

HENRIK MALM LINDBERG, NILS KARLSON, JOHANNA GRÖNBÄCK

Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv

Uppsala: Iustus, 2015

Erik Sjödin

Syftet med boken *Ultima Ratio* är enligt författarna att göra en ”fokuserad och strukturerad komparation av konfliktreglernas utformning” för att jämföra den svenska regleringen med den i Danmark, Norge, Finland, Tyskland, Nederländerna och Storbritannien och ”Sydeuropa” (s 19). Ambitionen är att genom en systematisk och aktuell kartläggning av konfliktreglerna sätta dem i sitt sammanhang för att ”utröna hur konfliktreglerna faktiskt reglerar konfliktmöjligheterna” i de olika länderna (s 20). Författarna medger att uppgiften är utmanande och proklamerar att deras bidrag ”främst ska ses som en jämförande institutionell, samhällsvetenskaplig analys snarare än en strikt juridisk analys” (s 21). Det framgår vidare att författarna bortsett från visst material på grund av bristande källhänvisningar och otillräckligt djup (s 29). Författarna meddelar i förordet att de fått hjälp av främst arbetsgivarföreträdare vid besvarandet av frågorna rörande konfliktreglerna i de andra länderna. De hoppas att boken kan bidra till en fördjupad diskussion om konflikter på arbetsmarknaden och dess reglering. Av baksidestexten framgår att boken är riktad till universitetsstudenter, praktiker och parter som vill få en uppfattning om konfliktreglernas utformning.

Framställningen om de olika ländernas konfliktregler följer en gemensam kapitelindelning som bygger på fyra huvudsakliga teman: kort om arbetsmarknadsmodellen, konfliktreglernas legala status, konfliktreglerna i praktiken och förändringar av konfliktreglerna. Bokens inledning innefattar en beskrivning av metoden och materialet samt ordlista där vissa

FÖRFATTARE

Erik Sjödin, jur dr, universitetslektor i civilrätt vid
Institutet för social forskning, Stockholms universitet
erik.sjodin@sofi.su.se

termer och begrepp definieras. Boken avslutas med en jämförande analys och ett antal ”lärdomar” för Sverige.

För en svensk rättsvetenskapare inriktad mot arbetsrätt är det intressant när andra beskriver rätten utifrån andra perspektiv än det juridiska. Jag är inte expert på konfliktreglernas utformning i de andra länderna som beskrivs i boken, men är förhållandevis väl förtrogen med den svenska regleringen och även de delar som följer av EU-rätten. Här kommer jag att lämna några kommentarer till de delar av boken som utgör allmänna framställningar och som rör Sverige.

Boken syftar som sagt till jämförelse av *reglerna* och är som nämnts, enligt författarna, en ”jämförande institutionell, samhällsvetenskaplig analys” (s 21). Jag är inte helt klar över vad det innebär, men utgår från att författarna strävat efter att återge det undersökta – det vill säga regleringen av konflikter på arbetsmarknaden – korrekt.¹ Författarnas sätt att framställa reglerna ger emellertid upphov till en del frågor.

I lagen (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns fyra paragrafer som utgör i lag fästa inskränkningar av rätten att vidta stridsåtgärder, det vill säga regler som påverkar möjligheterna till konflikt. Det är för det första 41 § medbestämmandelagen av vilken fredspliktens omfattning när parterna bundit sig till varandra genom kollektivavtal framgår och för det andra 41 a § om att arbetsgivare inte får innehålla förfallen lön som stridsåtgärd. För det tredje 41 b § om att stridsåtgärder inte får vidtas mot enmansföretag och rena familjeföretag och slutligen 41 c § som hänvisar till utstationeringslagens särskilda regler, den så kallade *lex Laval*. (Om innebörden av de reglerna se Malmberg & Sjödin 2012.) Därutöver får parterna inte medverka till olovliga stridsåtgärder enligt 42 §. Vidare finns en del ordningsföreskrifter om att motpart ska varslas (45 § MBL) och om medling i arbetstvister (45–53 §§ MBL). Därtill finns vissa särskilda regler i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) om att anställda sysselsatta med myndighetsutövning endast får tillgripa vissa där uppräknade stridsåtgärder (23 § LOA).

Bokens framställning fokuserar främst på 41 § MBL men utifrån texten är det klart vilken innebörd som författarna tillmäter regeln. De skriver: ”I fall då part inte är bunden av kollektivavtal kan stridsåtgärder vidtas i intressetvister, något som i andra fall är olovligt (se [41§] p 1)” (s 150). Av 41 § p 1 medbestämmandelagen framgår att parter bundna av kollektivavtal inte får vidta stridsåtgärder i *rättstvister*. Huruvida parter utan kollektivavtal kan vidta stridsåtgärder i *rättstvister*

¹ Boken innehåller vissa hänvisningar till standardverk inom komparativ arbetsrätt medan andra saknas. Ytterligare material om de undersökta länderna hade med fördel kunnat hämtas från *International encyclopaedia for labour law and industrial relations* (Blainpain & Hendrickx 2016). Där kan bland annat utläsas hur Frankrike, Italien, Spanien, Portugal och Grekland skiljer sig åt och att det av den anledningen framstår som en alltför djärv förenkling att behandla dem gemensamt under rubriken ”Sydeuropa”.

är osäkert (jfr AD 2006 nr 58 och Göransson 2009). Att de får göra det i intressetvister är däremot klart, men det följer inte av 41 § MBL.

Någon vidare diskussion om de övriga förbudens omfattning förs inte annat än att 41 b § nämns i en fotnot. Paragraf 41 a och c behandlas inte konkret, inte heller den av Arbetsdomstolen utvecklade *Britanniaprintipen* nämns i avsnittet som rör Sverige. Den principen innebär att stridsåtgärder som syftar till att undantränga redan gällande kollektivavtal är olovliga (AD 1989 nr 120, se vidare Schelin 1997). Britanniaprintipen nämns senare (s 184) utan att närmare beskrivas.

Framställningen innehåller också påståenden om att medbestämmandelagens regler om förhandlingar är frivilliga (s 148). Detta kan diskuteras då endera partens vägran att träda i förhandling enligt medbestämmandelagen är sanktionerad med allmänt skadestånd (se 10 och 54–55 §§ MBL och t ex Sjödin 2015, s 300 f). Att vägra att förhandla kan således medföra en skyldighet att betala allmänt skadestånd till den som vägrats förhandling.

En återkommande rubrik är ”Förändringar av konfliktreglerna”. Det framgår emellertid inte någonstans under vilken tidsperiod som de beskrivna förändringarna ska ha skett. I avsnittet om Sverige skriver författarna under rubriken ”Vilka förändringar har skett” att Sverige har gått med i EU, att Vaxholmskonflikten utspelades 2004–2005, att EU-domstolens domar i Lavalkvartetten medfört att den hårda kärnan utgör gräns för rätten att vidta konfliktåtgärder, att Medlingsinstitutet inrättats och att det ingåtts avtal om förhandlingsordningar. Vilken *regel* som har ändrats framgår inte och inte heller på vilket sätt eller hur det ”faktiskt” påverkat möjligheterna till konflikt. Även om författarna inte ämnar göra en strikt juridisk analys anser jag det lämpligt att nämna hur reglerna ändrats snarare än de omständigheter som medfört ändringarna. Andra ändringar nämns senare i bokens avslutande kapitel om lärdomar för Sverige (s 184 f). Varför de inte tas upp när reglerna beskrivs förklarar författarna inte.

Att revisionen av regeringsformen 2010 medförde att det svenska grundlagsskyddet för rätten att vidta stridsåtgärder omformulerades nämns inte (se Prop 2009/10:80, s 253). Senare i boken hänvisar författarna till den gamla lydelsen och verkar tillmäta det betydelse att grundlagsstadgandet då löd ”fackliga stridsåtgärder” (s 182). Ordet fackliga har alltså utmönstrats ur grundlagsregleringen (om betydelse av ändringen se till exempel Sigeman och Sjödin 2013, s 85 f, men även Hellner 2014, s 188 f).

De påtalade bristerna i beskrivningarna av de svenska reglerna gör att i varje fall jag som läsare blir osäker på framställningens vederhäftighet. Det framstår snarare som om författarna valt att lyfta fram vissa bestämmelser medan de underlåtit att nämna andra. De regler som de lyfter fram beskriver författarna sedan på ett sätt som endast med mycket god vilja kan beskrivas som korrekt.

Författarna redogör även inledningsvis under rubriken ”En första översikt” för hur EU-rätt och nationell arbetsrätt samspelar. De skriver bland annat följande (min kursivering):

Detsamma [EU-rättens företrädare] gäller en rad olika direktiv med en närmare koppling till arbetsmarknaden. Medlemsstaterna åläggs då anta lagar och vidta de åtgärder som är nödvändiga. Vid konflikt mellan nationell rätt och EU-rätt har EU-rätten företräde. *Emellertid kan dessa direktiv i vissa fall implementeras med kollektivavtal, vilket oftast sker i Sverige och Danmark.* (s 24)

Författarnas uppfattning att EU:s arbetsrätt i Sverige kan genomföras i kollektivavtal är direkt felaktig. Anledningen är att ”svenska” kollektivavtal, vilket också upplyses om i boken, inte täcker 100 procent av arbetsmarknaden. Tvärtom har den svenska lagstiftaren infört så kallade EU-spärrar för att säkerställa att kollektivavtal inte får ett innehåll som avviker från den EU-rättsliga regleringen. En stor del av den svenska arbetsrätten är numera semidispositiv med EU-spärr, det vill säga att kollektivavtal inte får inskränka rättigheter enligt vissa utpekade EU-direktiv (se t ex 4 § 2 st MBL, 2 § 4 st lagen [SFS 1982:80] om anställningsskydd och 3 § 4 st arbetstidslagen [SFS 1982:673]). Något stöd för påståendet utifrån sedvanlig hänvisningsteknik inom rättsvetenskapen framgår inte och det finns inte heller då det inte är möjligt att i Sverige genomföra EU-direktiv genom kollektivavtal. Att författarna tror att detta är hur EU-arbetsrätten genomförs i Sverige sår ytterligare tvivel om framställningens tillförlitlighet.

För dem som följt de senaste årens debatt om EU-rättens förhållande till och betydelse för rätten att vidta stridsåtgärder framstår det som svårförklarligt att som författarna gör i detta sammanhang skriva om ”Europarätten”. Enligt dem omfattar Europarätten EU-rätten, Europakonventionen för mänskliga rättigheter och Europarådets sociala stadga (s 23). Anledningen är att det som främst diskuteras de senaste åren är de spänningar som finns mellan dessa olika internationella regler – den fria rörligheten versus rätten att vidta stridsåtgärder – och att det är svårt att identifiera en gemensam nämnare mellan dessa olika instrument (se Nyström 2011, s 92 f; Bogg 2014; Barnard 2014; Hendy & Ewing 2010). Det som avses synes i stället vara EU-rätten och då kanske främst EU-domstolens avgörande i Laval och Viking (EU-domstolen 2007a, 2007b). Att EU enligt fördragen – artikel 153.5 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt – saknar befogenhet att anta lagstiftningsakter om konfliktregler nämns inte och diskuteras heller inte när författarna förklarar varför inspiration ska hämtas från ”Europarätten” (jfr s 176 f).

På de inledande sidorna nämns att det i samtliga länder inklusive Sverige finns ett slags ”överdriftsförbud”. I framställningen över de svenska reglerna nämns inte

hur detta överdriftsförbud tar sig uttryck i någon regel som påverkar möjligheterna till konflikt. Att rätten till stridsåtgärder alltid kan inskränkas genom lagstiftningsåtgärder om parterna brukar den på ett sätt som lagstiftaren inte accepterar är en sak, men det är inte en regel som påverkar möjligheterna till stridsåtgärder (jfr Schmidt m fl 1997, s 246 f).

De kommentarer jag gjort är utifrån ett rättsligt perspektiv. Även om författarna inte velat göra en strikt juridisk analys är framställningen i de delar som rör Sverige behäftade med så många oklarheter om vilken regel som beskrivs och vad som är dess innebörd att man kan ifrågasätta om den kan utgöra grund för en jämförelse. Och det uttalade syftet med boken är just att beskriva reglernas betydelse för möjligheterna till konflikt. Med det syftet fordras större noggrannhet. Det är då inte tillräckligt att lyfta fram vissa regler och inte nämna andra. När framställningen innehåller så många osäkerhetsmoment bidrar den inte till en fördjupad diskussion. I stället fördunklas bilden av reglernas innebörd för möjligheten till konflikt på arbetsmarknaden.

REFERENSER

- Barnard C (2014): Free movement and labour rights: Squaring the circle? I: Evju S (red): *Regulating transnational labour in Europe: The quandaries of multilevel governance* (s 325–352). Department of Private Law. Oslo: Privatrettsfondet.
- Blainpain R, Hendrickx F (red) (2016): *International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Alphen an den Rijn: Kluwer Law International. Tillgänglig via <http://www.kluwerlawonline.com/toc.php?pubcode=IELL>
- Bogg A (2014): Viking and Laval: The international labour law perspective. I: Freedland M, Prassl J (red): *Viking, Laval and beyond* (s 41–74). Oxford: Hart.
- EU-domstolen (2007a): Dom C-341/05 Laval un Partneri. EU:C:2007:809.
- EU-domstolen (2007b): Dom C-438/05 Viking Line. EU:C:2007:772.
- Göransson HG (2009): Hur omfattande är fredsplikten i rättstvister? I: Eklund R, Hager R, Kleineman J, Wängberg H-Å (red): *Skrifter till Anders Victorins minne* (s 183–203). Uppsala: lustus.
- Hellner M (2014): *Rom II-förordningen: Tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Hendy J, Ewing K (2010): The dramatic implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal*, 39(2)2–51.
- Malmberg J, Sjödin E (2012): Lex Laval. I: Nyström B, Malmberg J, Edström Ö (red): *Nedslag i nya arbetsrätten* (s 47–61). Malmö: Liber.
- Nyström B (2011): *EU och arbetsrätten*. 4 omarbetade upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.
- Proposition 2009/10:80: En reformerad grundlag
- Schelin J (1997): *Bekvämlighetslagg och arbetsförhållanden: En studie av rättsbildningen på sjöarbetsmarknaden*. Uppsala: lustus.
- Schmidt F, Eklund R, Göransson HG (1997): *Facklig arbetsrätt*. 4 reviderade upplagan. Stockholm: Juristförlaget.
- Sigeman T, Sjödin E (2013): *Arbetsrätten: En översikt*. 6 reviderade och utökade upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.
- Sjödin E (2015): *Ett europeiserat arbetstagarinflytande: En rättslig studie av inflytandedirektivens genomförande i Sverige*. Uppsala: lustus.