hur sympatiåtgärder utspelar sig kan beskrivas genom att följa texten i sifferordning nedan.<sup>98</sup>



Bilaga 1.

Fahlbeck, s.11

<sup>95</sup> 41§ 1st p.4 MBL.

<sup>96</sup> Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s. 116.

<sup>97</sup> Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s. 117.

<sup>98</sup> Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s. 116.



## 4.2 Internationell reglering

Rätten att vidta sympatiåtgärder i Sverige är reglerad både på nationell och internationell nivå. De rättsliga regleringar på internationell nivå som går att tillämpa på sympatiåtgärder är desamma som omfattar rätten till stridsåtgärder omnämnda i avsnittet ovan, ILO:s konvention 87, artikel 11 i EKMR samt den sjätte artikeln i Europeiska sociala stadgan går att tillämpa också när vi pratar specifikt om sympatiåtgärder. Nedan följer två rättsfall som tagits upp i Europadomstolen och ett fall från EU-domstolen som förtydligar hur EU ställer sig till rätten att vidta sympatiåtgärder.

Ett relativt nytt fall där Europadomstolen behandlar frågan om sympatiåtgärder är målet *R.M.T. v the United Kingdom* från 2014. I detta fall utreder domstolen facketts möjlighet att vidta sympatiåtgärder i arbetsmarknadskonflikter.<sup>99</sup> Tvisten handlar om en arbetsgivare som överfört en del av sin verksamhet till ett annat bolag vilket innebar att personalen som omfattades av flytten fick en ny arbetsgivare. Den nya arbetsgivaren väljer att på olika sätt omförhandla anställningsvillkoren och vill bland annat sänka lönerna. De av arbetstagarna som är organiserade genomför till följd av detta ett antal kortare strejker men utan effekt eftersom deras fackförening bara har ett fåtal organiserade hos arbetsgivaren. Till följd av detta vill facket bredda konflikten så att strejken också skulle omfatta dess medlemmar som fortfarande var anställda hos den tidigare arbetsgivaren. Detta gick dock inte då det i Storbritannien finns ett förbud mot sympatiåtgärder. Facket valde som följd av detta att ta tvisten om sympatiåtgärder till Europadomstolen.<sup>100</sup> Domstolen dömde till facketts nackdel men förtydligade trots detta såväl begreppet och synen på sympatiåtgärder.<sup>101</sup> Selberg har analyserat fallet och beskriver det som att Europadomstolen menar att artikel 11 i EKMR ska tolkas i ljuset av kringliggande internationell rätt och framförallt artikel sex i Europeiska sociala stadgan samt ILO:s konvention 87 om föreningsrätt. Genom denna tolkning är artikel 11 i EKMR tillämplig på sympatiåtgärder.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> Selberg, Niklas, *Europadomstolens första mål om sympatiåtgärder*, EU och arbetsrätten, nr 2, 2014.

<sup>100</sup> *R.M.T. v the United Kingdom*, ansökan nr. 31045/10, dom av den 8 april 2014, p. 8-17.

<sup>101</sup> *R.M.T. v the United Kingdom*, ansökan nr. 31045/10, dom av den 8 april 2014, s. 104-106.

<sup>102</sup> Selberg, Niklas, *Europadomstolens första mål om sympatiåtgärder*, EU och arbetsrätten, nr 2, 2014.

Det andra målet vi vill belysa är *Gustafsson v Sweden*, kärnan i detta fall är relationen mellan arbetsgivarens negativa föreningsrätt enligt artikel 11 EKMR och rätten att vidta stridsåtgärder.<sup>103</sup> Tvisten handlar om Gustafsson, som under sommaren 1987 öppnade en restaurang på Gotland. Restaurangen drevs som en enskild firma och hade tio anställda där endast en var organiserad. Strax efter att restaurangen slagit upp portarna kontaktas Gustafsson av Hotell-och Restauranganställdas förbund, nedan kallat HRA, som kräver att Gustafsson ska ansluta sig till förbundet alternativt teckna ett hängavtal.<sup>104</sup> Hängavtal innebär att en arbetsgivare följer det för tidpunkten gällande riksavtalet inom den bransch man verkar. Genom att ingå ett hängavtal blir man som arbetsgivare bunden av ett rikstäckande avtal och har inte möjlighet att påverka dess innehåll.<sup>105</sup> I fallet med Gustafsson skulle ett hängavtal dessutom innebära att han endast fick anställa nya medarbetare som var medlemmar i HRA. Gustafsson tyckte att båda alternativen var förkastliga och vägrade därför att gå med på något av förslagen. Anställningsvillkoren för de anställda inom restaurangen reglerades i enskilda avtal, dessa låg i linje med branschavtalet vilket samtliga på arbetsplatsen var nöjda med. Det var dessutom ingen av de anställda som hade uttryckt att de ville att Gustafsson skulle ansluta sig till HRA. HRA ville dock inte lägga sig och utlyste en blockad mot Gustafssons anläggningar, omedelbart vidtog Handelsanställdas förbund och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet sympatiåtgärder. Blockaden avsåg nyanställningar och varuleveranser men sommaren därpå utvidgades den till att även omfatta samtliga transporter och sophämtningen. Detta gjorde det omöjligt för Gustafsson att fortsätta driva sin restaurang och han tvingades att sälja den vidare.<sup>106</sup> Innan restaurangen såldes vände sig Gustafsson till regeringen och krävde att de skulle ingripa och stoppa stridsåtgärderna men utan resultat och frågan om stridsåtgärderna prövades inte rättsligt i Sverige.<sup>107</sup> Då vände sig Gustafsson istället till Europadomstolen. Han hävdade att svenska staten kränkt hans negativa föreningsfrihet enligt Europakonventionens artikel 11. Domstolen tog upp fallet men i slutändan dömde man till fackets fördel. Källström mfl beskriver det som att domstolens agerande kan beskrivas som en avvägningsnorm, de ställde intresset bakom stridsåtgärden mot arbetsgivarens intresse att stå utanför organisationen eller

---

<sup>103</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 72.

<sup>104</sup> Agell, *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s. 20-21.

<sup>105</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 55-56.

<sup>106</sup> Agell, *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s. 21.

<sup>107</sup> Agell, *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, s. 22.

kollektivavtalssystemet och de skador som stridsåtgärden orsakat.<sup>108</sup> Eftersom att det i fallet med Gustafsson fanns möjlighet för arbetsgivaren att träffa ett hängavtal och på så sätt slippa gå med i en organisation menade europadomstolen att det tvång som arbetsgivaren utsattes för inte till fullo var skyddat av föreningsfriheten.<sup>109</sup>

Dessa två rättsfall ger en bild av hur Europadomstolen för visso erkänner rätten att vidta sympatiåtgärder men samtidigt väljer att döma relativt snävt i frågor som rör området.

Det tredje fall vi vill belysa på området är Laval-målet, tvisten handlar om det lettiska företaget Laval som via sitt dotterbolag utförde arbete i Sverige. Det svenska fackförbundet Byggnads ville teckna kollektivavtal med de anställda på Laval eftersom att de hade arbetare i Sverige, detta trots att Laval redan var bundna av ett lettiskt kollektivavtal. Till följd av det redan undertecknade kollektivavtalet ville Laval inte ingå kollektivavtal med Byggnads och som resultat försattes bolaget i blockad av fackförbundet.<sup>110</sup> En månad efter att konfliktens inleddes vidtog fackförbundet Elektrikerna sympatiåtgärder, detta var det första facket som vidtog sympatiåtgärder men inte det sista. En månad efter att Elektrikerna gett sig in i tvisten var det ytterligare sju stycken fackförbund som vidtog sympatiåtgärder i syfte att stödja primärkonflikten mellan Byggnads och Laval.<sup>111</sup> Efter månader av blockad gick slutligen dotterbolaget som utförde arbete i konkurs och företaget NCC tog över arbetet.<sup>112</sup> Tvisten togs till Arbetsdomstolen som i sin tur begärde ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Innan domen föll gav generaladvokat Mengozzi ett förslag till avgörande, i förslaget tryckte Mengozzi på att AD skulle göra en proportionalitetsbedömning för de vidtagna stridsåtgärderna. Detta för att undersöka om åtgärderna gick utöver vad som var nödvändigt för att uppnå de mål som fanns bakom stridsåtgärderna.<sup>113</sup> När EU-domstolen dom väl kom var den till Lavals fördel. I sitt domskäl vägrade domstolen rätten att vidta fackliga stridsåtgärder mot rätten till fri rörlighet och proportionalitetsprincipen och ansåg då att stridsåtgärderna i målet utgjorde ett otillåtet

---

<sup>108</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 72-73.

<sup>109</sup> Källström, Malmberg, Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 73.

<sup>110</sup> Malmberg, Jonas, *The impact of the ECJ judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*, Policy department, economic and scientific policy, Bryssel, 2010 s. 5.

<sup>111</sup> AD 2009:89.

<sup>112</sup> AD 2009:89.

<sup>113</sup> Thörnqvist, Christer och Woolfson, Charles, *Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval-målet och den svenska arbetsmarknaden*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 3, 2011, s. 13.

rörelsehinder.<sup>114</sup> Vidare slog EU-domstolen fast att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som är en starkt integrerad del av EU-rätten.<sup>115</sup> Domstolen uttalade emellertid att denna rättighet kan begränsas och att stridsåtgärder bör utföras i linje med proportionalitetsprincipen.<sup>116</sup>

Efter att EU-domstolen presenterat sin dom togs fallet återigen upp i Arbetsdomstolen. AD dömde till fördel för Laval i linje med EU-domstolen och uttalade följande om fackliga organisationers möjlighet att genom stridsåtgärder få igenom sin sak: *“De svenska fackliga organisationerna har ett stort mått av självbestämmande och avsevärda befogenheter när det gäller att vidta åtgärder för att förmå arbetsgivare att teckna kollektivavtal. De får anses ha utövat vad EG-domstolen kallar "sin rättsliga autonomi" när de vidtog de aktuella stridsåtgärderna respektive sympatiåtgärderna för att förmå bolaget att inleda förhandlingar om lön och ingående av kollektivavtal.”*<sup>117</sup> I en rapport skriven för EU:s räkning beskriver Malmberg hur lagen Lex Laval tillkom i Sverige som ett resultat av EU-domstolens dom i Laval-målet.<sup>118</sup> Regeln är idag en del av *Lagen om utstationering av arbetstagare* och av lagens 5a § framgår att då ett utländsk företag bedriver verksamhet i Sverige och har sämre villkor än de svenska minimikraven är det tillåtet för en svensk fackförening att kräva det utländska företaget att ingå kollektivavtal genom att vidta stridsåtgärder.<sup>119</sup> Det framgår tydligt att det endast får vidta stridsåtgärder i syfte att uppfylla minimikraven.<sup>120</sup> Lex Laval kan ses som ett sätt att begränsa fackföreningar från att ställa orimliga krav på företag.<sup>121</sup>

Det är tydligt att Laval-målet väckte frågan om fackföreningars starka möjlighet att vidta stridsåtgärder i syfte att driva igenom sin sak. Frågan om proportionalitet kopplat till fackliga stridsåtgärder lyfts genom fallet.

---

<sup>114</sup>Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, upplaga 6, Norstedts Juridik, Stockholm, s. 300. 2018.

<sup>115</sup> Mål C-341/05, *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, 18 december 2007, p. 91.

<sup>116</sup> Mål C-341/05, *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, 18 december 2007, p. 94.

<sup>117</sup> AD 2009:89.

<sup>118</sup> Malmberg, Jonas, *The impact of the ECJ judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*, Policy department, economic and scientific policy, Bryssel, 2010, s. 9.

<sup>119</sup> 5a § Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

<sup>120</sup> 5a § p.3 Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

<sup>121</sup> Malmberg, Jonas, *The impact of the ECJ judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*, Policy department, economic and scientific policy, Bryssel, 2010 s. 9.

### 4.3 Nationell reglering

Sympatiåtgärder är som deklarerat inledningsvis i arbetet en typ av stridsåtgärd och den rättsliga regleringen går därför i linje med den som redan är presenterad. Råder inte kollektivavtal mellan parterna gäller 2 kap 14 § RF fullt ut.<sup>122</sup> Rätten att vidta sympatiåtgärder är så pass långtgående att en organisation som själv är bunden av kollektivavtal med fredsplikt trots detta kan vidta sympatiåtgärder till stöd för annan part som vidtar lovlig stridsåtgärd.<sup>123</sup>

När det kommer till rätten att vidta fackliga stridsåtgärder mot part som inte är intresserad av att träffa kollektivavtal ses den svenska regleringen ur ett internationellt perspektiv som mycket långtgående. Utöver detta ses dessutom rätten till sympatiåtgärder ofta som än mer vidsträckt och generös jämfört med hur det regleras internationellt.<sup>124</sup> Enligt Fahlbeck har rättsläget för sympatiåtgärder i princip varit oförändrat sedan dess uppkomst i början av 1900-talet, detta trots att lagstiftning i form av regeringsformen och MBL har reglerat området sedan dess uppkomst.<sup>125</sup> Som nämnt i föregående kapitel finns det grundläggande skillnader i hur stridsåtgärder och därigenom sympatiåtgärder kan tillämpas beroende på om kollektivavtal finns mellan parterna eller ej.<sup>126</sup> Finns kollektivavtal mellan parter finns en särskild begränsning av rätten att vidta sympatiåtgärder i 41 § p. 4 MBL där det framgår att det inte är tillåtet att vidta en stridsåtgärd som har till ändamål att stödja annan när denne inte själv får vidta stridsåtgärd. Alltså, den enda gång som sympatiåtgärder inte är tillåtna är då de innebär att stöd riktas mot en olovlig konflikt.<sup>127</sup> I motsats till detta får alltså den som är bunden av kollektivavtal trots detta vidta sympatiåtgärd när den primära konflikten är laglig.<sup>128</sup> Regleringen av sympatiåtgärder kan därför ses som mer generös i jämförelse med regleringen av stridsåtgärder i stort.

Rätten att vidta sympatiåtgärder kan ses som ett sätt att främja centralisering av avtalsförhandlingar och kollektivavtal. Att kollektivavtal om minimilöner och anställningsvillkor ofta träffas för en hel bransch är något som närmast kan ses som karaktäristiskt på den svenska arbetsmarknaden och det är möjligt att argumentera för att rätten till sympatiåtgärder har en roll i

---

<sup>122</sup> 2kap 14 § RF.

<sup>123</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 21.

<sup>124</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 21.

<sup>125</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 9.

<sup>126</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 9.

<sup>127</sup> 41 § MBL, *Stridsåtgärder*, Fahlbeck s. 13.

<sup>128</sup> Algotsson, *Grundläggande rättigheter eller handelshinder*, s. 125.

detta.<sup>129</sup> Genom sympatiåtgärder kommer möjligheten att sätta en påtaglig och minst sagt stark press mot en arbetsgivare som kan leda till att denne inte ser något annat alternativ än att lägga sig för de krav tvisten avser.<sup>130</sup>

## 4.4 Proportionalitetsprincipen

Av den femte artikeln i EU:s FEUF framgår att en åtgärd i enlighet med proportionalitetsprincipen till innehåll och form aldrig får gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målet. Principen i sig har en central roll i EU-rätten och genomsyrar alla dess delar.<sup>131</sup> Proportionalitetsprincipen är omnämnd tidigare i uppsatsen och går att koka ner till tre kriterier. En åtgärd ska; 1, vara nödvändig för att uppnå det legitima målet; 2, inte innebära större inskränkningar än nödvändigt i förhållande till syftet och; 3, stå i rimlig proportion till den skada som den tillför.<sup>132</sup>

Det handlar således inte om att proportionalitetsprincipen inte tillämpas i svensk rätt utan att principen inte är tillämplig på frågor som rör stridsåtgärder och därigenom sympatiåtgärder. Detta innebär i sin tur att den svenska lagstiftningen inte kräver att det ska finnas en rimlig relation mellan målet med en sympatiåtgärd och de faktiska medel som sedan används för att nå detta mål.<sup>133</sup>

Den svenska regleringen kring rätten att vidta sympatiåtgärder beskrivs ofta som vidsträckt betraktat från ett internationellt perspektiv.<sup>134</sup> Vi behöver inte resa långt för att hitta länder som reglerat det på ett annorlunda vis. I Storbritannien har man valt att helt förbjuda rätten att vidta sympatiåtgärder och så har det rättsliga läget sett ut sedan början på 90-talet.<sup>135</sup> På lite närmre avstånd har vi Danmark, i Hasselbalchs bok *Arbejdsret* beskrivs det att sympatiåtgärder, som ett medel att stödja en lovlig stridsåtgärd, i vissa fall är rättsligt korrekt.<sup>136</sup> Dansk rätt erkänner

---

<sup>129</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 21-22.

<sup>130</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 62-63.

<sup>131</sup> Art. 5.4 FEUF.

<sup>132</sup> Bernitz & Kjellgren, *Europarättens grunder*, s. 158.

<sup>133</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 10.

<sup>134</sup> Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 21.

<sup>135</sup> Fahlbeck, *Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv*, RATIO, Lund 2006, s. 34.

<sup>136</sup> Hasselbalch, Ole, *Den danske arbejdsret*, Jurist -og Okonomforbundets Forlag, Köpenhamn, 2009, s. 212.

samma typer av stridsåtgärder som svensk rätt och utifrån sett kan regleringarna uppfattas som lika. Dyker man däremot ner i dansk rättspraxis finns det sju preciseringar för vad som krävs för att en stridsåtgärd ska kunna betecknas som lovlig. Enligt den tredje preciseringen måste en stridsåtgärd stå i rimligt förhållande till det som den stridande parten vill uppnå vad avser mål och medel, med andra ord, proportionalitet.<sup>137</sup> Ett exempel på när en stridsåtgärd och därigenom sympatiåtgärd inte är proportionerlig enligt dansk praxis är då den används mot en arbetsgivare på ett sätt som leder till att denne inte kan fortsätta att driva sin verksamhet.<sup>138</sup>

I motsats till detta saknas alltså regler om proportionalitet mellan en stridsåtgärds effekt och det egentliga målet i svensk lagstiftning.<sup>139</sup> Detta är en fråga som har varit föremål för politisk debatt vid flertalet tillfällen men utan att beslut om förändring har skett. I den Öbergiska utredningen som släpptes 1998 föreslogs att en regel om proportionalitet skulle införas.<sup>140</sup> I utredningen hävdades att en bestämmelse om proportionalitet skulle skapa en mer rimlig balans mellan parterna på arbetsmarknaden, man vill begränsa möjligheten till åtgärder som kostar väldigt lite för den egna organisationen men som samtidigt orsakar stora kostnader för motparten.<sup>141</sup> Utredningen betonade också att kravet på att stridsåtgärder ska stå i rimlig proportion till sitt ändamål inte stred mot gällande rätt i vare sig Sverige eller internationellt sett. Flera av EUs medlemsländer tillämpar proportionalitetsprincipen kopplat till stridsåtgärder och i enlighet med 2 kap 14 § RF får stridsåtgärder begränsas genom lag.<sup>142</sup>

Även i dagens politiska klimat är frågan om proportionalitet kopplat till sympatiåtgärder ett hett ämne. I en motion till riksdagen 2017 föreslår Moderaterna att införa en begränsning av konflikträtten. I motionen önskar partiet införa en proportionalitetsprincip vid sympatiåtgärder likt den vi ser i exempelvis Danmark.<sup>143</sup> Centerpartiet är inne på samma spår och uttrycker i sin partistämman att de anser dagens möjligheter att vidta stridsåtgärder för fackföreningarna som alltför långtgående. Partiet menar att införandet av en proportionalitetsprincip för arbetsmarknadskonflikter är ett sätt att anpassa möjligheten att vidta sympatiåtgärder till dagens

---

<sup>137</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 24-25.

<sup>138</sup> SOU 1998:141 s. 406.

<sup>139</sup> SOU 1994:141 s. 62.

<sup>140</sup> Algotsson, *Grundläggande rättigheter eller handelshinder*, s. 125.

<sup>141</sup> SOU 1998:141 s. 403.

<sup>142</sup> SOU 1998:141, s. 407.

<sup>143</sup> Motion till riksdagen 2017/18:2697.

förhållande.<sup>144</sup> Svenskt Näringslivs vice VD Peter Jeppsson gick 2016 ut och uttryckte att han såg ett behov av ett förbud mot sympatiåtgärder. I sitt uttalande hävdar han att de som vidtar sympatiåtgärder genom sitt agerande bryter mot den avtalade arbetsfreden men att detta enligt de svenska konfliktreglernas utformande är fullt tillåtet. Jeppsson menar att detta är fel, förlegat och att det urholkar värdet av att teckna ett kollektivavtal för företaget. Detta var inte första gången Svensk Näringsliv uttryckt sig i frågan om sympatiåtgärder, i organisationens förslag till ett nytt huvudavtal 2009 föreslog man att en stridsåtgärd ska pågått under minst fyra veckor innan det ska vara tillåtet att vidta sympatiåtgärder.<sup>145</sup> Samtidigt står LO och TCO på den motsatta sidan och arbetar för bevarandet av sympatiåtgärder i den form vi har idag. En av TCOs utredare uttrycker i ett inlägg på organisationens hemsida en oro för att införandet av en proportionalitetsprincip i praktiken skulle innebära att alla stridsåtgärder skulle hamna i domstol och behöva statens godkännande innan de kan vidtas. Detta, menar utredaren, skulle både innebära ett steg bort från den svenska modellen och vara ett slöseri på Arbetsdomstolens resurser.<sup>146</sup>

Det är tydligt att meningarna här är delade och åsikterna går isär. Klart är att området är i princip oreglerat sedan över 100 år tillbaka i tiden<sup>147</sup> och att frågan om dess aktualitet inte förvånande är en återkommande del i den politiska debatten.

---

<sup>144</sup> Qarlssoon, Annika, Centerpartiet, *vår politik*: <https://www.centerpartiet.se/var-politik/politik-a-o/jobb/arbetsratt-och-fackforening> (hämtad 2018-11-11).

<sup>145</sup> Svenskt Näringsliv, *Det behövs ett förbud mot sympatiåtgärder*, 21 april 2016: [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/det-behovs-ett-forbud-mot-sympatiatgarder\\_646118.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/det-behovs-ett-forbud-mot-sympatiatgarder_646118.html) (hämtad 2018-11-29).

<sup>146</sup> Samuel Engblom, TCO, *Om strejkrätt och proportionalitet*, 12 juni 2014: <http://www.utredarna.nu/samuelengblom/2014/06/12/om-strejkratt-och-proportionalitet/> (hämtad 2018-11-14).

<sup>147</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor*, s. 9.



## 5. Analys

### 5.1 I vilken utsträckning inskränker rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder en arbetsgivares negativa föreningsrätt?

Av den rättsliga reglering som är presenterad ovan går det att konstatera att negativ föreningsrätt kopplat till vår frågeställning innebär att en arbetsgivare har rätt att välja att inte organisera sig och ingå kollektivavtal med en facklig organisation. Det är framförallt den positiva föreningsrätten som skyddas genom lag, den negativa erkänns istället genom motsatstolkning och praxis från Europadomstolen. Trots att den negativa föreningsrätten erkänns har den alltså ett relativt svagt rättsligt skydd i Sverige och en facklig organisation kan utan rättsliga hinder vidta stridsåtgärder, som exempelvis sympatiåtgärder, mot en arbetsgivare i syfte att få denne att ingå ett kollektivavtal.

Fackliga organisationers möjlighet att vidta sympatiåtgärder i Sverige bedöms som långtgående, särskilt sett ur ett internationellt perspektiv, vilket går att konstatera utifrån rättslig reglering redovisad ovan. Rätten att vidta sympatiåtgärder är i Sverige grundlagsskyddad genom 2 kap 14§ RF.<sup>148</sup> En sympatiåtgärd är genom den idag gällande svenska regleringen lovlig och tillåten så länge primärkonflikten som åtgärden stödjer är lovlig. Det är i kombination med detta tillåtet för ett fackförbund att vidta sympatiåtgärder trots att de är bundna av fredsplikt genom ett kollektivavtal. Det finns idag inget krav på proportionalitet kopplat till sympatiåtgärder, det finns alltså inget som reglerar hur långtgående en sympatiåtgärd får lov att vara för att nå målet eller syftet med primärkonflikten.<sup>149</sup>

Under arbetet med uppsatsen har det varit betydligt enklare att hitta rättsfall som berör områdena sympatiåtgärder och negativ föreningsrätt från Europadomstolen och EU-domstolen än Arbetsdomstolen. I Sverige tycks frågan om sympatiåtgärder kopplat till negativ föreningsrätt vara större i den politiska debatten än inom rättsväsendet. En anledning till att området inte lyfts fram i svenska rättsfall kan vara på grund av utformningen av dagens lagstiftning där den negativa föreningsrätten inte framgår tydligt samtidigt som möjligheten att vidta sympatiåtgärder

---

<sup>148</sup> 2kap 14§ RF.

<sup>149</sup> SOU 1994:141 s. 62.

enligt lag är fritt hållen. Eftersom sympatiåtgärder alltid är lovliga, så länge primärkonflikten som åtgärden stödjer är det i kombination med att det inte tillämpas någon proportionalitetsprincip på området, är det sällan rättsligt möjligt att ifrågasätta en vidtagen sympatiåtgärd. 2 kap 14 § i regeringsformen tillåter endast begränsning av stridsåtgärder genom avtal eller lag vilket försvårar Arbetsdomstolens möjlighet att genom praxis påverka rättsläget såväl som gränsdragningen för sympatiåtgärders lovlighet. Enligt den Öbergiska utredningen finns det inget hinder i regeringsformen för att införa en tydligare reglering av rätten att vidta sympatiåtgärder.<sup>150</sup> I 2 kap 14 § RF framgår det att en stridsåtgärd är lovlig så länge den *inte bryter mot avtal eller lag*. Införandet av en lag som reglerar området skulle baserat på detta inte strida mot regeringsformen.<sup>151</sup>

Som konstaterats tidigare i uppsatsen sträcker sig rätten att vidta sympatiåtgärder långt tillbaka i tiden och området är i princip oförändrat sedan början av 1900-talet.<sup>152</sup> Den kanske mest sannolika orsaken till detta är att sympatiåtgärder är ett mycket starkt rättsligt medel för fackföreningar att bruka i tider av konflikt. Möjligheten att som fack gå ihop över olika branscher gör att man kan möta en arbetsgivare med ett mycket starkt medel likt det vi såg i händelseförloppet på Wild 'n Fresh. Det är mot bakgrund av detta inte förvånande att fackliga organisationer verkar för att bibehållandet av rätten till sympatiåtgärder som vi ser idag.

Svensk arbetsmarknad har länge kännetecknats av sin höga organisationsgrad men detta till trots går det att se en tydlig nedgång på senare år. År 2000 var 81 procent av alla löntagare fackligt organiserade, denna siffra har fram till 2017 sjunkit till 69 procent.<sup>153</sup> Det finns anledning att tro att detta är en utveckling som kommer fortgå i takt med att många som idag är fackligt anslutna går i pension samtidigt som unga arbetstagare inte alltid ser det som en självklarhet att ansluta sig till en facklig förening.<sup>154</sup> En stor konsekvens av det minskade antalet medlemmar är att fackföreningarna tappar i kraft. Trots att 90 procent av löntagare omfattas av kollektivavtal idag, är det inte osannolikt att nyetablerade och mindre företag i framtiden aktivt väljer att inte teckna

---

<sup>150</sup> SOU 1998:141 s. 407.

<sup>151</sup> 2 kap 14§ RF.

<sup>152</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor* s. 9.

<sup>153</sup> Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet, 2018 s. 8.

<sup>154</sup> Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet, 2018 s. 20.

kollektivavtal. Detta dels då de anser att de fackliga kraven redan uppfylls i anställningsavtalet men även för att arbetstagarna upplever att de inte har någon nytta av att organisera sig fackligt jämfört med kostnaden medlemskapet för med sig.<sup>155</sup> Det är endast när både arbetsgivare och arbetstagare är organiserade i betydande grad som kollektivavtalet får sin fulla kraft. Det är inte osannolikt att denna utveckling leder till att fler stridsåtgärder och därmed inte minst sympatiåtgärder vidtas i syfte att balansera ut maktfördelningen. Fackföreningar har mycket att vinna på att stötta varandra genom sympatiåtgärder i syfte att behålla sin maktposition på arbetsmarknaden.

Fokusområde för uppsatsen är å ena sidan arbetsgivarens negativa föreningsrätt och å andra sidan fackliga organisationernas rätt att vidta sympatiåtgärder. Dessa kan i sammanhanget beskrivas som varandras motpoler men är trots detta långt ifrån jämlika. Båda är rättigheter men i situationer där flera fackliga föreningar vidtar sympatiåtgärder kan detta medel bli betydligt starkare än sin motpols vilket resulterar i att arbetsgivarens negativa föreningsrätt förlorar sin funktion. Det går att konstatera att möjligheten för fackliga föreningar att gå samman genom att vidta sympatiåtgärder skapar ett mycket starkt vapen att bruka i syfte att driva igenom sin sak.

Med den reglering av områdena som vi ser idag går det otvivelaktigt att argumentera för att rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder är ett medel som kan inskränka på en arbetsgivares negativa föreningsrätt. Skyddet för rätten att vidta sympatiåtgärder är stark och omfattande medan den negativa föreningsrätten närmast kan beskrivas som ett indirekt skydd som tolkas genom erkännandet av den positiva föreningsrätten. Detta kan ses som problematiskt om vi jämför sympatiåtgärder mot den negativa föreningsrätten, då det finns en tydlig obalans mellan dem. Konstaterat ovan är att en uppstramning av rätten att vidta sympatiåtgärder inte skulle hindras av nuvarande lagstiftning och tankar om hur utförande av detta skulle kunna te sig för oss in på analysens nästa del.

---

<sup>155</sup> Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet, 2018 s. 18.

## 5.2 Vad skulle införandet av en proportionalitetsprincip vid sympatiåtgärder få för konsekvenser?

I fallet med Wild 'n Fresh handlade konflikten om att HRA ville teckna kollektivavtal med företaget mot arbetsgivarens vilja. Eftersom att ingen av de anställda på Wild 'n Fresh var fackligt organiserade hade HRA ingen att ta ut i strejk vilket gjorde att de inte hade möjlighet att på egen hand utgöra en tillräckligt stark påtryckning på arbetsgivaren för att driva igenom sin sak. Följden blev att andra fackföreningar som inte alls omfattar restaurangbranschen och som inte hade en del i konflikten anslöt sig och vidtog sympatiåtgärder. Effekten blev att restaurangen tvingades stänga ner sin verksamhet och det går att argumentera för att arbetsgivarens negativa föreningsrätt härigenom inskränktes till följd av rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder. Man kan ställa sig frågan om de åtgärder som ägaren till Wild 'n Fresh utsattes för stod i proportion till det syfte som HRA hade. Utifrån sett kan man se det som att utfallet här blev att båda parter gick ur konflikten som förlorare, restaurangen stängdes ner och inget kollektivavtal skrevs under. När en arbetsgivare tvingas välja mellan att teckna kollektivavtal eller stänga ner sin verksamhet råder i praktiken ingen negativ föreningsrätt. Återkommande i tre av de fall vi har presenterat i uppsatsen, Wild 'n Fresh, Gustafssonmålet och Laval-målet är att företagen efter påtryckningar i form av sympatiåtgärder antingen går i konkurs eller stängs ner. För mindre företag som i fallen med Gustafsson och Wild 'n Fresh kan konsekvenserna av att fackföreningar vidtar sympatiåtgärder bli förödande. I dessa fall blir den negativa föreningsrättens betydelse obefintlig. Det går att argumentera för att sympatiåtgärderna i dessa fall inte står i proportion till sitt mål eller syfte och genom införandet av en proportionalitetsprincip skulle rätten att vidta sympatiåtgärder styras upp utan att helt förbjudas.

Införandet av proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder innebär inte att alla sympatiåtgärder klassas som oproportionerliga. Det blir i sammanhanget viktigt att poängtera att rätten att vidta sympatiåtgärder genom införandet av principen inte försvinner helt som exempelvis i Storbritannien. Sympatiåtgärder är i enlighet med EU:s rättspraxis en mänsklig rättighet och ett viktigt stridsmedel för arbetstagsarsidan som bör finnas kvar i form av ett medel att bruka i tider av konflikt. En uppstramning av rätten att vidta sympatiåtgärder bör ses som ett sätt att anpassa fackförbundens makt till arbetsgivarens negativa föreningsrätt. En arbetsgivare borde själv ha möjlighet att välja vilket alternativ som är bäst för den specifika organisationen och alternativa

avtal som träffas utanför kollektivavtal är ett alternativ som inte bör blockeras fullständigt genom fackliga sympatiåtgärder. Med alternativa avtal avses i denna kontext avtal som tecknas utan fackliga organisationers inblandning men som når upp till motsvarande nivå som kollektivavtal på området. Detta i sin tur innebär inte att avtal som tecknas genom påtryckningar från fackliga organisation alltid är fel. Det handlar om balansgången mellan sympatiåtgärder och negativ föreningsrätt som med dagens reglering kan innebära att den fackliga rätten att vidta sympatiåtgärder blir oproportionerlig jämfört med arbetsgivarens negativa föreningsrätt. Införandet av en proportionalitetsprincip skulle innebära att fackliga organisationer i större utsträckning tvingar motivera vidtagna åtgärder. Var en gränsdragning ska göras är svårt att uttala sig om och det är något som måste växa fram genom ny praxis på området. Det är troligt att Arbetsdomstolen inledningsvis kommer se till hur liknande fall hanterats av domstolarna inom EU och närliggande länder som exempelvis Danmark. Som nämnt i ovanstående avsnitt är en facklig sympatiåtgärd enligt dansk praxis inte proportionell om den används på ett sätt som leder till att den utsatta arbetsgivaren inte kan fortsätta att driva sin verksamhet.

Baserat på vad som redovisats ovan är det tydligt att det finns utrymme för att den möjlighet fackliga föreningar har att vidta sympatiåtgärder i syfte att tvinga sin motpart att ingå avtal kan ses över. Vår bedömning är att införandet av en lagstadgad proportionalitetsprincip för sympatiåtgärder kan vara ett sätt att reglera medlet utan att i för stor grad inverka på dess funktion. Skulle man dra gränsen för en sympatiåtgärds proportionalitet likt dansk rätt hade det inneburit att de fackliga sympatiåtgärder vi sett i Wild 'n Fresh, Gustafssonmålet och Laval-målet vore oproportionella. Genom införandet av en proportionalitetsprincip skulle arbetsgivarens negativa föreningsrätt stärkas. Det skulle underlätta för mindre företag och vara ett medel för att anpassa fackligt inflytande till dagens arbetsmarknad. Införandet skulle inte göra Sverige unikt utan det är som ovan fastställt flera länder som redan tillämpar proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder.

## 6. Slutsats

Det framgår tydligt att förutsättningarna för att vidta sympatiåtgärder i Sverige är mycket långtgående och betydligt mer generösa än i många andra länder. Vidtagna fackliga sympatiåtgärder innebär även i vissa fall en inskränkning på arbetsgivarens negativa föreningsrätt. Detta går bland annat att se genom exempel i uppsatsen där utfallet av fackliga sympatiåtgärder blivit att verksamheten går i konkurs eller stängs ner. Arbetsgivarens negativa föreningsrätt är som konstaterat ovan inte på ett tydligt vis erkänd i svensk lagstiftning. Ett skäl till detta är sannolikt att ett lagstadgat skydd av den negativa föreningsrätten skulle innebära en konflikt med rätten att vidta stridsåtgärder.

Vi ser positivt på att ha den negativa föreningsrätten i åtanke och att införandet av en proportionalitetsprincip på sympatiåtgärder kan vara ett sätt att säkerställa en bättre balans mellan en åtgärd och dess egentliga syfte. Slutligen tror vi att införandet av proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärder är ett naturligt steg för svensk arbetsmarknad och en åtgärd som kan leda till att fackligt inflytande och arbetsgivarens negativa föreningsrätt balanseras ut.

# Abstract

Industrial actions are a part of the Swedish Model and a way to balance out the powers controlling the labour market. A component to this are sympathy measures, which are regulated both internationally and nationally. Sympathy measures are regulated through ILO Convention 87, Article 11 of the European Convention of Human Rights and Article 6 of the European Social Charter. The regulations of national level are found in 2 chap 14 § RF but can be managed through collective agreements. Organizations bound by their collective agreements can still use sympathy measures without worrying about the consequences. The only time sympathy measures are not permitted is when in support of an unlawful conflict. Regulations for the negative rights of association cannot be found in the Swedish legislation but are considered a part of Article 11 of the European Convention, which is incorporated into Swedish law. Case law from the European Court and the European Court of Justice has shown that the negative freedom of association also is protected by this article. Negative union rights are also regulated through one of the ILO Core Conventions, No. 87 on Freedom of Association and Protection, but Article 11 of the ECHR is the one primarily affecting Swedish law.

Together, sympathy measures and negative association law shape the focus of this paper. The purpose is to investigate how an employer's negative right of association appears in the light of union sympathy measures and if there is a restriction of association law. The issue of introducing a principle of proportionality is also raised. Two questions are asked to investigate this: 1. *To what extent do sympathy measures restrict an employer's negative association rights?* 2. *What consequences would the imposition of a proportionality principle on sympathy measures have?* A principle of proportionality would mean that requirements are imposed, which would require a measure to be proportionate to its purpose. When these two sides are put as each other's opposites, there is a clear imbalance in the power distribution. This leads us to the conclusion that sympathy measures restrict the employer's negative association rights. Sympathy measures are a part of the Human Rights and should remain as a weapon in time of conflict.

**Keywords:** sympathy measures, negative right of association, proportionality principle, industrial actions

# Källhänvisning

## **Lagtext:**

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

## **Rättsfall Europadomstolen:**

Young, James, Webster v The United Kingdom, ansökan nr. 8793/79, dom av den 11 maj 1984.

Sigurður A. Sigurjónsson v Iceland, ansökan nr. 16130/90, dom av den 30 juni 1993.

Gustafsson. v. Sweden, ansökan nr. 15573/89, dom av den 10 januari 1995.

R.M.T. v the United Kingdom, ansökan nr. 31045/10, dom av den 8 april 2014.

## **Rättsfall EU-domstolen:**

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 18 december 2007.

## **Rättsfall Arbetsdomstolen:**

AD 1960:22.

AD 2001:20.

AD 2005:116.

AD 2009:89.

## **EU-rättsligt material:**

Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt.

Europeiska Unionens sociala stadga.

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna.

## **International Labour Organisation:**

ILO konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.

## **Statens offentliga utredningar:**

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar.

SOU 1998:141 Medling och lönebildning.

## **Litteratur:**

Agell, Anders (red) & Hanau, Peter, *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden: Gustafssonmålet i perspektiv*, Iustus förlag AB, Uppsala, 1999.

Algotsson, Karl-Göran, *Grundläggande rättigheter eller handelshinder?: den svenska debatten om EU, föreningsfriheten och rätten till fackliga stridsåtgärder*, Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala, 2008.



Appelgren, Sofia, *Wild'n Fresh, min berättelse om salladsbaren*, Ekerlinds Förlag, Stockholm, 2007.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, upplaga 6, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018.

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

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

Flodgren, Bodil, *Fackföreningen och rätten: en jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA*, Norstedt, Stockholm, 1978.

Flodgren, Boel & Kristensson, Mona, *Arbetsrätt 2*, Liber Läromedel/Hermod, Malmö, 1981.

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

Hasselbalch, Ole, *Den danske arbejdsret*, Jurist -og Okonomforbundets Forlag, Köpenhamn, 2009.

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Uppsala, 2003.

Hettne, Jörgen, Otken Eriksson Ida (red), *EU-rättslig metod*, Norstedt Juridik AB, Stockholm, 2011.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, upplaga 7, Studentlitteratur AB, Lund, 2016.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, upplaga 1:3, Iustus förlag, Uppsala, 2016.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, upplaga 3, Norstedts Juridik, Stockholm, 2015.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt av svensk rätt med europarätt*, upplaga 1:2, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1998.

Waas, Bernd, *The right to Strike*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2014.

### **Rapporter:**

Malmberg, Jonas, *The impact of the ECJ judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action*, Policy department, economic and scientific policy, Bryssel, 2010.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Giving globalization a human face*, International Labour Office, Genève, 2008.

Union to Union, *Mänskliga rättigheter i arbetslivet*, TMG Tabergs, 2016.

#### **Artiklar:**

Holmström, Nils, *Förenings- och förhandlingsrätt. Kommenterande redogörelse för lagstiftningen rörande förenings- och förhandlingsrätten på arbetsmarknaden*, Svensk Juristtidning, Stockholm 1936.

Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, Svensk Juristtidning, Stockholm, 2004.

Selberg, Niklas, *Europadomstolens första mål om sympatiåtgärder*, EU och arbetsrätten, nr 2, 2014.

Thörnqvist, Christer och Woolfson, Charles, *Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval-målet och den svenska arbetsmarknaden*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 3, 2011.

#### **Uppsatser:**

Fahlbeck, Reinhold, *Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv*, RATIO, Lund, 2006.

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet, Lund, 2018.

#### **Internetkällor:**

Engblom, Samuel, TCO, *Om strejkrätt och proportionalitet*, 12 juni 2014: <http://www.utredarna.nu/samuelengblom/2014/06/12/om-strejkratt-och-proportionalitet/> (hämtad 2018-11-14).

Qarlsson, Annika, Centerpartiet, *vår politik*: <https://www.centerpartiet.se/var-politik/politik-a-o/jobb/arbetsratt-och-fackforening> (hämtad 2018-11-11).

Svenskt Näringsliv, *Det behövs ett förbud mot sympatiåtgärder*, 21 april 2016: [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/det-behovs-ett-forbud-mot-sympatiatgarder\\_646118.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/det-behovs-ett-forbud-mot-sympatiatgarder_646118.html) (hämtad 2018-11-29).

#### **Övrigt:**

Medlingsinstitutet årsrapport 2017.

Motion till riksdagen 2017/18:2697.