

# Bevakning av kollektivavtals efterlevnad

*Betänkande av Utredningen om bevakning  
av kollektivavtal*

*Stockholm 2005*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2005:89

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Elanders Gotab AB  
Stockholm 2005

ISBN 91-38-22449-6  
ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Hans Karlsson

Den 23 juni 2004 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Undertecknad, professor i civilrätt vid juridiska fakulteten vid Lunds Universitet, förordnades att vara särskild utredare med början den 22 november 2004.

Som experter i utredningen förordnades fr.o.m. den 20 december 2004 kanslirådet Örjan Härneskog, dåvarande departementssekreteraren nuvarande kanslirådet Helle Ellehöj, utredningschefen vid Medlingsinstitutet Katarina Novak samt juris doktor departementssekreteraren Petra Herzfeld Olsson.

Den 20 december 2004 förordnades en referensgrupp med företrädare för arbetsmarknadens parter att biträda utredningen. I referensgruppen har ingått ombudsmannen Per Bardh (LO), chefen för avdelningen för strategisk samordning Helena Johanson (TCO), chefsjuristen Lena Maier (SACO), arbetsrättschefen Kent Brorsson (Svenskt Näringsliv) förhandlingschefen Elisabeth Holming-Schiller (Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR), chefsjuristen Karl Pfeifer (Arbetsgivarverket) och förhandlaren Catharina Bäck (Sveriges Kommuner och Landsting, SKL).

Som sekreterare anställdes den 22 november 2004 hovrättsassessorn Eva Mårtensson Serrander.

Genom tilläggsdirektiv den 20 januari 2005 har tiden för uppdraget förlängts.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om bevakning av kollektivavtal (N 2004:17).

Utredningsuppdraget är nu slutfört och jag överlämnar härmed betänkandet Bevakning av kollektivavtals efterlevnad (SOU 2005:89).

Lund i oktober 2005

*Birgitta Nyström*

*/Eva Mårtensson Serrander*

# Innehåll

<b>Förkortningar och ordförklaringar .....</b>	<b>11</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>13</b>
<b>Summary .....</b>	<b>17</b>
<b>Författningsförslag .....</b>	<b>21</b>
Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .....	21
<b>1 Utredningens uppdrag och arbete .....</b>	<b>25</b>
1.1 Bakgrunden till utredningen .....	25
1.2 Utredarens uppdrag .....	26
1.3 Utredningsarbetet .....	27
<b>2 Internationella åtaganden och gällande rätt.....</b>	<b>29</b>
2.1 Inledning.....	29
2.2 FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna .....	30
2.3 Internationella arbetsorganisationens konventioner 87, 98 och 151.....	31
2.4 Den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter.....	34
2.5 Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter .....	35

2.6	Regleringar inom EG-rätten .....	36
2.6.1	Allmänt om EG och EU .....	36
2.6.2	EG-rättens normer.....	37
2.6.3	Grundläggande rättigheter inom EU.....	39
2.6.4	Något om fri rörlighet inom EU .....	40
2.6.5	EG-rättens regler om behandling av personuppgifter och personuppgiftslagen.....	45
2.7	Europakonventionen.....	49
2.8	Europadomstolens praxis och andra instansers prövning av Europakonventionen .....	51
2.8.1	Inledning.....	51
2.8.2	Artikel 8 i Europakonventionen .....	52
2.8.2.1	Fall som behandlats av Europadomstolen .....	52
2.8.2.2	Fall som behandlats av EG-domstolen.....	57
2.8.3	Artikel 11 i Europakonventionen .....	59
2.9	Europarådets sociala stadga .....	62
2.10	Regeringsformen .....	64
2.11	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	65
2.12	Praxis och förarbeten .....	72
2.12.1	Praxis rörande föreningsrätten.....	72
2.12.2	Praxis och förarbeten rörande rätten till information.....	74
2.12.2.1	Information enligt reglerna i MBL .....	74
2.12.2.2	Information med stöd av reglering i kollektivavtal.....	81
2.12.3	Allmänt skadestånd.....	82
2.12.4	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	83
2.13	Offentlig sektor.....	84
2.13.1	Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m.....	84
2.13.2	Lag (1994:260) om offentlig anställning .....	84
2.13.3	Tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen.....	85
2.14	Regler om domsrätt och lagval .....	87
2.14.1	Inledning.....	87
2.14.2	Bryssel I-förordningen .....	88

2.14.3 Romkonventionen .....	90
2.14.4 Lag (1992:160) om utländska filialer m.m. ....	92
<b>3 Allmänt om kollektivavtalet och dess tillämpning.....</b>	<b>95</b>
3.1 Inledning.....	95
3.2 Kollektivavtalets tillämpning på medlem i kollektivavtalsbärande arbetsgivar- och arbetstagarorganisation.....	97
3.3 Kollektivavtalets tillämpning på oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är organiserade i annan än kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation.....	98
3.3.1 Kollektivavtalsbunden arbetsgivare inom privat sektor.....	98
3.3.2 Icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare inom privat sektor .....	102
3.3.3 Statlig och kommunal sektor .....	102
3.4 Särskilt om utländska utanförstående arbetstagare.....	103
<b>4 EG-rätten och Lex Britannia .....</b>	<b>105</b>
4.1 Inledning.....	105
4.2 Fri rörlighet för tjänster .....	106
4.3 EG-rättens tillämplighet på nationella regler om stridsåtgärder och grundläggande rättigheter .....	109
4.4 Svensk rätts förhållande till EG-rätt .....	110
<b>5 Befintlig bevakning av kollektivavtal .....</b>	<b>113</b>
5.1 Inledning.....	113
5.1.1 Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisations bevakning beträffande medlemmar inom privat sektor.....	113
5.1.1.1 Granskning med stöd av reglerna i MBL... ..	113
5.1.1.2 Granskning med stöd av regler i kollektivavtal.....	115

5.1.2	Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisations bevakning beträffande medlemmar inom statlig och kommunal sektor .....	116
5.1.3	Bevakning av utanförstående arbetstagares rättigheter inom offentlig och privat sektor.....	118
<b>6</b>	<b>Utländsk rätt.....</b>	<b>121</b>
6.1	Kollektivavtalet och dess bevakning i olika länder.....	121
6.2	Tyskland.....	123
6.2.1	Allmänt om den tyska arbetsmarknaden och kollektivavtalet .....	123
6.2.2	Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal .....	124
6.2.3	Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen .....	125
6.3	Belgien.....	126
6.3.1	Allmänt om den belgiska arbetsmarknaden och kollektivavtalet .....	126
6.3.2	Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal .....	128
6.3.3	Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen .....	129
6.4	Danmark .....	130
6.4.1	Allmänt om den danska arbetsmarknaden och kollektivavtalet .....	130
6.4.2	Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen .....	131
6.5	Finland .....	133
6.5.1	Allmänt om den finska arbetsmarknaden och kollektivavtalet .....	133
6.5.2	Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal .....	133
6.5.3	Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen .....	135
6.6	Norge .....	136
6.6.1	Allmänt om den norska arbetsmarknaden och kollektivavtalet .....	136
6.6.2	Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal .....	137
6.6.3	Norge och EES.....	138



6.7	Island .....	139
6.7.1	Allmänt om den isländska arbetsmarknaden och kollektivavtalet.....	139
6.7.2	Island och EES.....	140
<b>7</b>	<b>Olika möjligheter att bevaka kollektivavtalets efterlevnad .....</b>	<b>143</b>
7.1	Inledning.....	143
7.2	Auktorisation .....	143
7.3	Övervakning genom myndighet eller annat offentligt organ .....	145
7.4	Reglering i lag eller kollektivavtal .....	146
<b>8</b>	<b>Överväganden och förslag.....</b>	<b>147</b>
8.1	Kollektivavtalets efterlevnad .....	147
8.2	Rätten till insyn.....	154
8.3	Förhandlingsrätt och skadestånd.....	166
8.4	Tystnadsplikt.....	167
8.4.1	Privat sektor.....	167
8.4.2	Offentlig sektor.....	168
8.5	Utredningsförslagets förenlighet med Europakonventionens artikel 11 och artikel 5 i Europarådets sociala stadga.....	170
8.5.1	Europakonventionens artikel 11.....	171
8.5.2	Artikel 5 i Europarådets sociala stadga.....	172
8.6	Regleringens förenlighet med EG-rätten .....	173
8.7	Förslagets förenlighet med Sveriges övriga internationella åtaganden.....	175
8.8	Förslagets förenlighet med inhemsk reglering om föreningsfrihet och föreningsrätt.....	176
8.9	Domstols behörighet .....	176

8.10	Lagval .....	181
8.11	Verkställighet.....	185
<b>9</b>	<b>Konsekvenser och genomförande.....</b>	<b>187</b>
9.1	Konsekvenser för företagen.....	187
9.2	Övriga konsekvenser.....	189
9.3	Ikraftträdandebestämmelser .....	190
<b>10</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>191</b>
10.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	191

### **Bilagor**

1	Kommittédirektiv.....	195
2	Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv .....	201
3	Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.....	213

# Förkortningar och ordförklaringar

AD	Arbetsdomstolen
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska unionen
Europakonventionen	Den Europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
prop.	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SHR	Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation



# Sammanfattning

## Uppdraget

Utredaren har haft i uppdrag att lämna förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. I sitt arbete har utredaren haft att i första hand överväga ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

## Utredarens förslag

Inom ramen för utredningsuppdraget ligger att skapa en möjlighet att granska kollektivavtalets efterlevnad även på arbetsplatser där kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation saknar medlemmar. För att kunna skapa en sådan reglering har utredaren först sökt kartlägga behovet av utvidgad kollektivavtalsbevakning. Det har vid denna kartläggning visat sig att det är tveksamt om det för närvarande finns så stora problem med bristande efterlevnad av kollektivavtal i de situationer som utredningen skall beakta, att det finns anledning att reglera frågan genom lagstiftning. Under utredningens gång har också Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK träffat överenskommelser som till viss del avser att reglera den fråga som utredaren har haft att undersöka.<sup>1</sup> Detta gör naturligtvis inte behovet av lagstiftning större, även om det för närvarande är något oklart vilket genomslag de träffade överenskommelserna kommer att få. Utredaren konstaterar därför att det är mycket tveksamt om det i dag finns behov av att genom lagstiftning ytterligare reglera frågan.

---

<sup>1</sup> Se bilaga 2 och 3

Oavsett behovet ligger i utredarens uppdrag att presentera ett förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Enligt utredarens uppfattning kan en sådan granskningsmöjlighet skapas genom att arbetsgivaren, efter skriftlig begäran från kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, åläggs att till organisationen lämna ut den information som behövs för att arbetstagarorganisationen skall kunna kontrollera om arbetsgivaren följer kollektivavtalets bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor. Arbetsgivaren skall emellertid vara skyldig att lämna ut information endast om det finns skälig anledning att anta att gällande kollektivavtal inte följs. Arbetstagarorganisationen skall i sin skriftliga begäran om information ange av vilket skäl man misstänker att kollektivavtalet inte följs samt precisera vilken information och vilka handlingar man anser sig behöva för att kunna utföra granskningen.

Skyldigheten för arbetsgivaren att lämna ut information bör enligt utredarens uppfattning föreskrivas i lag, lämpligen i anslutning till 19 § MBL, och den bör gälla inom såväl privat som offentlig sektor. Arbetstagarorganisationens rätt till insyn bör vidare gälla både oorganiserade och minoritetsorganiserade arbetstagare och det bör, när så erfordras, vara möjligt för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation att få ut uppgifter om enskilda arbetstagares löner.

Insynsrätten bör inte begränsas till arbetsplatser där kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation helt saknar medlemmar. En sådan reglering skulle lätt kunna kringgås genom att en arbetstagare på arbetsplatsen blir medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen och härigenom försätter den nya insynsregeln ur spel. Dessutom skulle en reglering som endast omfattar arbetsplatser där facket saknar medlemmar kunna uppfattas som diskriminerande. I stället bör kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer ha rätt till insyn på samtliga arbetsplatser där deras kollektivavtal gäller, dock endast under förutsättning att det finns skälig anledning att anta att arbetsgivaren inte följer avtalet. Under dessa förhållanden bör alltså arbetsgivaren, efter skriftlig begäran från kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, vara skyldig att lämna ut den information som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna utföra kontroll. Den av utredaren föreslagna insynsregeln bör kunna frångås genom reglering i kollektivavtal.

I dag föreligger *enligt 10 § MBL* ingen förhandlingsrätt för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om inte den fråga som skall behandlas rör medlem i föreningen som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Enligt utredarens uppfattning är det viktigt att upprätthålla den tradition på den svenska arbetsmarknaden som innebär att förhandlingar förs i rättsliga tvister innan parterna överlämnar tvisten till utomstående för avgörande. Om tvist uppkommer om den av utredaren föreslagna informationsskyldigheten eller om tillämpningen av kollektivavtalet bör dessa tvister således först och främst lösas genom förhandlingar mellan parterna. Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation bör därför, i frågor som rör ett kollektivavtals bestämmelser om lön och anställningsvillkor, ha rätt att förhandla med arbetsgivaren respektive med arbetsgivarorganisation även beträffande arbetstagar hos arbetsgivaren som inte är medlem i kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. För att ge arbetstagarorganisationerna denna förhandlingsmöjlighet bör i 10 § MBL intas regler som ger kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation lagstadgad förhandlingsrätt för att bevaka att kollektivavtalet efterlevs även gentemot arbetstagar som inte är medlemmar i organisationen. Att i lag föreskriva rätt att ta ut avgifter för arbetet med granskningen är enligt utredarens uppfattning inte motiverat med tanke på att såväl arbetstagarorganisationen som arbetsgivaren kan få merarbete på grund av den föreslagna regleringen.

Inom ramen för utredningens uppdrag ligger också att överväga regler om tystnadsplikt för de uppgifter som arbetsgivaren lämnar ut. Enligt utredarens uppfattning bör regleringen gälla inom såväl privat som offentlig sektor. Inom den privata sektorn bör således reglerna om tystnadsplikt i 21 och 22 §§ MBL äga tillämpning. Sekretessen inom offentlig sektor regleras av sekretesslagen, som äger företräde framför MBL. Följaktligen skall sekretessen hos arbetsgivare som är myndigheter följa dessa regler. I sammanhanget kan erinras om regleringen i 14 kap. 7 § sekretesslagen som föreskriver att sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8, 10 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§ inte utgör hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna paragraf kommer att äga tillämpning på den av utredaren föreslagna regleringen. I lagförslaget bör tas in förtydliganden om vilka tystnadspliktsbestämmelser som gäller på samma sätt som skett i 12 § jämställdhetslagen (1991:433).

I sammanfattningen ovan har utredaren uttalat att arbetstagarorganisationen för sin bevakning bör kunna få ut information om enskilda individers löner. Detta bör vara möjligt endast om det inte är tillräckligt att arbetsgivaren får en samlad information om den totala lönesumman. Frågan om vilken information som erfordras får bedömas från fall till fall.

Vid bedömningen av om arbetstagarorganisationerna bör ha rätt till uppgifter om s.k. individlöner har utredaren gjort en avvägning mellan de enskilda arbetstagarnas integritet och ändamålet med den föreslagna regleringen. Syftet med utredarens förslag är således först och främst att motverka snedvridande lönekonkurrens. Sådan konkurrens skulle kunna leda till allmänt sämre arbetsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden samt bidra till ökad arbetslöshet och utslagning av svenska företag. Den föreslagna regleringen och den därmed följande rätten till insyn kan vidare spela en viktig roll för att vidmakthålla kollektivavtalets starka ställning på den svenska arbetsmarknaden. Det är således tungt vägande skäl som talar för att arbetstagarorganisationerna vid behov bör ges rätt att få ut uppgifter om enskilda individers löner. Enligt utredarens uppfattning är dessa skäl sådana att de bör ges företräde framför arbetstagarnas rätt till integritet. Den föreslagna regleringen synes också vara förenlig med reglerna i Europakonventionen liksom med Sveriges övriga internationella åtaganden.



# Summary

## Remit

The Inquiry has been instructed to submit proposals on the formulation of regulations to allow trade union organisations bound by collective agreements to effectively monitor compliance with collective agreements entered into, even when the organisation has no members at a workplace. The work of the Inquiry has primarily involved consideration of amendments to the Employment (Co-determination in the Workplace) Act (1976:580).

## Proposals of the Inquiry

The remit includes creating the possibility of reviewing compliance with collective agreements also at workplaces where the employee organisation bound by collective agreement has no members. In order to be able to establish such rules the Inquiry has first endeavoured to survey the need for extended monitoring of collective agreements. This survey has shown that it is doubtful whether the existing problems as regards deficient compliance with collective agreements are sufficiently great to justify regulation of the matter through legislation. During the course of the inquiry, arrangements have been signed between the Confederation of Swedish Enterprise and the Swedish Trade Union Confederation (LO), and between the Confederation of Swedish Enterprise and the Federation of Salaried Employees in Industry and Services (PTK), which to a certain extent are intended to regulate the issue covered by this Inquiry's remit.<sup>1</sup> This does not, of course, make the need for legislation greater, even though the impact that the arrangements made will have is at present somewhat unclear. The Inquiry notes therefore that it is highly

---

<sup>1</sup> See annexes 2 and 3

doubtful as to whether there is any need at present to further regulate the matter through legislation.

Regardless of the need, the Inquiry has been instructed to present a proposal on the formulation of regulations to allow trade union organisations bound by collective agreements to effectively monitor compliance with collective agreements entered into, even when the organisation has no members at a workplace. In the opinion of the Inquiry, such monitoring can be enabled by means of the employer, at a written request by the employee organisation bound by collective agreement, being enjoined to submit to the organisation the information required to enable the employee organisation to ensure that the employer is fulfilling its obligations in matters concerning the provisions of the collective agreement on pay and terms of employment. The employer must, however, only be obliged to submit information if there is reason to believe that the current collective agreement is not being followed. In its written request for information, the employee organisation must state the reason for suspecting that the collective agreement is not being followed and specify what information and which documents it considers to be necessary to be able to carry out the monitoring.

The employer's obligation to provide information should, in the opinion of the Inquiry, be prescribed in law, suitably in association with Section 19 of the Employment (Co-determination in the Workplace) Act, and be applicable to both the private and public sectors. Furthermore, the right of employee organisations to information should apply to both non-organised and minority organised employees and, where called for, it should be possible for employee organisations bound by collective agreement to obtain data on individual employees' salaries.

The right to transparency of information should not be limited to workplaces where an employee organisation bound by collective agreement has no members at all. Such a regulation could easily be circumvented by having one employee at the workplace join the employee organisation bound by collective agreement, thus eliminating the new transparency rule. In addition, a regulation only including workplaces where the trade union has no members could be perceived as discriminatory. Instead employee organisations bound by collective agreement should have the right to transparency of information at all workplaces where their collective agreement is applicable, though only on condition that there are reasonable grounds to assume that the employer is not following the agreement.

Accordingly, under these circumstances the employer, on written application from the employee organisation bound by collective agreement, should be obliged to provide the information needed by the employee organisation to verify compliance. It should be possible to depart from the transparency rule proposed by the Inquiry by means of regulation in a collective agreement.

At present, under *Section 10 of the Employment (Co-determination in the Workplace) Act* there is no right to negotiation for employee organisations bound by collective agreement unless the matter to be dealt with concerns a member of the union who is or has been an employee of the employer. In the opinion of the Inquiry it is important to maintain the tradition of the Swedish labour market that negotiations are held in disputes over rights before the parties delegate the dispute to a third party for settlement. If a dispute arises concerning the transparency of information proposed by the Inquiry, or concerning the application of the collective agreement, these disputes should, thus, first and foremost be settled through negotiations between the parties. The employee organisation bound by collective agreement should therefore, in matters concerning the provisions of the collective agreement on pay and terms of employment, have the right to negotiate with the employer or employer organisation also with regard to employees of the employer who are not members of the employee organisation bound by collective agreement. In order to provide the employee organisations with this negotiation possibility, Section 10 of the *Employment (Co-determination in the Workplace) Act* should incorporate provisions giving employee organisations bound by collective agreement a statutory right of negotiation to monitor compliance with the collective agreement also in respect of employees who are not members of the organisation. In the opinion of the Inquiry, prescribing a legal right to levy a charge for the work of monitoring compliance is not justified in view of the fact that both the employee organisation and the employer may incur extra work due to the proposed regulation.

The Inquiry's remit also includes consideration of the rules concerning confidentiality of the information provided by the employer. In the opinion of the Inquiry the legal provisions should apply to both the private and the public sector. In the private sector the rules concerning duty of confidentiality in Sections 21 and 22 of the *Employment (Co-determination in the Workplace) Acts* should be applicable. Secrecy in the public sector is regulated by the

Secrecy Act, which has precedence over the Employment (Co-determination in the Workplace) Act. Consequently, the secrecy at employers that are government authorities must follow these rules. In this context it should be borne in mind that the provisions of Chapter 14, Section 7 of the Secrecy Act provide that secrecy under Chapter 6, Sections 1–5, 7 and 8, Chapter 7, Sections 8, 10 and 11 and Chapter 8, Sections 2 and 8–10, shall not hinder any authority from fulfilling an obligation laid down by law to communicate information to a representative of an employee organisation or to a safety representative. This section will be applicable to the regulations proposed by the Inquiry. The proposed bill should include clarifications as to what confidentiality obligations apply in the same way as has been done in Section 12 of the Act concerning Equality between Men and Women (1991:433).

In the summary above the Inquiry has stated that for monitoring compliance the employee organisation should be able to obtain information about individual employees' salaries. This should only be possible if a total figure for wages and salaries is not sufficient. The question of what information is necessary must be assessed case by case.

When assessing whether the employee organisation should be entitled to information on so-called individual salaries the Inquiry has balanced the integrity of the individual employee against the purpose of the proposed regulation. The purpose of the Inquiry's proposal is first and foremost to combat distorting wage competition. Such competition could lead to a general deterioration in working conditions in the Swedish labour market and contribute to increased unemployment and elimination of Swedish companies. The proposed regulation and consequent right to transparency of information may further play an important part in upholding the strong position of collective agreements in the Swedish labour market. Hence there are strong reasons for allowing the employee organisations where necessary the right to obtain information on individual employees' salaries. In the opinion of the Inquiry these reasons are such that they should be given precedence over the employee's right to integrity. The proposed regulation would also seem to be compatible with the rules of the European Convention as well as with Sweden's other international obligations.

# Författningsförslag

## Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

*dels* att nuvarande 19 a och 19 b §§ skall betecknas 19 b respektive 19 c §§,

*dels* att 4 och 10 §§ och den nya 19 a § skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 4 §<sup>1</sup>

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19 och 19 a §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2005:392.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

## 10 §

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation. *I fråga som rör efterlevnaden av ett kollektivavtals bestämmelser om lön och anställningsvillkor har den arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtalet, rätt till förhandling med arbetsgivaren även beträffande den som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren men som inte är medlem i arbetstagarorganisationen.*

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

19 a §<sup>2</sup>

*En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagarare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas*

*Om det finns skälig anledning att anta att en arbetsgivare inte på ett korrekt sätt tillämpar ett på arbetsplatsen gällande kollektivavtal såvitt gäller bestämmelser om lön och anställningsvillkor, är arbetsgivaren, efter skriftlig be-*

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2005:392.

*produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.*

*gäran från den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av avtalet, skyldig att lämna ut den information som behövs för att arbetstagarorganisationen skall kunna kontrollera att arbetsgivaren efterlever dessa bestämmelser.*

*Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.





# 1 Utredningens uppdrag och arbete

## 1.1 Bakgrunden till utredningen

Den 1 maj 2004 utökades EU med ytterligare 10 medlemsländer, nämligen Lettland, Estland, Litauen, Polen, Slovakien, Tjeckien, Ungern, Malta, Cypern och Slovenien. Redan i mars 2004 uttalade regeringen i en skrivelse<sup>1</sup> inför den förestående EU-utvidgningen att det var angeläget att framöver noggrant följa utvecklingen av situationen på arbetsmarknaden och i arbetslivet, både generellt och specifikt i vissa avseenden. För att hantera en ökad arbetskraftsrörlighet framhöll regeringen att det var nödvändigt att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden fungerade och att det var viktigt att tillsynen beträffande kollektivavtalens tillämpning var effektiv. Detta gällde enligt regeringen även i fall då arbetsgivaren tecknat kollektivavtal men inte hade några medlemmar i svenska arbetstagarorganisationer bland sina anställda.

I samband med EU-utvidgningen gavs de befintliga medlemsländerna möjligheter att införa övergångsbestämmelser gentemot arbetskraft från de nya medlemsländerna. Regeringen föreslog i den ovannämnda skrivelsen att Sverige skulle utnyttja möjligheten att införa övergångsregler. Riksdagen biföll dock inte förslaget<sup>2</sup> vilket fick till följd att Sverige saknar särskilda övergångsbestämmelser för utländsk arbetskraft från de nya medlemsländerna.

Möjligheten att införa övergångsbestämmelser gentemot arbetskraft från de nya medlemsländerna innefattade endast enskilda arbetstagare. De befintliga medlemsstaterna medgavs således ingen rätt att begränsa rätten för företag från de nya medlemsländerna att med egen personal utföra tjänster i annat medlemsland. Den svenska riksdagen tillkännagav dock som sin mening att regeringen skyndsamt borde återkomma till riksdagen med förslag om möjlig-

---

<sup>1</sup> Regeringens skrivelse 2003/04:119

<sup>2</sup> Jfr Socialförsäkringsutskottets betänkande 2003/04: SfU 15 s. 38 och Riksdagsskrivelse 2003/04:199

heterna till bevakning av kollektivavtal. Riksdagen har i frågan anslutit sig till vad socialförsäkringsutskottet anfört i betänkandet ”Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagar från nya medlemsstater” (bet. 2003/04:SfU 15 samt rskr. 2003/04:199). I betänkandet sade sig utskottet instämma i regeringens uppfattning att det behövs en bra bevakning av att kollektivavtalen följs och att detta är angeläget även när inte några medlemmar i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen är anställda på arbetsplatsen. Det handlar enligt utskottet om nödvändigheten av att på olika sätt stärka de fackliga organisationernas möjligheter att motverka lönedumpning och försvara kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden. Utskottet underströk vikten av att regeringen skyndsamt återkommer till riksdagen med förslag i denna fråga.

## 1.2 Utredarens uppdrag

Direktiven för utredningen om bevakning av kollektivavtal fastställdes vid regeringssammanträde den 23 juni 2004.

Enligt direktiven skall utredaren lämna förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation möjlighet att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Av direktiven följer också att utredaren i första hand skall överväga ändringar i MBL.

I direktiven framhålls vidare att utredaren skall beakta hänsynen till den enskildes integritet exempelvis i förhållande till Europakonventionen och förhållandet till den negativa föreningsfriheten. Därutöver skall utredaren överväga frågor såsom arbetsgivares intresse av att avtalade löne- eller andra anställningsvillkor inte röjs, hur erhållen information skall hanteras av organisationen och det eventuella behovet av ändringar i bestämmelserna om tystnadsplikt. Utredaren skall också i sitt förslag till reglering kartlägga administrativa och ekonomiska konsekvenser av förslaget för både små och stora företag respektive för arbetsgivare inom privat och offentlig sektor. I detta arbete skall utredaren samråda med Näringslivets regelnämnd.

Utredaren skall också, enligt direktivet, belysa hur utökade fackliga befogenheter förhåller sig till den svenska arbetsrättsliga modellen i stort och balansen mellan arbetsgivare och arbetstagar. I sitt arbete skall utredaren samråda med arbetsmarknadens parter

och i lämplig utsträckning även med andra organisationer som representerar de intressen som berörs.

Direktivet finns i sin helhet i *bilaga 1*.

Enligt det ursprungliga direktivet skulle utredaren redovisa sitt uppdrag senast den 29 april 2005. Genom tilläggsdirektiv den 20 januari 2005 (Dir 2005:13) beslutade regeringen att uppdraget i stället skall redovisas den 31 oktober 2005.

### 1.3 Utredningsarbetet

Utredaren och sekreteraren har haft fem sammanträden med experterna och ledamöterna i referensgruppen.

Utredaren och sekreteraren har vidare besökt Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Bemanningföretagen, Svensk Handel, FORA, Svenska Transportarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Hotell- och Restauranganställdas förbund. Kontakter har också tagits med Sveriges Byggindustrier, EIO (Elektriska installatörsorganisationen) EFA (Energiföretagens Arbetsgivarförenings servicebolag EFA AB), SEKO (Facket för service och kommunikation), Transportgruppen, HTF (Handelstjänstemannaförbundet) och Svenska Elektrikerförbundet vilka beretts tillfälle att ha synpunkter på utredningens uppdrag. Samråd har också skett med svenska medlare och opartiska ordförande enligt Industriavtalet och Industrins förhandlingsavtal.

För att kunna kartlägga rättsläget i andra länder har utredaren inhämtat information både via personliga kontakter och via e-mail. Såvitt gäller Finland har uppgifter lämnats av riksförlikningsman Juhani Salonius som utredaren och sekreteraren besökt. Även professor Niklas Bruun har bidragit med upplysningar om den finska arbetsrätten liksom Raila Kangasperko vid det finska Arbetsministeriet. När det gäller Danmark har utredaren och sekreteraren besökt professor Ruth Nielsen. Beträffande dansk arbetsrätt har uppgifter också inhämtats från professor Ole Hasselbalch som även tillhandahållit skriftligt material. Uppgifter om norska arbetsrättsliga förhållandena har inhämtats bl.a. genom att utredaren och sekreteraren besökt den norska forskningsstiftelsen FAFO och där sammanträffat med dr.polit. Torgeir Aarvaag Stokke och andra forskare. Även professor Stein Evju har varit behjälplig när det gäller den norska arbetsrätten.

Beträffande förhållandena på Island har uppgifter lämnats både av chefsjuristen vid den isländska arbetsgivarförbundet, Hrafnhildur Stefánsdóttir och av juristen vid den isländska motsvarigheten till LO, Ingvar Sverrisson. Den tyska rätten har klarlagts med bistånd av arbetsmarknadsrådet Gerda Kuylentierna och arbetsmarknadsassistenten Susanne Karch vid svenska ambassaden i Berlin. Vid besök på ambassaden har utredaren och sekreteraren sammanträffat med Susanne Karch och Peter Senft från den tyska fackförbundet IG-Metall. I övrigt har uppgifter om utländsk rätt inhämtats via litteratur, tidningar och Internet och även genom e-mail kontakter med professorerna Roger Blanpain (Belgien), Silvana Sciarra (Italien), William Brown (Storbritannien) och Marie-Ange Moreau (Frankrike).

Utredaren har samrått med Näringslivets regelnämnd när det gäller förslagets konsekvenser för företag.

## 2 Internationella åtaganden och gällande rätt

### 2.1 Inledning

Fram till 1970 reglerades den svenska arbetsrätten i huvudsak genom kollektivavtal, dock med beaktande av nationell arbetsrättslig lagstiftning på vissa områden, svenska internationella överenskommelser och den praxis som växt fram genom Arbetsdomstolens avgöranden. Under 1970-talet kodifierades arbetsrätten i stor utsträckning. Under detta årtionde infördes t.ex. den första lagen om anställningsskydd (1974:12), lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och jämställdhetslagen (1979:118).

Sedan 1995 är Sverige anslutet till den Europeiska unionen och har härigenom blivit bundet även av gemenskapens rättsakter och EG-domstolens avgöranden. 1994 upphöjdes vidare ”Den europeiska konventionen den 4 nov. 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna” (Europakonventionen) till svensk lag vilket medförde att nya principer införlivades med bl.a. den svenska arbetsrätten. Samtliga ovan nämnda normkällor har bidragit till utformningen av och innehållet i den svenska arbetsrätten. Nedan följer en sammanställning av svenska och internationella regler som berör utredningens förslag om utökad kollektivavtalsbevakning. I förekommande fall redogörs också för relevanta uttalanden i svenska förarbeten.

Även internationell rättspraxis har på senare tid haft ett betydande inflytande över den svenska arbetsrättens utveckling. För denna praxis, liksom för relevanta avgöranden från Arbetsdomstolen, redogörs närmare i anslutning till respektive normkälla.

I kapitlet skall slutligen redogöras för internationella processrättsliga regler som kan komma att beröras av utredningens förslag om kollektivavtalsbevakning.

## 2.2 FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs av FN:s generalförsamling i december 1948. Förklaringen är inte rättsligt bindande för medlemsstaterna men det har hävdats att den allmänna förklaringen i dag utgör sedvanerätt och därigenom skulle vara bindande för alla stater.<sup>1</sup>

I förklaringen regleras rätten till föreningsfrihet i allmänhet samtidigt som fackföreningsrätten regleras separat. I artikel 20 föreskrivs följande:

1. Envar har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar.
2. Ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning.

Det bör observeras att rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar därutöver regleras specifikt i artikel 23:4 som föreskriver att:

Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Som framgår av förklaringens ordalydelse skyddar förklaringen såväl rätten att ansluta sig till en förening, s.k. positiv föreningsfrihet, som rätten att stå utanför en organisation, s.k. negativ föreningsfrihet. Förklaringen anses emellertid ge skydd främst i förhållandet mellan stat och enskild. Det är däremot tveksamt om den, såvitt gäller negativ föreningsfrihet, kan appliceras på förhållandet mellan två enskilda subjekt.<sup>2</sup>

I artikel 12 i FN:s allmänna förklaring återfinns vidare ett skydd för privatlivet. I denna artikel slås fast att:

Ingen må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på heder och anseende. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

---

<sup>1</sup> Petra Herzfeld Olsson, Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet, 2003, s. 122 som hänvisar till John Humphrey, The international bill of rights: Scope and Implementation, 1956, s. 527-529

<sup>2</sup> Jfr Herzfeld Olsson, s. 365 f.

## 2.3 Internationella arbetsorganisationens konventioner 87, 98 och 151

Internationella arbetsorganisationen (International Labour Organisation, nedan kallad ILO) är ett av FN:s fackorgan. ILO bildades redan 1919 för att ta tillvara arbetstagarnas rättigheter.

Organisationen bedriver sitt arbete främst genom att utarbeta konventioner och rekommendationer inom arbetsrättens område. Rekommendationerna används för att ange minimirättigheter inom olika områden, t.ex. såvitt gäller jämlikhet och föreningsfrihet.

ILO består av tre huvudorgan som representerar arbetstagare, arbetsgivare och regeringar. Det högsta beslutande organet är Internationella arbetskonferensen. Konferensen består av representanter från medlemsländerna och har till huvuduppgift att diskutera och anta konventioner och rekommendationer och att övervaka tillämpningen av ratificerade konventioner. ILO har också en styrelse med verkställande uppgifter och en administrativ internationell arbetsbyrå som förbereder mycket av konferensens och styrelsens verksamhet.

De konventioner som främst är av betydelse för frågan om insyn i och bevakning av kollektivavtal är konvention 87<sup>3</sup> angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten ("Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention", nedan konvention 87) och 98<sup>4</sup> angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten ("Right to Organise and Collective Bargaining Convention", nedan konvention 98). Båda konventionerna reglerar således organisationsrätten, fast på olika sätt. Medan konvention 87 anger vad som avses med organisationsfrihet så föreskriver konvention 98 bl.a. att ingen får diskrimineras för att denne utövar sin organisationsfrihet samt att en organisation inte får utsättas för otillbörlig inblandning från motparten. En skillnad är dock att konvention 98 enligt artikel 6 inte är tillämplig på offentligt anställda tjänstemän. I viss utsträckning vägs dock det bristande skyddet i detta hänseende upp av regleringen i konvention 151<sup>5</sup> om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst ("Right to Organise and Procedures for Determining Conditions

---

<sup>3</sup> Ratificerad av Sverige den 25 november 1949, trädde i kraft 4 juli 1950

<sup>4</sup> Ratificerad av Sverige den 18 juli 1950, trädde i kraft 18 juli 1951

<sup>5</sup> Ratificerad av Sverige den 11 juni 1979, trädde i kraft 25 februari 1981

of Employment in the Public Service Convention”, nedan konvention 151.

I konvention 87 anges i artikel 2:

Arbetare och arbetsgivare skola, utan någon som helst åtskillnad, äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisationsstadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer.

I artikel 3 i samma konvention slås fast bl.a. att organisationerna skall ha rätt att fritt avfatta sina stadgar och reglementen samt att välja sina representanter. Av artikel 4 följer att organisationerna inte kan upplösas genom administrativa åtgärder. Av artikel 11 följer vidare att *”medlem av Internationella arbetsorganisationen, för vilken denna konvention är gällande, förbinder sig att vidtaga alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa, att arbetstagare och arbetsgivare må kunna fritt utöva sin organisationsrätt”*.

Konvention 98 slår i artikel 1 p. 1 fast att arbetstagare skall åtnjuta tillfredsställande skydd mot varje åtgärd av antifacklig art som har samband med deras anställningsförhållande. I punkten 2 betonas att särskilt åtgärder som innebär att en anställning villkoras av att arbetstagaren inte ansluter sig till eller lämnar en viss fackförening bör bekämpas. Det samma gäller åtgärder som innebär att en arbetstagare avskedas eller drabbas av annat förfång på grund av sitt medlemskap i en fackförening. Regleringen i punkten 2 ger vid handen att konventionen avser att skydda inte bara arbetstagare utan även arbetsökande.

Konvention 151 slår i artikel 4 fast att *”offentliganställda skall åtnjuta tillfredsställande skydd mot organisationsfientliga åtgärder som avser deras anställningsförhållanden”*. Skyddet skall enligt punkten 2a i denna artikel förbjuda arbetsgivaren att som villkor för anställning föreskriva att arbetstagare skall avstå från att gå med i fackförening eller utträda ur fackförening i vilken han är medlem. I artikel 4 punkten 2b anges att arbetsgivaren inte heller får avskeda arbetstagaren för att denne är medlem i en arbetstagarorganisation eller på annat sätt förfördela vederbörande därför att denne deltagit i normal facklig verksamhet.

Det bör observeras att konventionerna 98 och 87 skyddar även den negativa föreningsfriheten såvitt gäller förhållandet mellan stat och individ. Konventionerna inskränker således de ratificerande staternas möjligheter att genom lag och annan reglering begränsa



antalet fackföreningar.<sup>6</sup> Däremot kan konventionerna inte sägas vare sig skydda eller förbjuda s.k. organisationsklausuler<sup>7</sup>, dvs. föreskrifter i kollektivavtal om att medlemskap i viss arbetstagarorganisation krävs för anställning på viss arbetsplats, eller regler om att oorganiserad arbetskraft skall tvingas betala avgifter till den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren eller hans organisation (kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation), eftersom de oorganiserade indirekt drar nytta av det ingångna kollektivavtalet.<sup>8</sup> I stället har överlämnats åt respektive medlemsstat att avgöra huruvida det är lämpligt att garantera arbetstagare och arbetsgivare rätten att inte ansluta sig till en organisation.<sup>9</sup>

Liksom konventionerna 87 och 98 torde konvention 151 skydda även den negativa föreningsfriheten såvitt gäller förhållandet mellan stat och individ.

Övervakningen av efterlevnaden av konventionerna sköts av två organ. Den löpande övervakningen handhas av en expertkommitté för tillämpningen av konventioner och rekommendationer. Kommittén publicerar sina synpunkter i en årlig rapport till Internationella arbetskonferensen. En trepartssammansatt kommitté (konferenskommittén), som tillsätts av arbetskonferensen, väljer ut vissa fall ur expertkommitténs rapport och diskuterar fallet med berörd regering i avsikt att komma till en lösning. Konferenskommitténs slutsatser är inte rättsligt bindande men anses ha ”persuasive moral value”.<sup>10</sup>

Utöver den löpande övervakningen finns det också en möjlighet för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att inge klagomål om de anser att en medlemsstat inte följt ingångna konventioner. Beträffande föreningsfriheten har införts ett särskilt klagoförfarande och det finns en särskild föreningsfrihetskommitté som har till uppgift att pröva klagomål gällande föreningsfrihet. Även en medlemsstat kan klaga på en annan medlemsstat. I dessa fall inges dock klagomålen till internationella arbetsbyrån och tas sedan om hand av den verkställande styrelsen.

---

<sup>6</sup> Herzfeld Olsson, s. 365

<sup>7</sup> Herzfeld Olsson, s. 141

<sup>8</sup> Herzfeld Olsson, s. 179

<sup>9</sup> Herzfeld Olsson, s. 141

<sup>10</sup> Herzfeld Olsson, s. 67

## 2.4 Den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter

Den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter utgör, liksom den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (se nedan under avsnitt 2.5), ett komplement till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Konventionen antogs av FN 1966 och ratificerades av Sverige 1971.<sup>11</sup> I de delar som är relevanta för frågan om bevakning av kollektivavtal berör konventionerna delvis varandra. I artikel 22 i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter föreskrivs sålunda följande:

1. Envar skall äga rätt till föreningsfrihet, däri inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

2. Utövandet av denna rättighet må ej underkastas andra inskränkningar än sådana som är angivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten, den allmänna säkerheten, den allmänna ordningen ("ordre public"), för skyddande av den allmänna hälsovården eller sedligheten eller av andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel förhindrar ej att för medlemmar av de väpnade styrkorna och polisen lagliga inskränkningar må göras i deras utövande av denna rättighet.

3. Intet i denna artikel skall tillåta stat, som biträtt Internationella arbetsorganisationens konvention år 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, att stifta lag som inskränker, eller tillämpa lagen på sätt som inskränker, det genom sagda konvention tillförsäkrade skyddet.

Det är oklart om uttrycket "envar" i artikeln åsyftar endast yrkesverksamma personer eller om även arbets sökande och pensionärer inkluderas.<sup>12</sup> Däremot förefaller det vara klart att den ovannämnda artikeln är avsedd att skydda även den negativa föreningsfriheten,<sup>13</sup> i vart fall i förhållandet mellan stat och individ. Det är troligt att konventionen förbjuder organisationsklausuler i samma utsträckning som Europakonventionen.<sup>14</sup>

Konventionens artikel 17 ger visst skydd för privatlivet. Denna artikel lyder på följande sätt:

---

<sup>11</sup> SÖ 1971:42

<sup>12</sup> Herzfeld Olsson, s. 209

<sup>13</sup> Herzfeld Olsson, s. 213

<sup>14</sup> Manfred Nowak, UN Covenant on Civil and Political Rights, CCPR Commentary, 2005, s. 501–502

1. Ingen må utsättas för godtyckliga eller olagliga ingripanden i sitt privat- och familjeliv, sitt hem eller sin korrespondens, ej heller för olagliga angrepp på sin heder och sitt anseende.

2. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

Övervakningen av konventionens efterlevnad sköts av kommittén för mänskliga rättigheter (MR-kommittén) som upprättades genom konventionen. De stater som anslutit sig till konventionen är skyldiga att avge rapporter till kommittén om hur konventionen efterlevts. Rapporterna granskas sedan av kommittén som sedan formulerar sina slutsatser i s.k. concluding observations. Det finns också möjligheter för stater och enskilda att klaga till MR-kommittén, om staterna har erkänt kommitténs behörighet att motta och pröva sådana framställningar.<sup>15</sup>

## 2.5 Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter antogs av FN, liksom konventionen under avsnitt 2.4, år 1966. Sverige ratificerade denna konvention 1971.<sup>16</sup> I konventionen behandlar artikel 6 rätten till arbete och i artikel 7 slås fast att envar har rätt att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor som i synnerhet skall säkerställa alla arbetstagare skälig lön och en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer.

I artikel 8 i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter slås fast att:

1. Konventionsstaterna förpliktar sig att säkerställa

a) rätten för envar att för att främja och tillvarataga sina ekonomiska och sociala intressen bilda fackföreningar tillsammans med andra och att, om ej annat följer av vederbörande förenings stadgar, ansluta sig till en fackförening efter eget val. Utövandet av denna rätt får ej underkastas andra inskränkningar än sådana, som är angivna i lag och i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna ordningen eller för skyddandet av annans fri- och rättigheter;

b) rätten för fackföreningar att bilda nationella förbund och rätten för dessa att bilda eller ansluta sig till internationella fackföreningsorganisationer;

---

<sup>15</sup> Herzfeld Olsson, s. 57–58

<sup>16</sup> SÖ 1971:41

c) rätten för fackföreningar att fritt utöva sin verksamhet utan andra inskränkningar än sådana, som är angivna i lag och i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna ordningen eller för skyddande av annans fri och rättigheter;

d) rätten att strejka under förutsättning att den utövas i enlighet med lagstiftningen i vederbörande stat.

2. Denna artikel förhindrar ej, att för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen inskränkningar lag enligt må göras i utövandet av dessa rättigheter.

3. Intet i denna artikel skall tillåta stat, som är ansluten till Internationella arbetsorganisationens konvention år 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, att stifta lag som inskränker eller tillämpa lag på sätt som inskränker det genom sagda konvention tillförsäkrade skyddet.

Regleringen i artikel 8 gäller enligt ordalydelsen ”envar”. Konventionen skyddar även den negativa föreningsfriheten mellan stat och individ, men kan inte sägas vare sig skydda eller förbjuda organisationsklausuler.<sup>17</sup>

För att kunna bevaka att konventionen efterlevs är varje konventionsstat ålagd att till FN:s generalsekreterare inge en rapport om vilka åtgärder landet vidtagit för att leva upp till konventionen. Generalsekreteraren skickar sedan dessa rapporter vidare till Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (KESKR) som har det huvudsakliga ansvaret för granskningen av rapporterna. KESKR kan avge allmänna rekommendationer men har på eget initiativ intagit en delvis annan roll och även uttalat sig i enskilda fall.<sup>18</sup>

## 2.6 Regleringar inom EG-rätten

### 2.6.1 Allmänt om EG och EU

1951 slöt Belgien, Nederländerna, Luxemburg, dåvarande Västtyskland, Frankrike och Italien ett gemensamt fördrag och bildade härigenom den s.k. Europeiska kol- och stålgemenskapen (EKSG). Några år senare, 1957, enades samma stater genom Romfördraget om bildandet av den s.k. Europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG). Samtidigt bildade länderna genom ytterligare ett fördrag den s.k. Europeiska atomenergigemenskapen (Euratom). Dessa tre

<sup>17</sup> Herzfeld Olsson, s. 365–366

<sup>18</sup> Herzfeld Olsson, s. 55–56

fördrag kom att utgöra grunden för den Europeiska Gemenskapen. Så småningom ansökte ytterligare länder om medlemskap i denna gemenskap, däribland Storbritannien och Danmark som blev medlemmar 1973.

Vid europeiska rådets möte i Maastricht 1991 beslöts om bildandet av den Europeiska unionen. Genom Maastrichtfördraget delades verksamheten inom unionen också in i tre s.k. pelare. Den första pelaren omfattar de tre ursprungliga gemenskaperna från 1950-talet samt valutasamarbetet inom den ekonomiska monetära unionen (EMU). Inom denna pelare är samarbetet överstatligt, vilket innebär att gemenskapens organ kan utfärda föreskrifter som är bindande för medlemsstaterna och inom samma område kan också gemenskapens domstolar med för medlemsstaterna bindande verkan utöva sin jurisdiktion. Det är arbetet inom denna pelare som regelmässigt benämns EG-rätt. Inom de andra och tredje pelarna, som berör utrikes- och säkerhetspolitiska frågor respektive rättsliga och inrikesfrågor, är samarbetet däremot mellanstatligt. Gränserna mellan de olika pelarna håller emellertid på att bli allt mer flytande.

Maastrichtfördraget underkastades ändringar genom det s.k. Amsterdamfördraget som trädde i kraft 1999. I detta fördrag skedde också en omnumrering av artiklarna i de tidigare fördragen.

År 2000 hölls ett toppmöte i Nice som resulterade i det s.k. Nicefördraget. Detta fördrag medförde ändringar i de grundläggande fördragen i avsikt att underlätta för EU att ta in nya medlemsstater. Nicefördraget trädde i kraft den 1 februari 2003.

Medlemsländerna har slutligen den 16 december 2004 enats om "Fördraget om upprättande av en konstitution för Europa" (konstitutionsfördraget). Detta fördrag, som har varit föremål för debatt, har ännu inte trätt i kraft och det är oklart om, och i så fall när, detta kommer att ske.

### 2.6.2 EG-rättens normer

Som nämnts i föregående avsnitt är arbetet inom den första pelaren överstatligt och den s.k. EG-rätten utgör därför ett eget rättssystem. Viktiga rättskällor, utöver fördragen, är de olika typer av författningar som utfärdas av EUs olika organ (s.k. sekundärrätt) samt EG-domstolens och första instansrättens avgöranden.

Inom EG-rätten, liksom inom folkrätten, används begreppen direkt tillämplighet och direkt effekt. Vad gäller bestämmelserna i de under avsnitt 2.6.1 nämnda fördragen så anses dessa ofta ha direkt tillämplighet. Med direkt tillämplighet avses att regler i internationella folkrättsligt bindande överenskommelser blir en del av den nationella rättsordningen och som sådan skall tillämpas inom denna.<sup>19</sup>

Med stöd av fördragen beslutas inom EG bl.a. s.k. förordningar (regulations). Dessa förordningar gäller direkt i den nationella rätten och skall således varken inkorporeras eller transformeras. Reglerna i en förordning har därför (normalt) både vertikal och horisontell direkt effekt. Med vertikal direkt effekt avses att den enskilde kan åberopa EG-regeln gentemot staten men däremot inte mot ett enskilt rättssubjekt. Att en regel har horisontell direkt effekt innebär däremot att regeln kan åberopas av enskild mot annan enskild eller mot en juridisk person.

Inom EG beslutas också s.k. direktiv (directives). Dessa är bindande endast för medlemslandet som har en skyldighet att se till att direktivet införs i den nationella rätten, t.ex. genom lagstiftning. Direktiv måste alltså, till skillnad från förordningar, implementeras i den nationella rätten. Om ett direktiv inte implementeras inom föreskriven tid får direktivet, under förutsättning att det gäller en regel som ger privata rättssubjekt rättigheter mot staten och som är ovillkorlig, klar och entydig, vertikal direkt effekt. Detta innebär att enskilda rättssubjekt kan åberopa reglerna i direktivet gentemot den stat som underlåtit att implementera det och gentemot staten hävda den rätt som, om direktivet hade införts, skulle ha tillkommit den enskilde. Har den enskilde lidit skada därför att staten inte implementerat direktivet på föreskrivet sätt, kan vederbörande följaktligen stödja sin talan på direktivets regler och begära skadestånd av staten för den skada som den bristande implementeringen medfört.

Inom EG förekommer också icke-bindande rättsakter som t.ex. rekommendationer och yttranden. Dessa rättsakter är formellt inte bindande men blir trots det ibland föremål för EG-domstolens tolkning. Det förekommer till och med att dessa rättsakter läggs till grund för domstolens bedömning. När icke-bindande regler på det här sättet ges effekt brukar man inom EU tala om s.k. soft law.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, 3:1 uppl., 2002, s. 44

<sup>20</sup> Nyström, s. 39

Vid konflikt mellan olika EG-rättsliga bestämmelser har fördragsreglerna företräde. Däremot finns det ingen inbördes rangordning mellan förordningar och direktiv.

### 2.6.3 Grundläggande rättigheter inom EU

EG förband sig genom Maastrichtfördraget att respektera principerna i den Europeiska konventionen om de mänskliga fri och rättigheterna (Europakonventionen), även om EU inte formellt kunde ansluta sig till konventionen. Redan dessförinnan hade emellertid regler om grundläggande mänskliga rättigheter avsatt spår i EG-domstolens praxis.<sup>21</sup> Regleringen i Maastrichtfördraget utgjorde således snarast en kodifiering av redan gällande förhållanden. Om innehållet i Europakonventionen, se vidare avsnitt 2.7.

I december 2000 antogs i Nice en stadga om grundläggande rättigheter (rättighetsstadgan). Rättighetsstadgan är utformad som en katalog av rättigheter och anses ge ett mer vidsträckt rättighetskydd än Europakonventionen. Rättighetsstadgan är för närvarande inte rättsligt bindande men stadgan har tagits in i förslaget till konstitutionsfördraget, se avsnitt 2.6.1. För närvarande är emellertid oklart vad som i framtiden kommer att ske med konstitutionsfördraget. Av det skälet är också rättighetsstadgans framtida status oklar. Redan i dag kan emellertid stadgan få visst genomslag genom principerna om soft law, se avsnitt 2.6.2.

I rättighetsstadgan finns bl.a. regler om skydd för privatlivet och för personuppgifter (Artikel 7 och 8). Av artikel 7 framgår att *”var och en har rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer.”* I artikel 8 kan utläsas att var och en har rätt till skydd för de personuppgifter som rör honom eller henne samt att dessa uppgifter skall behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Av samma artikel framgår också att var och en har rätt till insamlade uppgifter som rör honom eller henne och vederbörande skall också kunna få dessa uppgifter rättade om så skulle erfordras. Slutligen slås i denna artikel fast att en oberoende myndighet skall kontrollera efterlevnaden av reglerna.

---

<sup>21</sup> Se t.ex. Mål 11/70 Internationale Handelsgesellschaft mot Einfuhr- och Vorratsstelle Getreide

Även föreningsfriheten skyddas i rättighetsstadgan. Av artikel 12 framgår således att:

Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer, särskilt på det politiska, fackliga och medborgerliga området, vilket innebär rätten för var och en att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

Ordalydelsen av artikeln indikerar att stadgan bara skulle ge skydd för den positiva föreningsfriheten. EU har dock förbundit sig att tillämpa Europakonventionens regler. Detta i sin tur innebär att skyddet för mänskliga rättigheter i EUs rättighetsstadga inte får understiga det skydd som Europakonventionen ger. Eftersom Europakonventionen anses ge visst skydd för den negativa föreningsfriheten, se nedan avsnitt 2.8, måste reglerna om föreningsfrihet i EUs rättighetsstadga skydda även denna rättighet.<sup>22</sup>

#### 2.6.4 Något om fri rörlighet inom EU

De grundläggande reglerna om fri rörlighet för arbetskraft och fri rörlighet för tjänster återfinns i EG-fördraget. Reglerna om fri rörlighet för arbetskraft blir tillämpliga när enskilda arbetstagare från ett EU-land beger sig till ett annat land för att ta anställning. Skulle en utländsk arbetsgivare bege till Sverige med sina anställda för att under kortare eller längre tid utföra visst specifikt arbete i landet sker detta med stöd av reglerna om fri rörlighet för tjänster. Det är i det sistnämnda fallet som det kan bli aktuellt att få den utländske arbetsgivaren att teckna svenskt kollektivavtal. Följaktligen är det främst reglerna om fri rörlighet för tjänster som är av betydelse för utredningens arbete. Nedan redogörs dock kortfattat även för reglerna om fri rörlighet för arbetstagare och för reglerna om etableringsrätt, vilka regler utgör en del av den fria rörligheten för tjänster.

I artiklarna 39–42<sup>23</sup> i Romfördraget (ibland benämnt EG-fördraget) återfinns de grundläggande reglerna om *”Fri rörlighet för personer, tjänster och kapital”*. I artikel 39 slås fast att *”Fri rörlighet för arbetstagare skall säkerställas inom gemenskapen”* samt att *”Denna fria rörlighet skall innebära att all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet skall avskaffas*

<sup>22</sup> Jfr artikel 52.3 och 53 i EUs rättighetsstadga samt Herzfeld Olsson, s. 450–451

<sup>23</sup> I denna SOU används genomgående de nya numreringarna enligt vad som beslutats i Amsterdamfördraget



*vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor.*”. Av tredje punkten i samma artikel framgår dock att vissa inskränkningar i den fria rörligheten kan få ske av hänsyn till allmän ordning eller säkerhet och hälsa.

Nära knuten till den fria rörligheten för arbetstagare är reglerna om fri förlighet för tjänster som återfinns i artikel 49–55 i fördraget. Dessa regler är alltså de som främst berör utredningens arbete. Artikel 49 förbjuder inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen. Med begreppet tjänster skall enligt artikel 50 särskilt avses verksamhet av industriell natur, av kommersiell natur, inom hantverk och inom fria yrken. I samma artikel slås också fast att den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt får utöva sin verksamhet i det land där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare. Rätten till fri rörlighet för tjänster innefattar också en rätt för en företagare från ett medlemsland i EU att etablera sig i annat medlemsland. Av artikel 43 framgår således att medborgare i något av unionens medlemsländer har rätt att fritt etablera sig i annat medlemsland.

Vad gäller tjänster bör observeras att ett s.k. tjänstedirektiv är under utarbetande inom EU. Medlemsstaterna har emellertid haft svårt att ena sig kring reglerna i detta direktiv och direktivet har därför ännu inte fått slutlig utformning.<sup>24</sup>

En annan mer generell regel som också påverkar den fria rörligheten inom EU är reglerna i artikel 12 i fördraget. I denna paragraf, som berör en av EGs grundläggande principer, uppställs ett allmänt förbud mot diskriminering på grund av nationalitet.

Europeiska unionens råd har genom fördraget, artikel 40, erhållit rätt att utfärda direktiv och förordningar angående fri rörlighet för arbetskraft. Rådet har utnyttjat denna rätt och har utfärdat ett antal förordningar och direktiv i ämnet. I förordning (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen<sup>25</sup> slås bl.a. fast att varje medborgare i en medlemsstat skall ha rätt att ta anställning inom en annan medlemsstat i enlighet med de lagar som gäller för anställning av medborgare i denna stat. Medborgare i medlemsstat skall vidare vara likställd med nationens medborgare såvitt gäller medlemskap i fackföreningar samt vara valbar till poster inom administration och ledning i en arbetstagarorganisation.

---

<sup>24</sup> Jfr dock KOM (2004) 2 slutlig

<sup>25</sup> EUT L 257, 19.10.1968, s. 2 (Celex 31968R1612)

I artikel 137 i fördraget föreskrivs att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller bl. a. arbetsvillkor och social trygghet. För att göra detta har Europeiska unionens råd enligt artikel 137 möjlighet att genom direktiv uppställa vissa minimikrav på dessa områden. Av artikel 137.5 framgår emellertid att bestämmelserna i artikeln inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Vad detta innebär rent faktiskt är föremål för debatt. Inom doktrinen har således ibland hävdats att även om rådet inte skulle ha möjlighet att fatta beslut enligt artikel 137 så finns det möjlighet att göra det enligt artikel 94 i fördraget som föreskriver att rådet enhälligt, på förslag från kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén skall utfärda direktiv om tillnärmning av sådana lagar och andra författningar i medlemsstaterna som direkt inverkar på den gemensamma marknadens upprättande eller funktion.<sup>26</sup> Huruvida denna uppfattning är riktigt är, i brist på avgöranden från EG-domstolen, svårt att avgöra.

Med stöd av artiklarna 47.2 och 55 i Romfördraget har EU år 1996 antagit det s.k. utstationeringsdirektivet (Rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster).<sup>27</sup> Syftet med direktivet är för det första att skapa ökad klarhet om vilka regler som gäller vid utstationeringar och därmed underlätta den fria rörligheten för tjänster. Ett andra syfte är att garantera arbetstagare från ett EU-land vissa minimirättigheter när de utför arbete i annat medlemsland och att undvika social dumpning i värdlandet.

Utstationeringsdirektivet har implementerats i svensk rätt genom lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen).<sup>28</sup> Av lagens första paragraf framgår att lagen är tillämplig när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Med utstationering avses enligt 3 §:

- a) när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksam mottagaren av tjänsterna,
- b) när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen eller

<sup>26</sup> Se t.ex. Lena Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, 2000, s. 275 f.

<sup>27</sup> EUT L 018, 21.01.1997, s. 1 (Celex 31996L0071)

<sup>28</sup> Prop. 1998/99:90, bet. 1998/99:AU 9, rskr. 1998/99:216

c) när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetskraft till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Med begreppet ”utstationerad arbetstagare” avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land, men som under begränsad tid utför arbete enligt 3 § i Sverige (4 § utstationeringslagen). En ytterligare förutsättning för att det skall vara fråga om s.k. utstationering är att det under utstationeringstiden råder ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (3 § andra stycket utstationeringslagen).

Av direktivet framgår att medlemsstat, oavsett vilken lag som i övrigt gäller för anställningsförhållandet, skall se till att företag som är etablerade i medlemsstat (och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare) skall garantera de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de lägsta arbets- och anställningsvillkor som inom vissa specifika områden är fastställda i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs. I direktivets preambel, punkten 13, har detta uttryckts så att *”Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls.”* Arbets- och anställningsvillkor anses vara fastställda om de reglerats genom bestämmelser i lagar eller andra författningar. Alternativt kan arbets- och anställningsvillkor, under förutsättning att det rör sig om sådan byggverksamhet som anges i direktivets bilaga, fastställas genom kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8 i direktivet (artikel 3.1). Att ett kollektivavtal anses ha allmän giltighet innebär att det är ”allmängiltigförklarat”. Genom allmängiltigförklaringen upphöjs kollektivavtalet till offentlig norm i följd varav alla arbetsgivare inom kollektivavtalets tillämpningsområde automatiskt blir förpliktade att följa vad avtalet föreskriver. Institutet allmängiltigförklaring förekommer inte i Sverige.

Om det i en medlemsstat saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet kan medlemsstaterna, när det gäller byggverksamhet, besluta att utgå från kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det geografiska området, och/eller kollektivavtal som har in-

gått av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (artikel 3.8). Det är också möjligt för en stat att föreskriva arbets- och anställningsvillkor som framgår av ”fastställda” kollektivavtal skall tillämpas på annan verksamhet än den (bygg)verksamhet som omnämns i direktivets bilaga, artikel 3.10. Av kommissionens yttrande om genomförandet av utstationeringsdirektivet i medlemsstaterna förefaller det som om uttrycket ”fastställda i kollektivavtal” i denna punkt endast syftar på allmängiltigförklarade kollektivavtal.<sup>29</sup>

Enligt direktivet skall bl.a. frågor om längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antalet betalda semesterdagar per år, minimilön samt frågor om säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen regleras enligt värdlandets lag (jfr 5 § utstationeringslagen beträffande vilka svenska lagbestämmelser som skall tillämpas). Utstationeringsdirektivet möjliggör dessutom för en medlemsstat att erbjuda en utstationerad arbetstagare bättre villkor än som stadgas i direktivet, artikel 3.7.

Av direktivets artikel 4. 1 följer att medlemsstaterna, för att genomföra direktivet, skall utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser. Uppdraget att vara förbindelsekontor har i Sverige tilldelats Arbetsmiljöverket.

I artikel 4.2 föreskrivs att medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3.

För att göra gällande de rättigheter som direktivet ger skall en arbetstagare ha rätt att väcka talan i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad (artikel 6). I 10 § utstationeringslagen slås fast att mål som rör tillämpningen av de minimirättigheter som föreskrivs i 5 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sammanhanget är värt att notera att utstationeringsdirektivet, enligt p 22 i preambeln, inte inverkar på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen. Det är för övrigt tveksamt om EU överhuvudtaget har någon kompetens när det gäller rätten att vidta stridsåtgärder. Men, även om medlemsstaterna i artikel 137.5 i EG fördraget undantagit stridsåtgärder från EUs lagstiftningskompetens så utesluter inte detta att EG-rätten ändå kan komma att aktualiseras i fall som

---

<sup>29</sup> Jfr kommissionens yttrande KOM (2003) 458 slutlig, s. 9

berör denna fråga. I den s.k. Montiförordningen<sup>30</sup> finns regler som innebär att en medlemsstat är skyldig att ingripa mot oskäligen hinder för varors fria rörlighet. Även i denna förordning stadgas att den inte inverkar på utövandet av grundläggande rättigheter, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, såsom rätten erkänns i medlemsstaten. Skulle ett medlemsland låta t.ex. strejkrätten inkräkta på den fria rörligheten för varor skulle EG-domstolen emellertid trots detta kunna tänkas konstatera att medlemsstaten inte vidtagit erforderliga åtgärder för att säkerställa den fria rörligheten för varor. På detta sätt kan EG-rätten bli tillämplig även på områden som inte uttryckligen omfattas av EGs kompetens.<sup>31</sup> Även om utstationeringsdirektivet således inte direkt är tillämpligt på rätten att vidta fackliga stridsåtgärder kan sådana åtgärder ändå tänkas bli föremål för EG-domstolens prövning om dessa utgör ett hinder mot den fria rörligheten för t.ex. tjänster.

### 2.6.5 EG-rättens regler om behandling av personuppgifter och personuppgiftslagen

Utredningens uppdrag kan i vissa fall komma att beröra gällande regler om behandling av personuppgifter. Nedan skall därför redogöras för några av huvuddragen i denna reglering.

Europaparlamentet och rådet har gemensamt utarbetat ett direktiv som behandlar skyddet för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (Dataskyddsdirektivet).<sup>32</sup> Direktivet har till syfte att främja det fria flödet av personuppgifter men i direktivet föreskrivs samtidigt att medlemsstaterna skall skydda fysiska personers grundläggande fri- och rättigheter och särskilt då rätten till privatliv, artikel 1. Av artikel 3.1 i direktivet framgår att detta gäller för *”sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis företas på automatisk väg liksom för annan behandling av personuppgifter som ingår eller kommer att ingå i ett register”*. I artikel 3.2 görs vissa undantag från tillämpningsområdet i artikel 3.1.

<sup>30</sup> Rådets förordning nr 2679/98 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna (EUT L 337, 12.12.1998, s. 8) (Celex 31998R2679)

<sup>31</sup> Jfr Mål C-265/95 (1997) ECR I-6959 Kommissionen mot Frankrike. Se också Nyström, EU och arbetsrätten, s. 110–112

<sup>32</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter EUT L 281, 23.11.1995, s.31–50, (Celex 31995L0046)

Dataskyddsdirektivet avser således behandling av personuppgifter som ingår i eller kan komma att ingå i ett register. Vad som avses med begreppen "personuppgifter", "behandling" och "register" preciseras i artikel 2 i direktivet. Där slås fast att med personuppgifter avses "varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person". I artikel 2 sägs vidare att med "behandling" av personuppgifter avses "varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas beträffande personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte, till exempel insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring". Med begreppet "register" avses slutligen "varje strukturerad samling av personuppgifter som är tillgänglig enligt särskilda kriterier, oavsett om samlingen är centraliserad, decentraliserad eller spridd på grundval av funktionella eller geografiska förhållanden...".

I artikel 6 slås fast att:

Medlemsstaterna skall föreskriva att personuppgifter

- a) skall behandlas på ett korrekt och lagligt sätt,
- b) skall samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål; senare behandling får inte ske på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål. Senare behandling av uppgifter för historiska, statistiska eller vetenskapliga ändamål skall inte anses oförenlig med dessa ändamål förutsatt att medlemsstaterna beslutar om lämpliga skyddsåtgärder,
- c) skall vara adekvata och relevanta och inte får omfatta mer än vad som är nödvändigt med hänsyn till de ändamål för vilka de har samlats in och för vilka de senare behandlas,
- d) skall vara riktiga, och om nödvändigt, aktuella. Alla rimliga åtgärder måste vidtas för att säkerställa att personuppgifter som är felaktiga eller ofullständiga i förhållande till de ändamål för vilka de samlades in eller för vilka de senare behandlas, utplånas eller rättas,
- e) förvaras på ett sätt som förhindrar identifiering av den registrerade under en längre tid än vad som är nödvändigt för de ändamål för vilka uppgifterna samlades in eller för vilka de senare behandlades. Medlemsstaterna skall vidta lämpliga skyddsåtgärder för de personuppgifter som lagras under längre perioder för historiska, statistiska eller vetenskapliga ändamål.

Artikel 7 slår fast vilka principer som gör att uppgiftsbehandling kan tillåtas. Där uttalas att:

Medlemsstaterna skall föreskriva att personuppgifter får behandlas endast om

- a) den registrerade otvetydigt lämnat sitt samtycke, eller
- b) behandlingen är nödvändig för att fullgöra ett avtal i vilket den registrerade är part eller för att vidta åtgärder på begäran av den registrerade innan ett sådant avtal ingås, eller
- c) behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den registeransvarige, eller
- d) behandlingen är nödvändig för att skydda intressen som är av grundläggande betydelse för den registrerade, eller
- e) behandlingen är nödvändig för att utföra en arbetsuppgift av allmänt intresse eller som är ett led i myndighetsutövning som utförs av den registeransvarige eller tredje man till vilken uppgifterna har lämnats ut, eller
- f) behandlingen är nödvändig för ändamål som rör berättigade intressen hos den registeransvarige eller hos den eller de tredje män till vilka uppgifterna har lämnats ut, utom när sådana intressen uppvägs av den registrerades intressen eller dennes grundläggande fri- och rättigheter som kräver skydd under artikel 1.1.

Dataskyddsdirektivets artikel 11 behandlar frågan om information när personuppgifterna inte har samlats in från den registrerade. Det åligger då, enligt artikel 11.1, medlemsstaten att föreskriva att den registeransvarige eller hans företrädare vid tiden för registreringen av personuppgifter eller, om utlämnande till en tredje man kan förutses, inte senare än vid den tidpunkt då uppgifterna först lämnas ut, skall ge den registrerade viss i artikeln preciserad information. Informationen skall avse:

- a) Den registeransvarige och dennes eventuella företrädares identitet.
- b) Ändamålen med behandlingen.
- c) All ytterligare information, exempelvis
  - de kategorier av uppgifter som behandlingen gäller,
  - mottagarna eller de kategorier som mottar uppgifterna,
  - förekomsten av rättigheter att få tillgång till och att erhålla rättelse av de uppgifter som rör honom,i den utsträckning som den ytterligare informationen – med hänsyn till de särskilda omständigheter under vilka uppgifterna samlas in – är nödvändig för att tillförsäkra den registrerade en korrekt behandling.

I artikelns andra punkt görs vissa undantag från dessa regler.

I artikel 8.1 slås fast att medlemsstaterna skall förbjuda behandling av personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, medlemskap i fackförening samt uppgifter som rör hälsa och sexualliv. Förbudet mot att behandla s.k. känsliga personuppgifter är emellertid inte absolut. I artikel 8.2. görs således undantag från förbudet i artikel 8.1, bl.a. med hänsyn till den registrerades samtycke. I punkterna 8.3–8.7

finns ytterligare föreskrifter om hur känsliga personuppgifter skall behandlas.

Dataskyddsdirektivet har i Sverige implementerats genom personuppgiftslagen (PUL) (1988:204).<sup>33</sup> I lagens första paragraf slås fast att syftet med lagen är att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter. Av 2 § PUL framgår att om det i en annan lag eller i en förordning finns bestämmelser som avviker från PUL, skall de bestämmelserna gälla. I 3 § PUL definieras vissa begrepp i lagen. Begreppet "behandling" definieras i denna paragraf på samma sätt som i direktivet. Med uttrycket "personuppgifter" avses enligt lagen "all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet". I PUL saknas däremot ordet "register" i följd varav detta begrepp inte heller har definierats i 3 § PUL.

I 5 § ges föreskrifter om vilken typ av personuppgifter som omfattas av lagens regler. Där sägs att lagen gäller för behandling av personuppgifter som är helt eller delvis automatiserad samt för annan behandling av personuppgifter om uppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i en "strukturerad samling av personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier". Lagstiftaren har som synes undvikit att i paragrafen använda ordet "register", vilket förekommer i direktivet. I stället har i paragrafen direkt återgivits viss del av direktivets definition av begreppet "register".

Av 4 § PUL kan utläsas inom vilket territorium personuppgiftslagen är tillämplig. I denna paragraf konstateras i första stycket att lagen gäller för sådana personuppgiftsansvariga som är etablerade i Sverige.

Paragraferna 9 och 10 i PUL motsvarar i stort artiklarna 6 och 7 i Dataskyddsdirektivet. I dessa paragrafer slås således fast de grundläggande kraven på behandling av personuppgifter respektive när behandling av personuppgifter är tillåten. De krav som uppställs respektive de situationer då behandling av personuppgifter är tillåten är i allt väsentligt desamma i personuppgiftslagen som i Dataskyddsdirektivet.

I 13 § PUL, som motsvaras av artikel 8.1 i Dataskyddsdirektivet, slås fast att det är förbjudet att behandla s.k. känsliga personuppgifter. Med begreppet "känsliga personuppgifter" avses i personuppgiftslagen samma typer av uppgifter som nämns i direktivet.

---

<sup>33</sup> Prop. 1997/98:44, bet. 1997/98:KU 18



Liksom i Dataskyddsdirektivet finns det i personuppgiftslagen undantag från hanteringsförbudet (15–20 §§ PUL).

Artikel 11 i direktivet motsvaras av 24 § PUL. I denna paragrafs första stycke konstateras att om uppgifter om en person samlas in från någon annan källa än personen själv, skall den personuppgiftsansvarige självant lämna den registrerade information om behandlingen av uppgifterna när de registreras. Är uppgifterna avsedda att lämnas till tredje man, behöver informationen dock inte ges förrän uppgifterna lämnas ut för första gången. I 24 § andra och tredje styckena görs vissa undantag från uppgiftsskyldigheten i första stycket.

## 2.7 Europakonventionen

Efter andra världskriget var intresset stort för mänskliga rättigheter. Europarådet, som fick till uppgift att främja demokrati och mänskliga rättigheter, bildades 1949 och utarbetade snabbt en konvention om mänskliga rättigheter ("Den europeiska konventionen den 4 nov. 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna" även kallad Europakonventionen). Sverige har tillträtt konventionen. Genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna<sup>34</sup> föreskrevs att konventionen skulle utgöra lag i Sverige. I dag gäller konventionen med de tillägg och ändringar som framgår av tilläggsprotokollen 1, 4, 6, 7, 11 och 13. I 2 kap. 23 § RF föreskrivs att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av Europakonventionen.

Europakonventionen föreskriver att de länder som anslutit sig till konventionen har skyldighet att ge envar i respektive land skydd för de rättigheter som föreskrivs i konventionen. Det betyder att en medlemsstat som underlåter att tillhandahålla skydd mot t.ex. föreningsfrihetskränkningar anses ha brutit mot konventionen. En konventionsstat kan också bryta mot konventionens regler genom att införa offentligrättsliga bestämmelser som medför att invånarna kommer att utsättas för sådana ingrepp som är oförenliga med konventionen. Det är således bara medlemsstater som kan vara svarande när det gäller fråga om konventionsbrott. Talan mot staten kan föras av ett privat rättssubjekt men även av en juridisk

<sup>34</sup> Prop. 1993/94:117, bet. 1993/94:KU 24, rskr 1993/94:246

person om det aktuella rättighetstadgandet i konventionen kan anses grunda rättigheter även för organisationer.

I Europakonventionen återfinns flera bestämmelser som kan tänkas ha betydelse för frågan om bevakning av kollektivavtal. I artikel 8 återfinns reglerna om rätten till privatliv m.m. Artikelns lydelse:

1. Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.
2. Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

Av utformningen av artikeln framgår att den inte är absolut utan att undantag från artikeln kan göras under de förutsättningar som anges i artikel 8.2. En första förutsättning för att undantag från huvudregeln i artikel 8 skall tillåtas är således att inskränkningen har stöd i lag. I detta begrepp har Europadomstolen också läst in ett krav på att lagen skall vara så preciserat utformad att inskränkningarna i rimlig utsträckning är förutsebara och lagen skall dessutom vara lätt tillgänglig för allmänheten.<sup>35</sup> Inskränkningen måste vidare naturligtvis uppfylla något av de syften som nämns i artikel 8.2. Om så skulle vara fallet övergår Europadomstolen slutligen till att pröva om åtgärden är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Med uttrycket nödvändig avses inte att åtgärden skall vara oundgänglig utan vad som krävs är det föreligger ett angeläget samhällsbehov av åtgärden.<sup>36</sup> Slutligen prövar domstolen om den vidtagna inskränkningen är proportionerlig i förhållande till sitt syfte. Vid denna bedömning beaktas att varje stat har viss "margin of appreciation"; vilket närmast kan översättas med "tolkningsutrymme".

Reglerna om föreningsfrihet återfinns i artikel 11 som lyder:

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 statens säkerhet eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till

<sup>35</sup> Hans Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*. 2 uppl. 2002, s. 263

<sup>36</sup> Danelius, *Mänskliga rättigheter*, s. 264

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.

Europadomstolens praxis visar att artikel 11, åtminstone till viss del, skyddar även den negativa föreningsfriheten. Det kan dock konstateras att domstolen inte funnit att artikel 11 i konventionen utgör något absolut hinder mot organisationsklausuler, se nedan angående praxis. Inte heller är föreningsfriheten absolut, utan denna kan inskränkas i enlighet med vad som framgår av artikel 11.2. Kriterierna i artikel 11.2 har stora likheter med vad som föreskrivs i artikel 8.2. Liksom när det gäller artikel 8 krävs att inskränkningen är ”nödvändig i ett demokratiskt samhälle” samt att denna är ”föreskriven i lag”. Därutöver måste inskränkningen ske för att tillgodose något eller några av de syften som räknas upp i artikel 11.2 och inskränkningen måste också vara proportionerlig i förhållande till detta behov.<sup>37</sup>

Det har ofta diskuterats om Europakonventionens regler kan åberopas mellan enskilda rättssubjekt eller, annorlunda uttryckt, om Europakonventionens regler skall anses ha s.k. drittwirkung. Om en artikel har sådan verkan innebär det att den kan åberopas t.ex. av en arbetstagare mot en arbetsgivare.<sup>38</sup> Enligt doktrinen kan något generellt svar på frågan om Europakonventionen har drittwirkung inte ges, utan varje rättighet måste bedömas för sig.<sup>39</sup> De rättsfall för vilka redogörs nedan talar för att såväl artikel 8 som artikel 11 tillerkänts sådan verkan.

## **2.8 Europadomstolens praxis och andra instansers prövning av Europakonventionen**

### **2.8.1 Inledning**

Enligt utredarens uppfattning är det närmast bestämmelsen om rätten till privatliv (artikel 8) och reglerna om föreningsfrihet (artikel 11) som skulle kunna beröras av utredningens förslag om utökad kollek-

---

<sup>37</sup> Danelius, *Mänskliga rättigheter*, s. 336, jfr även Herzfeld Olsson, s. 295

<sup>38</sup> Se närmare om denna fråga Anna Maria Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, 2002, avsnitt 7.3.1.1

<sup>39</sup> P. van Dijk och G. J. H. van Hoof, *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 3 uppl, Kluwer Law International, s. 22–26

tivavtalsbevakning. Nedan skall redogöras för den praxis som växt fram i anslutning till de aktuella artiklarna.

## 2.8.2 Artikel 8 i Europakonventionen

### 2.8.2.1 Fall som behandlats av Europadomstolen

Artikel 8 är förhållandevis vag i sin utformning, vilket medför att åtskilliga kränkningar av olika form kan tänkas rymmas inom artikelns område. Skyddet för privatlivet enligt artikel 8 innefattar således ett skydd både för den fysiska integriteten och mot att vissa typer av uppgifter registreras eller utlämnas. Detta har lett till att praxis kring artikeln är rikhaltig samtidigt som det ändå är svårt att hitta praxis som är relevant för utredningens bedömning. När det gäller registrering och utlämnande av uppgifter beträffande enskilda personer finns dock några rättsfall att tillgå. I fallet *Leander mot Sverige*<sup>40</sup> behandlades frågor om s.k. personalkontroll. Leander, som till yrket var snickare, nekades arbete på Marinmuseum i Karlskrona, vilket museum då låg i mycket nära anslutning till Karlskrona flottbas som utgjorde militär säkerhetszon. Skälet till att Leander inte fick anställningen var att det vid den föreskrivna personalkontrollen skulle ha framkommit uppgifter som indikerade att Leander kunde tänkas utgöra en säkerhetsrisk. Enligt då gällande regler kunde nämligen uppgifter om enskilda registreras i ett hemligt register och enligt särskilda regler om personalkontroll kunde dessa uppgifter under vissa omständigheter lämnas ut till särskilt angivna myndigheter. Vilka uppgifter som registrerats om Leander fick denne inte veta eftersom han nekades rätt att ta del av uppgifterna. Följaktligen fick han inte heller möjlighet att bemöta vad som påstods ha framkommit. Leander framförde klagomål till Europakommissionen som vidarebefordrade klagomålet till Europadomstolen. Domstolen fann att såväl lagringen som utlämnandet av de personliga uppgifterna rörande Leander, som denne inte heller gavs möjlighet att bemöta, inkräktade på Leanders rätt till privatliv enligt artikel 8.1. Domstolen övergick därefter till att bedöma om den inskränkning som gjorts i rätten till privatliv var tillåten enligt reglerna i artikel 8.2. Europadomstolen fann att det aktuella syftet med åtgärden, nämligen nationens säkerhet, utgjorde ett godtagbart skäl att inskränka artikel 8.1. Vidare konstaterade domstolen

---

<sup>40</sup> *Leander mot Sverige*, dom 26 mars 1987, serie A nr 116

att det fanns nationella offentlighetsregler som gav stöd för de vidtagna åtgärderna samt att dessa regler var tillgängliga för allmänheten och att de gav tillräcklig vägledning för allmänheten om i vilka fall information om enskilda kunde komma att samlas in, registreras och lämnas ut. Därefter övergick domstolen till att pröva om de av Sverige uppställda reglerna var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle. Domstolen konstaterade att regleringen hade ett angeläget allmänt syfte samt att en stat alltid har ett visst tolkningsutrymme (margin of appreciation) i förhållande till Europakonventionens regler. Som reglerna konstruerats i Sverige fann domstolen slutligen att den aktuella regleringen inte utgjorde någon otillåten inskränkning av artikel 8.1. eftersom den var förenlig med undantagsreglerna i artikel 8.2.

Utöver det rättsfall som återgivits ovan finns det flera rättsfall som behandlar frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare. I första hand rör dessa rättsfall frågor om inskränkningar i den fysiska integriteten, nämligen drogtest. Rättsfallen synes emellertid ändå vara av intresse eftersom dessa visar artikel 8 tillämplighet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

De nedan återgivna rättsfallen återfinns i beslut från Europadomstolen i vilka domstolen förklarar en klagan vara "inadmissible". Att en klagan anses vara "inadmissible" innebär i princip att klagomålet avvisas dvs. inte tas upp till prövning i sak. I vilka fall en klagan kan förklaras vara "inadmissible" omtalas i artikel 35 i konventionen. Utöver vissa formella förutsättningar föreskrivs i artikel 35.3 att domstolen skall avvisa varje enskilt klagomål som domstolen anser vara oförenligt med bestämmelserna i Europakonventionen eller uppenbart ogrundat eller utgöra ett missbruk av rätten att klaga. Tanken när det gäller uppenbart ogrundade ansökningar är att domstolen skall göra en summarisk sakprövning, vilket kan leda till att klagomålet befinnes uppenbart ogrundat i följd varav klagan kan förklaras inadmissible.<sup>41</sup> En talan kan också avvisas enligt artikeln om den i det väsentliga överensstämmer med en framställning som redan prövats i domstolen eller hänskjutits till internationell undersökning eller reglering i annan form, såvida den inte innehåller nya relevanta upplysningar, artikel 35.2.<sup>42</sup> Slutligen sägs i artikel 35.4 att domstolen skall avvisa varje klagomål som den inte anser sig behörig att pröva enligt denna artikel (35). Domstolen får göra detta på vilket stadium som helst av förfarandet.

<sup>41</sup> Danelius, Mänskliga rättigheter, 2002, s. 33

<sup>42</sup> Danelius, Mänskliga rättigheter, 2002, s. 33

I AD 1998 nr 97 prövade Arbetsdomstolen om drogtestning av arbetstagare stred mot artikel 8 i Europakonventionen. Sedan Arbetsdomstolen funnit så inte vara fallet klagade käranden i målet till Europadomstolen. Europadomstolen tog emellertid inte upp klagan till prövning utan fann klagomålet vara "inadmissible" med stöd av artikel 35.3 och 35.4. I sitt beslut gör Europadomstolen en viss sakprövning, men ansluter sig i huvudsak till vad Arbetsdomstolen anfört. Nedan redogörs för både Arbetsdomstolens och Europadomstolens uppfattningar.

Frågan i Arbetsdomstolen gällde om en vid ett kärnkraftverk anställd lokalvårdare var skyldig att medverka i en av arbetsgivaren anordnad drogtestning. Det gällande lokala kollektivavtalet på OKG Aktiebolag i Oskarshamn (OKG) med Civilingenjörsförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Ledarna föreskrev att arbetstagarorganisationernas medlemmar vid kärnkraftverket skulle underkasta sig drogtest. Svenska Elektrikerförbundet motsatte sig dock att träffa sådant kollektivavtal. OKG beslutade trots detta att drogtestningen även skulle avse Svenska Elektrikerförbundets medlemmar vid kraftverket. Senare beslöts också att drogtestningen skulle avse anställda vid entreprenadföretag som var verksamma vid OKG.

Drogtestningen av de anställda skedde vid tillfället vart tredje år och avsåg såväl alkohol som narkotika i form av cannabis. En av medlemmarna i Svenska Elektrikerförbundet, som arbetade som lokalvårdare, motsatte sig att genomgå beordrade tester. Elektrikerförbundet väckte sedermera talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att deras medlem inte var skyldig att underkasta sig drogtesterna. Grunden för yrkandet var att förbundet ansåg att kravet på drogtest stred bl.a. mot artikel 8 i Europakonventionen.

Arbetsdomstolen konstaterade att något generellt förbud mot drogtestning inte kan utläsas ur artikel 8 i Europakonventionen. Domstolen konstaterade emellertid fortsättningsvis att det "givetvis kan förhålla sig så att sådan testning under särskilda omständigheter kan vara konventionsstridig och därmed stridande mot svensk lag". Huruvida en drogtest skulle anses som konventionsstridig var emellertid, enligt domstolen, beroende av under vilka omständigheter testningen skedde. Omständigheter av vikt kunde enligt domstolen exempelvis vara

- a) arbetsgivarens intresse av att utföra drogtestning,
- b) graden av ingrepp i den enskilda integriteten i det individuella fallet, samt
- c) sättet att utföra testningen.

Vid bedömningen av kriteriet under a) konstaterade Arbetsdomstolen att OKG driver ett kärnkraftverk, och att verksamheten således är förenad med risker, samt att kärnkraftinspektionen bedömt det vara viktigt att drogtestering genomförs. Domstolen pekade också på att bolaget, enligt arbetsmiljölagen, är skyldigt att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall och kom därför fram till att arbetsgivaren haft ett intresse av att utföra drogtestering. Arbetsdomstolen konstaterade vidare att de angivna skälen för drogtestning visserligen främst gör sig gällande när det gäller personal som verkar inom sådana delar av OKG:s anläggningar där särskilda risker föreligger, men Arbetsdomstolen fann att det skulle vara en alltför grannlaga uppgift att skilja ut vilka arbetstagare som skulle testas. OKG ansågs därför ha intresse av att drogtesta samtliga anställda.

När det gällde att bedöma graden av ingrepp i den personliga integriteten och sättet att utföra testningen konstaterade domstolen att drogtestning skett inom ramen för företagshälsovården och att proverna analyserats av ackrediterat laboratorium. Domstolen fann därför inte att provtagningen varit integritetskränkande eller förnedrande och förklarade också att testningen genomförts under sådana omständigheter i övrigt att det saknats skäl för den enskilde att inte medverka i testerna. Avslutningsvis gjorde domstolen en avvägning av om såväl alkohol- som narkotikatester varit nödvändiga. Där kom Arbetsdomstolen till slutsatsen att det bör vara skillnad på vilka tester en arbetstagare (som inte genom kollektivavtal är förpliktad att genomgå drogtest) är skyldig att underkasta sig. Domstolen började med att slå fast att samtliga arbetstagare varit skyldiga att underkasta sig narkotikatest. Däremot gjordes en annan bedömning när det gällde alkoholtester, bl.a. eftersom bruket av alkohol inte är kriminaliserat. De arbetstagare som inte genom kollektivavtal var förpliktade att genomgå alkoholtest var således inte skyldiga att genomgå sådan testning.

Av Europadomstolens beslut<sup>43</sup> framgår att domstolen i princip ansluter sig till vad Arbetsdomstolen anfört i frågan. Det bör dock

---

<sup>43</sup> Application no. 46210/99 Inga-Lill Wretlund mot Sverige

i sammanhanget nämnas att Europadomstolen inte tog ställning till om drogtestningen i sig utgjorde en kränkning av artikel 8.1 utan gick direkt in och prövade frågan om drogtestningen legitimerades av undantagsreglerna i artikel 8.2. Europadomstolen fann således att de vidtagna åtgärderna haft sådant stöd av lag som krävs enligt artikel 8.2 samt att åtgärderna varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.

En liknande prövning gjordes i fallet Hans Madsen mot Danmark.<sup>44</sup> Även i detta fall fann Europadomstolen att klagan var ”inadmissible” med stöd av artiklarna 35.3 och 35.4. Det aktuella fallet rörde frågan om drogtestning av anställda ombord på Scandinavian Seaways (DFDS) fartyg. Redan 1993 hade DFDS kommit med ett cirkulär som innebar att alla anställda var tvungna att underkasta sig alkoholtest om företagets ledning så krävde. DFDS kom vidare den 11 juni 1999 med en ny policy angående droger ombord. I den nya policyn föreskrevs att den som var i tjänst ombord inte fick ha högre alkoholhalt än 0,2 promille medan den som inte var i tjänst men befann sig ombord inte fick ha högre promillehalt än 0,4. Varje anställd fick skriftlig information om de nya reglerna och ombads att signera sitt exemplar för att det skulle stå klart att de läst och förstått innehållet i policyn. Enligt policyn skulle den som bröt mot denna kunna drabbas av omedelbart avsked.

Under sommaren 1999 introducerade DFDS slumpvisa men obligatoriska drogtester genom urinprov. Då protesterade Restaurationsbranchens Forbund (RBF) mot den nya policyn. Trots förhandlingar kunde någon lösning inte nås.

Den 15 september 1999 ombads Hans Eigil Madsen att lämna urinprov. Urinprovet var negativt. RBF och Dansk Sö-Restaurations Forening (DSRF) väckte då talan i dansk skiljedomstol och yrkade att domstolen skulle förklara att det stred mot artikel 8 i Europakonventionen att genomföra slumpvisa alkoholtester. Domstolen fann att arbetsgivaren hade rätt att utfärda regler om dessa var föranledda av ”verksamhetsanknutna överväganden”. Domstolen fann också att en arbetsgivare hade rätt att införa kontroller om dessa hade ett rimligt syfte och inte inkräktade på arbetstagarnas värdighet och inte heller orsakade ekonomiska förluster eller olägenheter för arbetstagaren. Domstolen konstaterade vidare att arbetsgivaren vid två tillfällen det senaste halvåret hade ertappat två anställda som innehade eller använde droger. Detta ansåg domstolen medförde

---

<sup>44</sup> Application no. 58341/00 Hans Eigil Madsen mot Danmark



att arbetsgivaren haft en godtagbar anledning att besluta om drogtestning. Domstolen ansåg inte heller att provtagningen, som utfördes på arbetstid, medförde ekonomiska förluster för arbetstagaren och inte heller att provtagningen i sig kunde anses vålla olägenhet. Inte heller kunde testet, som utfördes i ett enskilt rum, anses inkräkta på arbetstagarens värdighet.

Europadomstolen prövade inte heller i detta fall om drogtestningen i sig utgjorde ett brott mot artikel 8.1 utan gick direkt in i prövning av om testningen kunde anses tillåtlig med stöd av artikel 8.2. Liksom i det fall som nämnts ovan fann domstolen att den beslutade drogtestningen hade erforderligt stöd i lag eller i vart fall i arbetsrättsliga principer. Drogtestningens syfte legitimerades vidare av kravet på allmän säkerhet och kravet på att skydda andra personers fri- och rättigheter. Slutligen fann domstolen att de vidtagna åtgärderna var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle och att de var proportionella till det syfte som staten ville uppnå. Domstolen förklarade därför klagan ”inadmissible”.

### 2.8.2.2 Fall som behandlats av EG-domstolen

Även EG-domstolen har tagit ställning till innebörden av artikel 8 i Europakonventionen. Frågan kom upp i tre mål som företogs till gemensam handläggning. Parter i det första målet var Revisionsrätten i Österrike (Rechnungshof) och den österrikiska motsvarigheten till Sveriges Radio och TV (Österreichischer Rundfunk, nedan ÖRF) samt ytterligare offentliga organ som för enkelhetens skull utelämnas här. I de två andra målen hade Christa Neukomm och Joseph Lauer mann stämt ÖRF i egenskap av arbetsgivare.<sup>45</sup>

Enligt gällande österrikisk lag stod vissa offentliga rättssubjekt under tillsyn av Rechnungshof. Även ÖRF stod under Rechnungshofs tillsyn och var därför förpliktad att under de tre första månaderna vartannat kalenderår informera Rechnungshof om löner eller pensioner för personer som under minst ett av de två föregående kalenderåren hade uppburit löner eller pensioner som årligen uppgick till visst bestämt belopp. De ålåg vidare Rechnungshof att sammanställa dessa uppgifter i en rapport. I denna rapport skulle alla personer ingå som hade haft lön eller pension som överstigit det bestämda beloppet. ÖRF ville emellertid inte lämna ut de

<sup>45</sup> Förenade målen C-465/00 Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk m.fl. och C-138/01 Christa Neukomm mot ÖRF och C-139/01 Joseph Lauer mann mot ÖRF

föreskrivna uppgifterna och Rechnungshof stämde då ÖRF vid nationell domstol och begärde att få ut uppgifterna. Christa Neukomm och Joseph Lauer mann stämde i sin tur ÖRF och yrkade att den nationella domstolen skulle fatta ett interimistiskt beslut som förbjöd ÖRF att lämna ut de begärda uppgifterna. De nationella domstolarna som handlade målen begärde förhandsbesked från EG-domstolen och frågade om de gemenskapsrättsliga bestämmelserna, särskilt då bestämmelserna om personuppgiftsskyddet, skulle tolkas på så sätt att de utgjorde hinder för nationell lagstiftning enligt vilken ett statligt organ är skyldigt att inhämta och vidarebefordra löneuppgifter i syfte att offentliggöra uppgifterna om namn och lön avseende anställda vid vissa angivna offentliga inrättningar. Domstolen prövade först och främst om Europaparlamentets och rådets direktiv om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (Dataskyddsdirektivet), var tillämpligt.<sup>46</sup> Domstolen konstaterade att så var fallet och framhöll att i direktivet fanns regler som man var tvungen att uppfylla vid behandling av personuppgifter. En första förutsättning för att dessa regler skulle kunna uppfyllas var att den nationella regleringen inte var oförenlig med artikel 8 i Europakonventionen. Domstolen framhöll att *”det visserligen inte i sig kan utgöra ett intrång i privatlivet att en arbetsgivare lagrar uppgifter om de löner och pensioner som utbetalats till hans anställda samt uppgifter om anställdas namn, men att det innebär ett åsidosättande av de berördas rätt till privatliv att lämna ut dessa uppgifter till utomstående, i förevarande fall en offentlig myndighet, oavsett hur de uppgifter som sålunda har lämnats används därefter, och att detta har karaktären av intrång i den mening som avses i artikel 8 i Europakonventionen”*.<sup>47</sup> Domstolen framhöll sedan att intrånget kunde tänkas vara tillåtet om det stod i överensstämmelse med reglerna i artikel 8.2 i Europakonventionen. Domstolen uttalade sig allmänt om innehållet i artikel 8.2 i Europakonventionen men överlämnade sedan själva prövningen i denna fråga till de nationella domstolarna.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Se angående Dataskyddsdirektivet avsnitt 2.7

<sup>47</sup> Se punkt 74 i EG-domstolens dom i de förenade målen C-465-00, C-138-01 och C-139-01

<sup>48</sup> Se punkt 90 i EG-domstolens dom i de förenade målen C-465-00, C-138-01 och C-139-01

### 2.8.3 Artikel 11 i Europakonventionen

Europadomstolen har vid flera tillfällen haft att ta ställning till tillämpningen av artikel 11 och frågan om artikeln skyddar den negativa föreningsfriheten. Första gången frågan kom upp till prövning var i målet *Young, James och Webster mot Storbritannien*.<sup>49</sup> Young, James och Webster var sedan länge anställda vid den brittiska järnvägen (British Railway Board). De blev emellertid avskedade, sedan ett avtal om organisationsklausul (closed shop agreement) tecknats mellan arbetsgivaren och tre fackföreningar, eftersom de vägrade att ansluta sig till någon av arbetstagarorganisationerna. Domstolen konstaterade i domen att artikel 11, trots sin ordalydelse, inte kan tolkas så att den tillåter alla former av påtvingat fackföreningsmedlemskap. En sådan tolkning skulle ”strike at the very substance of the freedom it is designed to guarantee”.<sup>50</sup>

Domstolen betonade i målet att artikel 11 också skall belysas utifrån artiklarna 9 och 10 i Europakonventionen (tanke-, samvets- och religionsfrihet samt yttrandefrihet). Både Young och Webster förklarade att de inte kunde förena sig med fackföreningarnas programförklaringar och Young hade också vissa politiska synpunkter. James påpekade att valfriheten var viktig och att han ansåg att arbetstagarorganisationerna inte medförde något positivt för honom.

Domstolen gjorde i målet inget generellt uttalande om tillåtligheten av organisationsklausuler utan bedömde endast det enskilda fallet. Domstolen konstaterade att det faktum att kärandena avskedats från sina arbeten eftersom de vägrat ansluta sig till någon av de anvisade arbetstagarorganisationerna måste anses utgöra ett allvarligt tvång eftersom de därigenom berövats möjligheten att försörja sig. Domstolen framhöll också att någon organisationsklausul inte förelåg när kärandena anställdes utan att den tillkommit först senare. Slutligen konstaterade domstolen att det skulle strida mot själva artikelns kärna att med hot om avsked tvinga arbetstagare, som på ideologiska grunder valt att stå utanför en fackförening, att ansluta sig till en arbetstagarorganisation. Omständigheterna var därför enligt domstolen sådana att de vidtagna åtgärderna utgjorde en kränkning av den i artikel 11 föreskrivna föreningsfriheten.

Domstolen gjorde därefter en bedömning av om inskränkningen var av sådan art att den ändå var tillåten enligt artikel 11:2. Domstolen konstaterade att organisationsklausuler i sig kan föra med sig

<sup>49</sup> Young, James and Webster mot Storbritannien, 1978

<sup>50</sup> Se punkt 52 i Europadomstolens dom i målet Young, James and Webster

vissa fördelar, men menade att dessa inte var avgörande för inskränkningens tillåtlighet. I stället betonades att tolerans och acceptans är viktiga inslag i ett demokratiskt samhälle och att majoritetens ståndpunkt inte alltid måste ges företräde framför minoritetens. Därför kunde avgörandet inte heller grundas på att det stora flertalet arbetstagare var positiva till organisationsklausulen. Avslutningsvis gjorde domstolen också en bedömning av om det var proportionerligt i förhållande till det syfte som skulle uppnås att avskeda de arbetstagare som vägrade organisera sig. Domstolen konstaterade att med tanke på att mer än 95 procent av alla järnvägsarbetare numera var organiserade i de arbetstagarorganisationer som ingått organisationsklausulsavtalet så skulle dessa fackföreningars arbete med att försvara sina medlemmars rättigheter inte försvåras även om organisationsklausulen avskaffades. Skadan för kärändena var således större än skadan för svaranden och stod därför inte i proportion till det mål som skulle uppnås. Domstolen ansåg därför inte att åtgärderna var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.

I målet *Sibson mot Storbritannien*<sup>51</sup> uttalade sig domstolen också om den negativa föreningsfriheten. I detta mål var förhållandena annorlunda än i det ovan beskrivna fallet och någon organisationsklausul förelåg inte. Målet rörde den brittiske lastbilschauffören Sibson som utträdde ur den fackförening i vilken han var medlem. Fackföreningens medlemmar hotade då att gå i strejk om inte arbetsgivaren sade upp Sibson. Arbetsgivaren bad Sibson välja mellan att bli förflyttad till en annan arbetsplats eller att återinträda i fackföreningen. Sibson ville inte acceptera detta ultimatum och sade upp sig. Europadomstolen konstaterade, sedan Sibson klagat dit, att Sibsons utträde ur arbetstagarorganisationen berodde på att han råkat i konflikt med denna och inte grundade sig på principiella betänkligheter. Dessutom hade Sibson inte, som i det föregående fallet, blivit avskedad utan erbjudits arbete på annan arbetsplats dit bolaget enligt anställningsavtalet kunde förflytta honom. Europadomstolen ansåg därför inte att artikel 11 hade kränkts.

I fallet *Sigurjónson mot Island*<sup>52</sup> hade domstolen att ta ställning till om taxichauffören Sigurjónson kunde tvingas att vara medlem i en viss förening för att få utöva sitt arbete som taxichaufför.

Bakgrunden till målet är följande. På Island var en taxichaufför tvungen att ha licens för att få bedriva verksamhet. Enligt en isländsk förordning var en förutsättning för att erhålla sådan licens

---

<sup>51</sup> Sibson mot Storbritannien, 20 april 1993

<sup>52</sup> Sigurjónson mot Island, 30 juni 1993

att chauffören var medlem i föreningen FRAMI (Frami Automobile Association). Sedan Sigurjónson erhållit sin licens utträdde han ur föreningen. Frami begärde då hos Taxiövervakningskommittén att Sigurjónssons licens skulle dras tillbaka, vilket också skedde. Transportministeriet gjorde ingen annan bedömning i licensfrågan. Sigurjónsson klagade då till allmän domstol och ansökte om att indragningen skulle ogiltigförklaras. Indragningen av licensen kom så småningom att ogiltigförklaras, men detta berodde inte på att den ansågs utgöra en föreningsfrihetskränkning, utan på att förordningen som föreskrev medlemskap som en förutsättning för taxilicens tillkommit på felaktigt sätt. Sedan en ny lag därefter antagits med samma innehåll som förordningen i nu aktuellt hänseende, tvingades Sigurjónsson att betala medlemsavgift till föreningen, vilket stod i strid med hans politiska övertygelse. Han klagade då till kommissionen för mänskliga rättigheter. Ärendet fördes därifrån vidare till Europadomstolen.

Domstolen konstaterade att artikel 11 i Europakonventionen även inbegriper den negativa föreningsfriheten. I detta fall ansåg domstolen inte att det hade betydelse för utgången att Sigurjónson känt till villkoret innan han ansökte om licensen (jfr Young, James and Webster). Domstolen ansåg att det mesta talade för att Sigurjónson inte skulle ha gått med i föreningen om det inte varit ett villkor för att erhålla taxilicens. Härtill vägde domstolen in Sigurjónssons principiella betänkligheter mot medlemskap i föreningen och hänvisade till artiklarna 9 och 10 i Europakonventionen samt konstaterade att den isländska regeringens invändning om att FRAMI var en opolitisk organisation var irrelevant i sammanhanget. Sammanfattningsvis kom domstolen fram till att förfarandet utgjorde en kränkning av föreningsfriheten.

Domstolen hade därefter att ta ställning till om intrånget kunde "rättfärdigas" genom undantagsbestämmelserna i artikel 11:2. Den isländska regeringen framhöll att FRAMI lättare kunde utföra de övervakningsuppgifter som föreningen tilldelats om medlemskap var ett krav. Domstolen var emellertid inte övertygad om att ett obligatoriskt medlemskap var nödvändigt för att föreningen skulle kunna fullgöra dessa uppgifter, bl.a. eftersom det fanns en kommitté som hade det huvudsakliga övervakningsansvaret. Det skulle inte heller hindra FRAMIs möjligheter att skydda sina medlemmars intressen om kravet på obligatoriskt medlemskap togs bort. Domstolen ansåg därför att ingreppet i den enskildes frihet

var oproportionerligt stort i förhållande till det syfte man ville uppnå, och fann att en kränkning av artikel 11 förelåg.

Europadomstolen har även haft att pröva ett mål mot svenska staten när det gäller frågan om negativ föreningsfrihet. I målet *Gustafsson mot Sverige*<sup>53</sup> prövades frågan om framtvängande av s.k. hängavtal utgjorde en kränkning av den negativa föreningsfriheten. Bakgrunden var följande. Gustafsson drev en restaurang på Gotland utan att vara ansluten till någon arbetsgivarorganisation. Gustafsson hade inte tecknat kollektivavtal och han avböjde att teckna hängavtal med den aktuella fackföreningen som då vidtog stridsåtgärder. Senare vidtogs sympatiåtgärder av andra fackföreningar. Så småningom sålde Gustafsson restaurangen och hävdade att han blivit tvungen därtill på grund av de vidtagna stridsåtgärderna. Han vände sig till Europadomstolen som först konstaterade att Gustafsson kunde ha tecknat hängavtal utan att han hade behövt gå med i någon förening. Domstolen tog först ställning till om någon kränkning av artikel 11 skett och konstaterade att det tvång som Gustafsson utsatts för inte i väsentlig mån påverkade utövningen av föreningsfriheten även om det orsakade ekonomisk skada. Tvånget kunde därför inte anses ge upphov till en positiv förpliktelse under artikel 11. Domstolens resonemang indikerar närmast att det tvång som Gustafsson utsatts för inte utgör någon kränkning av artikel 11 i Europakonventionen. Trots det förefaller domstolen i domen också ha ingått i prövning av om fackföreningarnas agerande *"tjänade ett legitimt intresse som stod i överensstämmelse med artikel 11."*<sup>54</sup> Detta indikerar att domstolen gjort en prövning enligt artikel 11.2. Exakt hur domstolen resonerat är således något oklart. Under alla omständigheter ansåg domstolen inte att någon otillåten kränkning av artikel 11 förelåg.

## 2.9 Europarådets sociala stadga

Europarådets sociala stadga undertecknades 1961 och trädde i kraft 1965. En nyreviderad stadga trädde dock i kraft 1999 och skall successivt ersätta den äldre stadgan. I denna ingår artiklarna från den ursprungliga stadgan samt några nytillkomna artiklar. Sverige tillträdde stadgan den 18 oktober 1961 och denna trädde för Sveriges del i kraft i februari 1965.

---

<sup>53</sup> Gustafsson mot Sverige, dom 25.4 1996

<sup>54</sup> Se punkt 53 i Europadomstolens dom i målet Gustafsson

I Europarådets sociala stadga skyddas sociala och ekonomiska rättigheter medan Europakonventionen anses skydda mänskliga rättigheter. I vissa fall sammanfaller emellertid uppenbarligen dessa intressen. Så har t.ex. föreningsfriheten erhållit skydd enligt båda regelverken.

De rättigheter som återfinns i Europarådets sociala stadga överensstämmer i huvudsak med de rättigheter som regleras i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Stadgans efterlevnad övervakas av Europarådet. Rådets generalsekreterare tillställs rapporter från de länder som tillträtt stadgan om hur rättigheterna i stadgan tillvaratagits i respektive land. Rapporterna granskas sedan av en expertkommitté; "Europeiska kommittén för sociala rättigheter". Kommittén avger emellertid inga bindande beslut. Inom övervakningssystemet anses den dock ha "exclusive legal authority".<sup>55</sup> Staternas rapporter, liksom expertkommitténs slutsatser, går sedan vidare till den s.k. regeringskommittén, som bl.a. består av representanter för de stater som har att tillämpa stadgan. Regeringskommittén väljer ut de fall som skall gå vidare till Ministerkommittén, som är rådets beslutande organ och som består av medlemsländernas utrikesministrar. Ministerkommittén kan anta en enskild rekommendation riktad till en enskild stat som inte lever upp till sitt åtagande.

Artikel 5 i Europarådets sociala stadga skyddar den fackliga föreningsfriheten. Artikeln har följande lydelse:

För att säkerställa eller främja arbetstagarnas och arbetsgivarnas frihet att bilda och tillhöra lokala, riksomfattande nationella och internationella sammanslutningar för att tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen förbinda sig de fördragsslutande parterna att varken utforma eller tillämpa den nationella lagstiftningen på sådant sätt, att denna frihet kränkes. I vad mån i denna artikel stadgade garantier skola äga tillämpning på personer som tillhöra polisväsendet eller krigsmakten skall bestämmas i nationell lagstiftning.

Artikel 5 anses skydda även den negativa föreningsfriheten och Europarådets kommitté av oberoende experter har uttalat att organisationsklausuler generellt sett är oförenliga med artikel 5 i stadgan. Bland annat har kommittén kritiserat Sverige för att landet tillåtit organisationsklausuler.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Herzfeld Olsson, s. 78

<sup>56</sup> C XIV – 1 1998, vol 2, Sweden s. 732. C 2002, Revised Charter, Sweden, s. 232 och European Committee of Social Rights, Complaint no 12/2002, Report to the committee of ministers

Av artikel 31 i stadgan kan motsatsvis utläsas att det finns viss möjlighet att inskränka de rättigheter som stadgan ger, men att begränsningar finns för när så får ske. I artikeln konstateras att:

Ett effektivt förverkligande av de i första delen angivna rättigheterna och principerna samt ett effektivt utnyttjande av desamma i enlighet med föreskrifterna i andra delen förutsätter, att ifrågavarande rättigheter och principer icke göras till föremål för andra inskränkningar eller begränsningar än de i nämnda delar av stadgan angivna, dock med undantag av sådana som äro i lag föreskrivna och som äro nödvändiga i ett demokratiskt samhälle såsom garanti för annans fri- och rättigheter eller såsom skydd för samhällets intresse, nationell säkerhet, allmän hälsa eller moral.

## 2.10 Regeringsformen

I Regeringsformen (RF) finns föreskrifter om föreningsfriheten i olika former. Således föreskrivs i 2 kap. 1 § RF att varje medborgare gentemot det allmänna är tillförsäkrad bl.a. föreningsfrihet bestående i en frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften, (positiv föreningsfrihet). I 2 kap. 2 § RF sägs vidare att varje medborgare gentemot det allmänna är skyddad mot tvång att tillhöra politisk sammanslutning, trossamfund eller annan sammanslutning för åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende (negativ föreningsfrihet).

Enligt 2 kap. 12 § RF finns det möjligheter att inskränka den positiva föreningsfriheten. Begränsningar får dock bara göras för ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle och får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och ej heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen såsom en av folkstyrelsens grundvalar. Det är vidare förbjudet att göra inskränkningar i föreningsfriheten enbart p.g.a. politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning.

I 2 kap. 14 § andra stycket RF föreskrivs vidare att föreningsfriheten får begränsas endast såvitt gäller sammanslutningar vilkas verksamhet är av militär eller liknande natur eller innebär förföljelse av folkgrupp av viss ras, med viss hudfärg eller av visst etniskt ursprung.

Av 2 kap. 22 § första stycket 1 RF framgår att utlänning är likställd med svensk medborgare såvitt gäller den negativa föreningsfriheten. Detta innebär att den negativa föreningsfriheten inte kan



inskränkas vare sig för svenska eller utländska medborgare. Vad gäller den positiva föreningsfriheten så är utlänning jämställd med svensk medborgare om annat inte följer av lag (2 kap. 22 § andra stycket 1 RF).

Även rätten att vidta stridsåtgärder är grundlagsskyddad, 2 kap. 17 § RF. Detta grundlagsskydd är svagare än det som gäller för föreningsfriheten. En förutsättning för att stridsåtgärderna skall vara skyddade av grundlagen är således att annat inte följer av lag eller kollektivavtal. Rätten till stridsåtgärder kan således inskränkas både genom lag och genom kollektivavtal. När det gäller rätten att vidta stridsåtgärder är svenska och utländska medborgare jämställda, 2 kap. 22 § första stycket 8 RF.

## **2.11 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)<sup>57</sup> äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Innehållet i lagen kan indelas i två undergrupper. Den ena gruppen utgörs av de grundläggande reglerna om kollektiv arbetsrätt. Motsvarande bestämmelser återfanns tidigare i lagen om medling i arbetstvister, lagen om kollektivavtal samt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Inom ramen för den andra gruppen behandlas arbetstagarnas rätt till medinflytande.

I 1 och 2 §§ MBL avgränsas lagens tillämpningsområde. Av 1 § första stycket MBL framgår således att lagen äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt, enligt vad som anges i andra stycket, även på den som utför arbete åt annan utan att vara anställd men som har en ställning som är av väsentligen samma slag. Är arbetsgivarens verksamhet av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur, eller har verksamheten kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas verksamheten från MBLs tillämpning såvitt gäller verksamhetens mål och inriktning, (2 § MBL).

MBL utgör en ramlag. I 3 § föreskrivs därför att om annan författning innehåller särskild föreskrift som avviker från MBL så gäller den avvikande föreskriften.

---

<sup>57</sup> Prop. 1975/76:105; Bil 1, bet. InU 1975/76:45, rskr. 1975/76:404

Av 4 § MBL kan utläsas i vilken utsträckning MBLs regler kan åsidosättas genom kollektivavtal. Motsatsvis kan också utläsas vilka bestämmelser i lagen som är att anse som tvingande.

Av ordalydelsen i 7 § MBL framgår att paragrafen avser att tillförsäkra arbetsgivare och arbetstagare "föreningsrätt" bestående i en "rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas". Att notera är att paragrafen endast omfattar arbetsgivare och arbetstagare. En arbetssökande skyddas sålunda inte av MBLs regler om föreningsrätt.

I 8 § MBL slås fast att föreningsrätten skall lämnas okränkvt. Samtidigt lämnas en definition av vad som är innebörden av en föreningsrättskränkning. I paragrafen konstateras sålunda att "*Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt.*".

Av 8 § andra stycket MBL framgår att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte är skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i deras verksamhet. I 8 § tredje stycket MBL slås vidare fast att om en kränkning av föreningsrätten sker genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig. Reglerna om föreningsrätt i 7 och 8 §§ MBL är tvingande.

I 10 § MBL ges arbetstagarorganisation en generell rätt att förhandla med arbetsgivare i frågor som rör arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Samtidigt ges arbetsgivaren motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. Arbetstagarorganisation har också rätt att förhandla med arbetsgivarorganisation och vice versa. Bestämmelsen är tvingande.

I 11–13 §§ MBL lämnas närmare bestämmelser om förhandlingar i medbestämmandefrågor. Av 11 § MBL kan utläsas att en arbetsgivare är skyldig att på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, innan han beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet eller beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisation. Arbetstagarorganisationen kan även i andra fall påkalla förhandling innan

arbetsgivaren fattar eller verkställer beslut som rör medlem i organisationen, 12 § MBL. Bestämmelserna i 11 och 12 §§ är dispositiva. Om en åtgärd särskilt rör arbetstagare som är medlemmar i en organisation till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal är arbetsgivaren skyldig att förhandla med den organisationen enligt vad som framgår av 11 och 12 §§ MBL. Detta följer av 13 § MBL. För att genomföra EG-direktivet om kollektiva uppsägningar och det s.k. överlåtelsedirektivet<sup>58</sup> har i 13 § MBL tillförts ett andra stycke som ålägger arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, att förhandla enligt 11 § MBL med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägningar på grund av arbetsbrist eller vid en övergång av företag eller verksamhet. 13 § MBL är tvingande.

Av 15 § MBL kan utläsas att den som är skyldig att förhandla enligt 10 § MBL också skall inställa sig vid förhandlingssammanträde och om det behövs där lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Enligt Arbetsdomstolens praxis ställs emellertid högre krav än så på en förhandlingsskyldig. Denne skall försöka se till att det blir något resultat av förhandlingarna och skall bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt och gå in i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan.<sup>59</sup> Det finns dock ingen formell skyldighet för parterna att komma överens.

I 15 § MBL regleras också vissa frågor om arbetsgivarens informationsskyldighet i samband med uppsägningar. Denna reglering utgör en implementering av ett direktiv från EG rörande kollektiva uppsägningar.<sup>60</sup> En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om:

- a) skälen till de planerade uppsägningarna,
- b) antalet arbetstagare som skall bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,

---

<sup>58</sup> Se såvitt gäller kollektiva uppsägningar direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiva uppsägningar, EUT L 225, 12.8.1998, s. 16 (Celex 31988L0059). Se såvitt gäller företagsöverlåtelser direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, EUT L 82, 22.3.2001, s. 16 (Celex 32001L0023)

<sup>59</sup> Se Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, Medbestämmandelagen, andra upplagan 1997, s. 261 samt t.ex. AD nr 1988 nr 38

<sup>60</sup> Se direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiva uppsägningar, EUT L 225, 12.8.1998, s. 16 (Celex 31998L0059)

- c) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,*
- d) den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas och*
- e) beräkningsmetoden för eventuell ersättning utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.*

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Reglerna i 15 § MBL är dispositiva men försedda med s.k. EG-spärr. Detta innebär att om parterna önskar träffa överenskommelse om annan informationsskyldighet än den som följer av lagtexten så måste de försäkra sig om att avtalet inte underskider de krav som på detta område uppställs av EG-rätten. Förenklat uttryckt får således lagtexten frångås, men EG-rättens minimikrav får inte underskridas.

Den part som önskar förhandla skall göra framställan härom till motparten (16 § MBL) och en arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandlingen får inte vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen (17 § MBL). Både 16 och 17 §§ är tvingande bestämmelser.

18–22 §§ MBL behandlar rätten till information och frågan om tystnadsplikt för lämnad information. I 19 § MBL regleras arbets- tagarorganisationernas rätt till information från arbetsgivaren. Arbets- givare skall, enligt 19 § MBL, fortlöpande hålla arbetstagarorgani- sation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetstagarorganisationen skall dessutom ges möjlighet att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning organisationen behöver för att till- varata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Om det kan ske utan oskälig kostnad skall arbets- givaren på begäran också förse arbetstagarorganisationen med av- skrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål. Av 18 § MBL framgår att den som vid en förhandling åberopar en skriftlig handling skall hålla denna tillgänglig för motparten om denne begär det. Det bör noteras att 18 § MBL är en tvingande bestämmelse medan 19 § MBL är dispositiv.

19 a och b §§ MBL utgör en implementering av direktivet om information och samråd<sup>61</sup> och har införts för att anpassa den svenska lagstiftningen till direktivets regler. I 19 a § MBL slås fast att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls förlöpande skall hålla alla arbetsgivarorganisationer som har arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. I 19 b § MBL slås fast att en arbetstagare som utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § MBL inte får vägras ledighet för uppdraget. Båda paragraferna är tvingande.

20 § MBL reglerar mot vem informationsskyldigheten skall fullgöras medan 21 § MBL föreskriver att part som lämnat information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om enighet inte uppnås vid sådan förhandling kan parten väcka talan vid domstol. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandlingen har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. Tystnadsplikt hindrar dock aldrig att en uppgift förs vidare till ledamot i styrelsen för organisationen, men i sådant fall gäller tystnadsplikten även för ledamoten (22 § MBL). 21–22 §§ MBL är dispositiva bestämmelser.

Reglerna om kollektivavtal återfinns främst i 23–31 a §§ MBL. I 23 § MBL definieras begreppet ”kollektivavtal”. Där slås fast att ett kollektivavtal kan ingås mellan arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare och arbetstagarorganisation och att sådant avtal skall vara skriftligt och röra anställningsvillkor eller andra förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skulle avtalet innehålla överenskommelser rörande t.ex. privata förhållanden saknar avtalet i dessa delar verkan som kollektivavtal (25 § MBL). Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan inte med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot kollektivavtalet (27 § MBL). 23, 25 och 27 §§ MBL är tvingande bestämmelser.

Av 26 § MBL framgår att ett kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation även binder medlem i respektive organisation. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån

---

<sup>61</sup> Europaparlamentets och Rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, EUT L 80, 23.03.2002, s. 29–34 (Celex 32002L0014)

han redan är bunden av ett annat kollektivavtal. Det sistnämnda innebär att arbetstagare som ”byter” fackförening under pågående kollektivavtalsperiod alltså är bundna av det ”gamla kollektivavtalet” under överenskommen avtalsperiod även om den förening de tillträtt efter deras inträde träffar nytt kollektivavtal.<sup>62</sup> Bestämmelsen i 26 § MBL är tvingande.

I 41–44 §§ MBL regleras den s.k. fredsplikten. Av 41 § framgår att det i princip är förbjudet för arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal att vidta stridsåtgärder under pågående avtalsperiod. Har längre gående fredsplikt föreskrivits i kollektivavtal än som framgår av 41 § MBL gäller kollektivavtalets reglering. Av 42 § MBL framgår att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får medverka till eller föranleda olovlig stridsåtgärd. Båda paragraferna är tvingande bestämmelser.

25 a § MBL utgör del av den s.k. ”Lex Britannia” som därutöver består av 31 a § och 42 § tredje stycket MBL. Paragraferna har sitt ursprung i att svenska arbetstagarorganisationer försökte få till stånd svenska kollektivavtal för besättningar på bekvämlighetsflaggade fartyg som ankom till svenska hamnar. I en dom från 1999 konstaterade Arbetsdomstolen att de anställda på fartyget JSS Britannia redan var bundna av ett utländskt giltigt kollektivavtal och att det därför inte var tillåtet att i Sverige vidta stridsåtgärder mot fartyget i avsikt att med undanträngande av det utländska kollektivavtalet framtvunga ett svenskt kollektivavtal.<sup>63</sup> De ovan nämnda paragraferna infördes efter detta rättsfall för att möjliggöra för svenska arbetstagarorganisationer att förmå utländska arbetsgivare att teckna svenska kollektivavtal samt för att ge företräde åt svenska kollektivavtal framför utländska.

I 42 § tredje stycket föreskrivs undantag från reglerna om fredsplikten och olovliga stridsåtgärder. Enligt huvudregeln i 41 § MBL är en stridsåtgärd som vidtas under tiden kollektivavtal gäller att betrakta som en olovlig stridsåtgärd. Denna regel gäller emellertid endast *när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på* (42 § tredje stycket MBL). Motsatsvis leder detta till slutsatsen att någon fredsplikt i princip inte råder när det är fråga om utländska kollektivavtal. Situationen kan emellertid tänkas bli en annan om den utländske arbetsgivaren träffar ett kollektivavtal i hemlandet med sikte på

---

<sup>62</sup> Se t.ex. AD 1983 nr 91

<sup>63</sup> Se AD 1989 nr 120. Jfr NJA 1987 s. 885

det arbete som skall utföras i Sverige.<sup>64</sup> Genom denna bestämmelse möjliggör således lagstiftaren för svenska arbetstagarorganisationer att genom stridsåtgärder framtvunga ett svenskt kollektivavtal som sedan ges legitimitet och företräde enligt vad som sägs i 25 a och 31 a §§ MBL.

I 25 a § MBL föreskrivs att ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt därför att det tillkommit efter en stridsåtgärd är giltigt här i landet om stridsåtgärden var tillåten enligt MBL. Paragrafen innebär att om en svensk arbetstagarorganisation framtvingar ett svenskt kollektivavtal för utländska arbetstagare är detta giltigt i Sverige, oavsett om det anses ogiltigt i arbetstagarnas hemland, under förutsättning att stridsåtgärden var tillåten enligt MBL. På detta sätt undviker lagstiftaren således en lagvalskonflikt. Denna paragraf kompletteras av reglerna i 31 a § MBL som ger företräde åt ett kollektivavtal som MBL är direkt tillämplig på framför ett annat tidigare träffat kollektivavtal, på vilket MBL inte är direkt tillämplig. Bestämmelserna som utgör Lex Britannia är tvingande regler.

29 och 30 §§ i MBL behandlar uppsägning av kollektivavtal och i 31 § MBL ges regler om hävning av kollektivavtal som en konsekvens av ett brott mot kollektivavtalet eller MBL. I detta fall kan domstol under vissa förutsättningar förklara att kollektivavtalet inte längre skall vara gällande mellan parterna. Den förfördelade parten har också möjlighet att yrka skadestånd enligt 54 § MBL.

33–37 §§ MBL behandlar tolkningsföreträde och 32 § MBL arbetstagarnas rätt till medbestämmande genom kollektivavtal. Reglerna är dispositiva.

I 38–40 §§ MBL regleras den fackliga vetorätten, som innebär att en arbetsgivare som vill lägga ut ett arbete på entreprenad, eller lämna ut ett arbete till någon som skall utföra arbetet utan att vara anställd hos arbetsgivaren, är skyldig att följa vissa särskilda regler om inflytande för fackföreningarna. Reglerna innebär att arbetsgivaren är förhandlingsskyldig i förhållande till den organisation gentemot vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete som han avser att lägga ut på annan. Arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till förhandlingen och den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen kan vid förhandlingen förklara att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller annars strider mot vad som är allmänt godtagat inom avtalsområdet. Arbetsgivaren får då inte besluta eller

---

<sup>64</sup> Se angående denna fråga bl.a. DS 1994:13 s. 320 f

verkställa åtgärden. Syftet med reglerna om vetorätt är inte att förhindra att arbete läggs ut på entreprenad utan ses som ett sätt att förhindra kringgående av det arbetsrättsliga regelverket och försök att undandra sig förpliktelser avseende skatter och sociala avgifter m.m. Vetoreglerna kan således vara ett verktyg som kan användas för att motverka social dumpning, men är främst avsedda att användas för att komma till rätta med oegentligheter inom vissa branscher. Reglerna är försedda med vissa undantag och är dessutom dispositiva.

I 45 § MBL föreskrivs att den som avser att vidta en stridsåtgärd skriftligen skall varsla motparten och Medlingsinstitutet. Denna bestämmelse är tvingande. Reglerna om Medlingsinstitutet och dess befogenheter återfinns i 46–53 §§ MBL.

54 § MBL reglerar frågan om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som bryter mot MBL eller kollektivavtal. I 55 § slås fast att vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn även tas till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Innebörden av paragrafen är således att det under vissa förutsättningar kan utgå s.k. allmänt skadestånd.

I 56 § MBL ges bestämmelser om skadestånd för arbetsgivare eller arbetstagare som bryter mot tystnadsplikt som avses i 21 och 22 §§ MBL eller som obehörigen utnyttjar vad vederbörande under sådan tystnadsplikt fått kännedom om.

Reglerna i 54–56 §§ MBL är i och för sig tvingande men avvikelser kan göras i kollektivavtal i samma mån som avvikelser kan göras med avseende på den regel de sanktionerar. Detta innebär t.ex. att parterna inte kan avtala bort rätten till skadestånd för föreningsrättskränkning.

I 57–62 §§ MBL regleras ytterligare skadestandsfrågor och i 63–69 §§ MBL finns regler om tvisteförhandling och rättegång.

## **2.12 Praxis och förarbeten**

### **2.12.1 Praxis rörande föreningsrätten**

Med begreppet föreningsrätt avses rätten för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra och att utnyttja medlemskap i en organisation på arbetsmarknaden utan att av det skälet bli utsatt för påtryckningar eller annan obehörig inblandning av motparten i anställningsför-



hållandet. Utanför detta begrepp faller dock den i grundlagen fastslagna rättigheten att utan hinder eller inblandning av offentlig myndighet sammansluta sig eller verka för gemensamma syften i föreningar, arbetsmarknadsorganisationer eller andra sammanslutningar, den s.k. föreningsfriheten (2 kap. 1 § RF).<sup>65</sup>

Alltsedan frågan om en allmän lagstiftning till skydd för föreningsrätten väcktes vid sekelskiftet har man diskuterat hur begreppet föreningsrätt bör bestämmas. En av de mest omdiskuterade frågorna var huruvida en lagstiftning på föreningsrättens område borde omfatta inte bara skydd för rätten att tillhöra en organisation utan också ett i lag inskrivet skydd mot organisationstvång, dvs. rätten att stå utanför en förening.<sup>66</sup> Sammanfattningsvis torde emellertid kunna sägas att reglerna om föreningsrätt i MBL inte ansetts skydda den negativa föreningsrätten och att man inte ansett det nödvändigt att införa uttryckliga regler om negativ föreningsrätt.

Vad som i praktiken kommit att utgöra föreningsrättskränkningar har avgjorts främst genom Arbetsdomstolens praxis och även indirekt genom andra lagar såsom t.ex. lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). I den sistnämnda lagen slås t.ex. fast att en arbetstagare inte får sägas upp utan att saklig grund för uppsägning föreligger. Att en arbetstagare anslutit sig till en arbetstagarorganisation utgör inte sådan saklig grund. En uppsägning av en arbetstagare för att denne anslutit sig till en fackförening utgör således en kränkning av medbestämmandelagens regler om föreningsrätt<sup>67</sup> och utgör dessutom ett brott mot LAS. Även förflyttning till sämre arbetsförhållanden<sup>68</sup>, indragna förmåner<sup>69</sup> och underlåten befordran<sup>70</sup> har i praxis ansetts kunna utgöra föreningsrättskränkningar.

Om arbetsgivaren inte rent faktiskt vidtar några åtgärder mot arbetstagaren utan bara hotar med sådana kan hoten ändå vara att bedöma som föreningsrättskränkningar.<sup>71</sup> Däremot är enbart det faktum att arbetsgivaren yttrar negativa omdömen om facklig tillhörighet eller uppmanar arbetstagarna att ansluta sig till fackförening inte tillräckligt för att en kränkning skall anses föreligga.<sup>72</sup>

---

<sup>65</sup> Bergqvist, Lunning, Toijer: s. 131 f.

<sup>66</sup> Bergqvist, Lunning, Toijer: s. 132

<sup>67</sup> Se t.ex. AD 1977 nr 72, 79 och 86

<sup>68</sup> Se t.ex. AD 1977 nr 86 och AD 2005 nr 24

<sup>69</sup> AD 1957 nr 11

<sup>70</sup> Se t.ex. AD 1994 nr 13 och AD 2000 nr 38

<sup>71</sup> Se t.ex. AD 1993 nr 8 och AD 1994 nr 13

<sup>72</sup> Se t.ex. AD 1977 nr 12 och 215

Av vikt för bedömningen om en föreningsrättskränkning skall anses föreligga är emellertid inte bara vad arbetsgivaren gör utan varför han gör det. För att en åtgärd skall vara föreningsrättskränkande krävs nämligen ett föreningsrättskränkande syfte. Det föreningsrättskränkande syftet kan vara uppfyllt också om arbetstagar systematiskt gynnar oorganiserad arbetskraft.<sup>73</sup>

## 2.12.2 Praxis och förarbeten rörande rätten till information

### 2.12.2.1 Information enligt reglerna i MBL

I utredningens direktiv konstateras att 18–22 § MBL innehåller regler om rätt till information. Arbetsgivaren har således bl.a. skyldighet att hålla arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Dessutom skall arbetsgivaren bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, i den omfattning organisationen behöver för att ta tillvara medlemmarnas gemensamma intressen i förhållanden till arbetsgivaren (19 § första stycket MBL). I 18 § MBL föreskrivs också att part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

I praxis har vid flera tillfällen prövats vilken typ av uppgifter som faller under arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § MBL. Även förarbetsuttalandena i dessa frågor är enligt utredarens uppfattning av stor betydelse för frågan om det är möjligt att införa utökad kollektivavtalsbevakning och hur en sådan bevakning av kollektivavtal i så fall bör genomföras. Nedan skall därför redogöras för hur regeringen i förarbetena till 19 § MBL definierat syftet med informationsplikten samt för relevanta rättsfall.

I förarbetena till medbestämmandelagens regler om rätt till information redogörs närmare för bl.a. syftet med regleringen i 19 § MBL.<sup>74</sup> Av propositionen framgår att syftet med paragrafen är att tillförsäkra arbetstagarorganisationer rätt till fortlöpande information om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagar sidan. Rätten till information sägs vara avsedd att skapa förutsättningar för ett ändamåls-

---

<sup>73</sup> Se t.ex. AD 1936 nr 78 och AD 1947 nr 72

<sup>74</sup> Prop. 1975/76:105 Bil 1 s. 231 f, 364 ff, 488 f och 532

enligt utövande av den rätt till inflytande i arbetsgivarens verksamhet som lagen ger och att underlätta förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarpartens företrädare genom att säkerställa att båda parter har samma faktaunderlag i sitt förhandlingsarbete. 19 § MBL tar vidare bara sikte på faktiska förhållanden<sup>75</sup> och träffar inte material som enbart rör arbetsgivarens överväganden inför förhandlingar med arbetstagarparten. Vidare ger 19 § MBL inte någon rätt för arbetstagarorganisation att få ut material som skulle kunna tjäna som bevismedel mot arbetsgivaren i tvisteförhandlingar eller tvister.<sup>76</sup>

I domen AD 1988 nr 151 begärde Svensk Pilotförening, som hade tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren Scandinavian Airlines System (SAS) att få ta del av styrelseprotokoll från bolagets styrelsemöte. Enligt Svensk Pilotförening var syftet med begäran att få information "helt allmänt om SAS-styrelsens överväganden och beslut sett från produktionsmässiga, ekonomiska och personalpolitiska utgångspunkter". Föreningen betonade också att man önskade få kännedom om vad styrelsen ägnade sig åt och vilka överväganden den gjorde i frågor av betydelse för de anställda.

Arbetsdomstolen konstaterade att styrelseprotokollen innehöll två delar; rapportdel och beslutsdel. I rapportdelen ingick, enligt arbetsgivaren, uppgifter om företagets produktionsmässiga och ekonomiska förhållanden. Beslutsdelen innehöll de beslut som styrelsen fattat vid sammanträdet och viss redogörelse för diskussionerna i anslutning till dessa beslut.

Svensk Pilotförening hävdade emellertid att man hade rätt att få ut styrelseprotokollen i dess helhet för att få kännedom om och därmed kunna ta del av till protokollen hörande rapporter och annat liknande material. Föreningen uttryckte detta så att "man kan inte efterfråga handlingar vilkas existens man inte känner till". Arbetsdomstolen fann att det material som tagits in i respektive rapportdel kunde tänkas falla in under 19 § MBL, men däremot inte material som intagits under beslutsdelen. Arbetsdomstolen konstaterade vidare att det inte fanns stöd för att lagen skulle inrymma en rätt för arbetstagarorganisationerna att få del av och kontrollera handlingar även i de delar som inte i sig själva omfattades av rätten till information, i syfte att spåra annat informationsmaterial. Arbetsdomstolen pekade också på att arbetsgivarorganisationerna

---

<sup>75</sup> Prop. 1975/76:105 Bil 1 s. 236 samt AD 1988 nr 151 och AD 1982 nr 7

<sup>76</sup> Se t.ex. AD 1982 nr 34, 1989 nr 94 och 1992 nr 16

inte har rätt att få ut material från arbetsgivaren för att kontrollera att denne efterlever lag och avtal.<sup>77</sup>

I flera fall har Arbetsdomstolen diskuterat inte bara materialets innehåll utan syftet med att arbetstagarorganisationen har begärt att få ut dessa. I domen AD 1985 nr 66 hade Svenska Industri-tjänstemannaförbundet (SIF), i egenskap av kollektivavtalsbärande fackförening, begärt att hos Sveriges television AB (SVT) få granska eftertexterna till de program som gjorts av utomstående företag för SVTs räkning. SIF hävdade att föreningen härigenom skulle kunna kontrollera om SVTs personalpolitik stod i överensstämmelse med lag och avtal. Arbetsdomstolen konstaterade att syftet med SIFs begäran inte var helt klar och att föreningen inte redogjort för vad man förväntade sig att finna i informationsmaterialet. Ett syfte föreföll emellertid ha varit att kontrollera om SVT hade lämnat SIF tillräckliga och riktiga upplysningar vid de förhandlingar som ägt rum enligt 38 § MBL. Arbetsdomstolen konstaterade att 38 § MBL föreskriver att arbetsgivare som överväger att anlita utomstående arbetskraft skall förhandla med kollektivavtalsbärande fackförening innan så sker samt att arbetstagarorganisationen i detta fall tillagts vetorätt. Vetorätten går längre än de allmänna medbestämmandereglerna, men är begränsad på så sätt att den endast ger de fackliga företrädarna möjlighet att ingripa *innan* arbetsgivaren förverkligat sina planer. Att i efterhand tillämpa reglerna i 19 § MBL i syfte att kontrollera om 38–40 §§ MBL efterlevts var därför inte tillåtet.

SIF hävdade också, i andra hand, att de namnuppgifter som fanns i eftertexterna skulle vara av betydelse för SIFs verksamhet för att förmå SVT att minska andelen externproducerade program. Detta syfte ansåg AD i och för sig vara sådant att det omfattades av 19 § MBL. Arbetsdomstolen förstod emellertid inte hur detta syfte skulle kunna uppnås genom att SIF gavs möjlighet att granska eftertexterna, men ville ändå inte utesluta att de uppgifter som SIF begärt att få ut i något hänseende skulle kunna vara av betydelse för SIFs möjligheter att tillvarata sina medlemmars gemensamma intressen gentemot SVT. Arbetsdomstolen konstaterade emellertid att det material som SIF begärt att få ut inte fanns tillgängligt utan skulle behöva sammanställas av SVT. Att göra denna sammanställning skulle medföra så stora kostnader och så mycket arbete att SVT

---

<sup>77</sup> AD 1981 nr 166 och AD 1985 nr 66

inte ansågs ha skyldighet att lämna ut materialet (jfr 19 § andra stycket MBL).

I AD 1981 nr 166 behandlades frågan om en arbetstagarorganisation med stöd av 19 § MBL hade rätt att få ut handlingar som skulle användas som bevisning i en rättstvist. Denna fråga besvarades nekande av Arbetsdomstolen. I domskälen konstaterades att handlingen var avsedd att användas endast i rättstvisten och att den saknade betydelse för arbetstagarorganisationens bedömning av arbetsgivarens verksamhet. Någon rätt att ta del av handlingen förelåg därför inte enligt 19 § MBL. Domstolen uttalade också att frågan om editionsföreliggande i rättstvist är reglerad i 18 § MBL. Denna paragraf föreskriver emellertid endast att part som åberopar skriftlig handling skall hålla handlingen tillgänglig för motparten. Den ger inte en part rätt att få ut handling från motpart för att åberopa denna som bevis. Mot bakgrund av ovanstående resonemang fann Arbetsdomstolen att det inte fanns någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut begärd handling.

Arbetsdomstolen har i AD 1992 nr 16 haft att ta ställning till en begäran från en arbetstagarorganisation om att få ta del av uppgifter om enskilda arbetstagarorganisationers inplacering i lönetariff enligt ett kollektivavtal. Tvisten stod mellan å ena sidan Svenska teaterförbundet och å andra sidan Teatrarnas Riksförbund och Sveriges Riksradios Aktiebolag (SR). Teaterförbundet anförde att det fanns två huvudsakliga skäl för begäran. Det första var att förbundet skulle kunna bedöma, utifrån synpunkter som avser lönebildningen inom avtalsområdet, hur arbetsgivaren tillämpade bestämmelserna i § 4 i det s.k. engagemangsavtalet. Enligt denna paragraf inplaceras artister, sedan ett år förflutit från vederbörandes första medverkan som artist, i någon av gagetarifferna I–VII. Från tariff I till II sker en viss automatisk uppflyttning, men i övrigt ankommer det på arbetsgivaren att utan bundenhet vid avtalade kriterier själv avgöra i vilken tariff artisten skall placeras in.

Teaterförbundets andra grund för sin begäran var att förbundet ansåg sig behöva uppgifterna för att kunna dra slutsatser om de bedömningsgrunder som arbetsgivaren tillämpade vid tariffinplacering. Dessa bedömningsgrunder kunde sedan användas för att ge medlemmar i förbundet råd om vilka åtgärder de borde vidta för att komma i fråga för uppflyttning inom tariffsystemet.

Arbetsdomstolen konstaterade i domen följande:

Teaterförbundets intresse av de begärda uppgifterna ligger således i allt väsentligt inom ramen för vad som utgör frågor om lönen (gaget) till

förbundets medlemmar vid medverkan som artister i bolagets verksamhet. Dessa frågor hör inte till det område, avseende kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers rätt till medinflytande i arbetsgivarens verksamhet, inom vilken arbetsgivarens informationsplikt enligt 19 § medbestämmandelagen är avsedd att gälla. Förbundet kan följaktligen inte med hänvisning till sitt intresse av nu berört slag stödja sin begäran om utlämnande av ifrågavarande uppgifter på denna bestämmelse.

Arbetsdomstolen anförde vidare att Teaterförbundet föreföll hävda att bedömningsgrunderna för tariffinplaceringen skulle vara att hänföra till det område för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt som faller under reglerna i 11 och 12 §§ MBL, i följd varav det skulle ha varit fråga om medinflytande. Arbetsdomstolen sade sig inte dela denna bedömning eftersom ju tariffinplaceringen enligt engagemangsavtalet hade överlåtits på arbetsgivaren (se ovan).

Arbetsdomstolen tog därefter upp frågan om huruvida de begärda uppgifterna skulle kunna användas för rådgivning gentemot förbundets medlemmar. Domstolen konstaterade att rätten till information enligt 19 § MBL begränsas till vad arbetstagarorganisationen "behöver" för att ta tillvara sina medlemmars gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Teaterförbundet framhöll bl.a. att man planerade att sammanställa de uppgifter man fick ut för att kunna dra slutsatser om vilka bedömningsgrunder som tillämpats vid tariffinplaceringen. Arbetsdomstolen fann dock att "(m)ed hänsyn till den frihet som enligt engagemangsavtalet getts åt bolaget att bestämma om tariffinplaceringen, ter sig detta som en föga ändamålsenlig metod att söka skaffa underlag för rådgivning till förbundets medlemmar i det av förbundet uppgivna hänseendet." Arbetsdomstolen avslutade med att konstatera att man i målet inte prövat om skäl för utlämning hade förelegat om de enskilda arbetstagarerna samtyckt till att uppgifterna lämnades ut.

I rättsfallet AD 1989 nr 94 var det fråga om en begäran att få ta del av uppgifter om enskilda arbetstagare. Svenska Elektrikerförbundet begärde i detta fall att med stöd av 19 § MBL få ta del av uppgifter om enskilda arbetstagares utbildning, anställningstid, lön och andra eventuella anställningsförmåner som arbetstagarorganisationen begärt för att använda som underlag för sina bedömningar och ställningstaganden vid förhandlingar med arbetsgivaren i en intressefråga avseende införandet av ett nytt lönesystem hos arbetsgivaren. Svenska Elektrikerförbundet hade begär att få ut uppgifter om 17 tekniker som var anställda hos ONOFF. Av dessa

17 tekniker var åtta medlemmar i Svenska Elektrikerförbundet, medan resten var oorganiserade. ONOFF var i sin tur medlem i Handels Arbetsgivarorganisation Centrala Gruppen. Bolaget vägrade att lämna ut uppgifter såvitt avsåg oorganiserad arbetskraft. Förbundet begärde att arbetsgivaren skulle sammanställa de begärda uppgifterna i en handling och därefter lämna ut denna till förbundet. Förbundets begäran ansågs därför vara en begäran om arbetsgivarens biträde med viss utredning (jfr 19 § andra stycket MBL). Domstolen hänvisade i sina domskäl till vad som sagts i AD 1981 nr 166 (se ovan) och konstaterade av de uppgifter som begärts ut avsåg uppgifter om enskilda arbetstagare och endast var intressanta för förbundet om de lämnades på individnivå, dvs. med uppgifterna knutna till varje enskild arbetstagare. Informationen kunde därför inte anses vara av sådan generell natur som *"åtminstone typiskt sett hör till området för arbetsgivarens informationskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen."* Arbetsdomstolen fortsatte emellertid med att konstatera att det många gånger är vanskligt att fälla ett avgörande beträffande tillämpligheten av 19 § MBL bara med utgångspunkt i uppgifternas karaktär. Arbetsdomstolen redogjorde därefter för innebörden av 18 respektive 19 § MBL och framhöll att 18 § MBL är avsedd att tillämpas i en förhandlingssituation och innehåller en ömsesidig editionsplikt medan 19 § MBL *"utgör en del av det system för arbetstagarens medinflytande i främst företagslednings- och arbetsledningsfrågor i arbetsgivarens verksamhet, som har tillskapats genom medbestämmandelagen och som där i princip har förbehållits de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna."* Domstolen konstaterar vidare att det i förarbetena inte finns något som indikerar att 19 § MBL skulle kunna användas för att förse en arbetstagarorganisation med uppgifter eller handlingar, avsedda som underlag för organisationens utredning och ställningstaganden i rättstvister med arbetsgivaren (jfr AD 1981 nr 166) eller i intresse tvister med denne. Arbetsdomstolen drar därför slutsatsen att en begäran att få ut information från motparten för att få underlag för bedömningar och ställningstaganden vid förhandlingar i rättstvister och intresse tvister, endast kan grundas på 15 och 18 §§ MBL, men inte på 19 § MBL. Domstolen reserverar sig dock för fall *"då tvistefrågan i en rättstvist eller intresse tvist har ett nära samband med en kollektivavtalsbärande organisations rätt till medinflytande i arbetsgivarens verksamhet"*. Eftersom så inte ansågs ha varit fallet i det aktuella målet avlog domstolen förbundets begäran att få uppgifter från arbetsgivaren.

I domen AD 1985 nr 21 konstaterade domstolen att icke-kollektivavtalsbärande fackförening inte kan härleda någon rätt till information från 19 § MBL.

I vissa fall har Arbetsdomstolen också haft att pröva vilken informationsskyldighet som kan tänkas följa med ett ingånget kollektivavtal om i avtalet inte intagits regler om informationskyldighet. I AD 1995 nr 73 tvistade Handelsanställdas förbundet (förbundet) mot HAO Handelsarbetsgivarna (HAO) och Bessmanet Livs AB. HAO och förbundet träffade 1993 en uppgörelse om nytt detaljhandelsavtal vilken bl.a. innebar att vissa individuella lönehöjningar skulle bestämmas genom överenskommelse mellan de lokala parterna inom ramen för potter som bestämts av de centrala parterna. Den skriftliga avfattningen av avtalet innehöll inga regler om skyldighet för arbetsgivare att lämna ut löneuppgifter. Förbundet menade att det trots det förelåg en skyldighet för bolaget att lämna ut uppgifter om arbetstagarnas löner. Bolaget lämnade ut uppgifter om organiserad arbetskraft men vägrade såvitt avsåg oorganiserad arbetskraft. Förbundet krävde därför skadestånd av bolaget i Arbetsdomstolen.

I målet var ostridigt att några regler om utlämnande av uppgifter inte fanns i avtalet liksom att denna fråga aldrig varit föremål för diskussion mellan parterna före avtalets ingående. Ordföranden i förbundet, som företrädde arbetstagsidan vid förhandlingarna om nytt avtal, hördes i målet upplysningsvis och framhöll att det var en självklar förutsättning för avtalets ingående att arbetsgivaren skulle lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagares löner. Förbundet såg av denna anledning inget skäl att föra in ett uttryckligt förordnande härom i själva avtalet.

Arbetsdomstolen konstaterade att det saknades regler om utlämnande av löneuppgifter i avtalet och att det inte kunde anses ha förelegat någon gemensam partavsikt av den innebörden att arbetsgivaren skulle ha ålagts påstådd informationsskyldighet. Domstolen konstaterade också att det var en utbredd uppfattning på arbetsmarknaden att arbetsgivare av integritetsskäl inte lämnar ut uppgifter om oorganiserade arbetstagares löner. Även om förhandlingarna om de lokala potterna säkerligen skulle komma att underlättas av att arbetstagsidan fick de begärda upplysningarna fann domstolen inte att dessa var nödvändiga för att parterna skulle kunna genomföra förhandlingarna. Domstolen fann slutligen att i avtalet inte heller kunde tolkas in en rätt att få ut upplysningar om organiserade arbetstagares förhållanden.



### 2.12.2.2 Information med stöd av reglering i kollektivavtal

Det förekommer redan i dag att i kollektivavtal tas in s.k. granskningsklausuler genom vilka arbetstagarorganisationer ges rätt att få insyn i bl.a. löneuppgifter. I 21 § 6 mom i Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Svenska Transportarbetareförbundet (transportarbetareförbundet) föreskrivs således följande:

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig, att då anledning föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Den ovan angivna klausulen ger transportarbetareförbundet rätt att få ta del av handlingar som förbundet behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Så som klausulen utformats är det således oväsentligt om den arbetstagarorganisationen som informationen rör är medlem i den kollektivavtalsbärande organisationen eller inte. Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen haft att pröva giltigheten av den aktuella klausulen. I mål AD 2000 nr 19 tvistade Biltrafikens Arbetsgivarförbund (BA) med transportarbetareförbundet om vad som är skälig ledighet för facklig förtroendemans som skall utföra sådan lönegranskning som avses i 21 § 6 mom i transportavtalet. BA yrkade i detta fall att Arbetsdomstolen skulle fastställa att det inte var skäligt att med stöd lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) medge betald ledighet för facklig förtroendemans för att utföra lönerevision hos den egne arbetsgivaren i den omfattning och på det sätt som krävts av transportarbetareförbundet. Därutöver framställde BA krav på allmänt och ekonomiskt skadestånd. Arbetsdomstolen prövade målet och fann att den av fackföreningen begärda ledigheten var skälig och att förläggningen av den inte medfört betydande hinder för arbetets behöriga gång.

I mål AD 2000 nr 100 väckte transportarbetareförbundet talan mot BA och Blondie Fjärr i Kungsbacka AB (Blondie) och yrkade allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott. Grunden för talan var att Blondie, i strid med den ovan nämnda regleringen i 21 § 6 mom transportavtalet (dåvarande 21 § 5 mom), hade vägrat lämna ut handlingar till transportarbetareförbundet. Förbundet yrkade därför också att Blondie skulle åläggas att lämna ut begärda

handlingar. Därutöver yrkade transportarbetareförbundet allmänt skadestånd med visst belopp. Blondie invände att transport inte yrkat skadestånd på det sätt som föreskrevs i 21 § transportavtalet samt att förbundet inte heller vid tvisteförhandlingarna uppfattat något yrkande om skadestånd, vilket i så fall skulle ha föranlett bolaget att göra preskriptionsinvändning. Blondie hävdade därför att förbundets talan borde avvisas. Om Arbetsdomstolen inte delade denna bedömning bestred bolaget ändå att utge skadestånd eftersom de förutsättningar i transportavtalet som villkorar när lönegranskning får ske, inte var uppfyllda. AD fann att transportarbetareförbundet fullgjort sin förhandlingsskyldighet och att skäl för avvisning således inte förelåg. Arbetsdomstolen fann också att transportarbetareförbundet haft anledning, i avtalets mening, att göra en framställning om företeende av handlingar. Blondie förpliktades därför att lämna ut begärda handlingar till transportarbetareförbundet samt att betala skadestånd med av förbundet yrkat belopp.

I Arbetsdomstolens mål 2001 nr 82 tvistade transportarbetareförbundet ånyo med BA och med G & A. E. Åkeri Aktiebolag i Tomelilla (åkeriet). I målet påstod transportarbetareförbundet att åkeriet på flera punkter brutit mot gällande kollektivavtal, bl.a. genom att inte utbetala avtalad övertidsersättning samt genom att inte utge av förbundet begärda handlingar i enlighet med 21 § 6 mom (dåvarande 21 § 5 mom) transportavtalet. Åkeriet invände att preskription enligt 21 § 5 mom (dåvarande 21 § 4 mom) transportavtalet medförde att bolaget inte var skyldigt att lämna ut handlingar annat än för viss begränsad tid. Arbetsdomstolen underkände denna invändning och fann att transportarbetareförbundet med stöd av den återopade klausulen i kollektivavtalet haft rätt att få ut begärda handlingar.

### 2.12.3 Allmänt skadestånd

I 55 § MBL föreskrivs att s.k. allmänt skadestånd kan utgå för vissa former av kränkningar. Allmänt skadestånd kan dock bara tillerkännas den part som har de i MBL föreskrivna rättigheterna.<sup>78</sup> Denna inställning har kommit till uttryck även i Arbetsdomstolens praxis. Så har t.ex. slagits fast att bara den som är avtalspart eller direkt berättigad enligt lag eller kollektivavtal kan ha rätt till

---

<sup>78</sup> Prop. 1975/76:105 Bil. 1, s. 420

allmänt skadestånd enligt 55 § MBL.<sup>79</sup> Utanförförstående arbetstagare i vars anställningsavtal kollektivavtalets normer influerat är således aldrig berättigade till allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott, eftersom de inte anses kunna grunda några rättigheter på själva kollektivavtalet, se vidare avsnitt 5.1.3. Däremot kan den kollektivavtalsbärande fackföreningen få allmänt skadestånd om arbetsgivaren underlåter att tillämpa kollektivavtalet på utanförstående arbetstagare. Skälet härtill är att arbetsgivaren gentemot fackföreningen anses ha förbundit sig att tillämpa kollektivavtalet även på oorganiserad och minoritetsorganiserad arbetskraft.

#### 2.12.4 Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Lagen om rättegången i arbetstvister (LRA) äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). I lagen regleras således vilka nationella domstolar som är behöriga att pröva arbetstvister (2 kap. LRA). I fjärde kapitlet i LRA behandlas rättegången i Arbetsdomstolen. Av 4 kap 5 § LRA slås fast att i tvist om kollektivavtal kan den kollektivavtalsbärande organisationen utföra talan vid Arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. I 4 kap 7 § första stycket LRA uttalas dock att en talan inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt MBL eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Från kravet på förhandling görs emellertid i vissa fall undantag om frågan rör ogiltigförklaring av kollektivavtal eller fråga om befrielse från viss klausul i avtalet (31 § MBL första och tredje stycket) samt om frågan rör tvist huruvida stridsåtgärd vidtagits i strid mot lag eller kollektivavtal. Om talan avser fråga om en stridsåtgärd är olovlig får den dock aldrig upptas innan den överläggningsskyldighet som föreskrivs i 43 § MBL har fullgjorts.

Av 4 kap 7 § andra stycket LRA framgår att domstolen under vissa förhållanden kan pröva interimistiska frågor utan att föreskriven förhandlingsskyldighet fullgjorts. Målet får dock inte avgöras slutligt innan förhandling ägt rum.

I 4 kap 7 § tredje stycket LRA föreskrivs slutligen att om förhandling eller överläggning som avses i första eller andra stycket inte ägt rum så får talan ändå upptas till prövning, om mot för-

<sup>79</sup> Se t.ex. AD 1983 nr 188 och 1979 nr 80

handlingen eller överläggningen förelegat hinder som inte berott av kändan.

## **2.13 Offentlig sektor**

### **2.13.1 Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m.**

I den ovannämnda förordningen regleras kollektivavtalens tillämpning inom det statliga området. Med det statliga området avses i detta fall myndigheter under regeringen (1 § förordningen). Av 7 § i förordningen framgår att myndighet som är bunden av kollektivavtal skall, inom yrkesgrupp och område som avses i avtalet, tillämpa detta även på arbetstagare som ej omfattas av avtalet eller annat tillämpligt kollektivavtal. Detta innebär att kollektivavtal inom den statliga sektorn enligt offentlig föreskrift skall tillämpas även på oorganiserade och minoritetsorganiserade arbetstagare. Någon särskild möjlighet att sanktionera ett kollektivavtalsbrott inom den offentliga sektorn föreligger dock inte enligt förordningen. Sanktionsmöjligheterna återfinns i stället i MBL och kollektivavtal.

### **2.13.2 Lag (1994:260) om offentlig anställning**

Lagen om offentlig anställning (LOA) är enligt 1 § tillämplig på arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter samt på arbetstagare hos myndigheter under regeringen. Enligt 2 § skall dock vissa av föreskrifterna i lagen tillämpas även på arbetstagare hos kommuner och landsting. Detta gäller t.ex. 42 § första stycket LOA som föreskriver att 2, 21 och 22 §§ MBL inte skall tillämpas i anställningsförhållanden som avses med LOA. Detta innebär i praktiken att MBLs regler om tystnadsplikt inte kommer att tillämpas på offentligt anställda. I stället tillämpas vad som i tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen föreskrivs om offentlighet och sekretess.

### 2.13.3 Tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen

I Sverige tillämpar vi sedan länge den s.k. offentlighetsprincipen. Innebörden av denna princip är att såväl svenska medborgare som utlänningar fritt skall ha rätt att ta del av allmänna handlingar. Detta slås fast i 2 kap. 1 § och 14 kap. 5 § andra stycket Tryckfrihetsförordningen (TF). Med allmänna handlingar avses handlingar som förvaras hos myndighet och som är upprättade eller inkomna till myndighet (2 kap. 3 § första stycket andra meningen TF). Med myndighet likställs i andra kapitlet TF även riksdagen och beslutande kommunal församling (2 kap. 5 § TF). Samma reglering återfinns i 1 kap. 8 § sekretesslagen (1980:100). Därutöver finns i en bilaga till sekretesslagen en uppräkningslista av organ som vid tillämpning av sekretesslagen skall likställas med myndigheter.

Enligt 2 kap. 2 § TF får rätten att ta del av allmänna handlingar under vissa förutsättningar begränsas i lag. Sådana begränsningar finns i sekretesslagen. Där regleras sekretessen inom många ämnesområden.

Den sekretess som främst är relevant för utredningsuppdraget är reglerna om sekretess i personalfrågor, 7 kap. 11 § sekretesslagen. I denna paragraf finns regler om sekretess i myndighets personalsociala respektive personaladministrativa verksamhet. Av paragrafens första stycke framgår att:

Sekretess gäller i myndighets personalsociala verksamhet för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, personalkonsulent eller annan sådan befattningshavare som särskilt har till uppgift att bistå med råd och hjälp i personliga angelägenheter, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till honom eller henne lider men.

I andra stycket slås fast att sekretessen gäller även för annan uppgift om enskilds personliga förhållanden som förekommer inom den personalsociala verksamheten, dock endast under förutsättning att det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men.

När det gäller personaladministrativ verksamhet finns en sekretessreglering i 7 kap. 11 § tredje och fjärde styckena sekretesslagen. I tredje stycket konstateras att:

Sekretess gäller i myndighets personaladministrativa verksamhet i övrigt för uppgift om enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift om enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering

eller pensionering av anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men om uppgiften röjs. Sekretessen gäller dock inte i ärende om anställning eller disciplinansvar och inte heller för beslut i annat ärende som avses i detta stycke.

Av 7 kap 11 § fjärde stycket sekretesslagen framgår att:

Sekretess gäller i annat fall än som avses i första–tredje styckena i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs.

För förståelsen av innehållet i 7 kap 11 § sekretesslagen är vissa omständigheter av betydelse. Först och främst kan konstateras att sekretesslagen skiljer mellan ”personalsocial” och ”personaladministrativ” verksamhet. Av tredje stycket kan indirekt utläsas att det övergripande begreppet är ”personaladministrativ” verksamhet och inom denna sektor ryms även den ”personalsociala” verksamheten. För att kunna tillämpa paragrafen rätt måste man emellertid kunna urskilja vilken del av den personaladministrativa verksamheten som hänför sig till personalsocial verksamhet.

Begreppet personalsocial verksamhet definieras i kommentaren till sekretesslagen. Här framgår att med personalsocial verksamhet:

avses personalvårdande åtgärder i mera avgränsad bemärkelse, såsom psykologisk, kurativ eller social rådgivning för att främja hälsa, arbets-trivsel och effektivitet. Det är dock inte bara sådan verksamhet som bedrivs av särskilda personalvårdsfunktionärer, t.ex. personalkonsulenter och andra befattningshavare anställda för att syssla med personalsociala frågor, som är att hänföra till personalsocial verksamhet. Sådan verksamhet kan bedrivs också av annan personal. Så kan t.ex. varje chef sägas ha vissa personalsociala funktioner i förhållande till underställd personal.<sup>80</sup>

Sekretessbestämmelsen i 7 kap. 11 § sekretesslagen är en av de regler i sekretesslagen som främst är avsedd att skydda den enskilde arbetstagarens personliga förhållanden. I sekretesslagen finns emellertid även regler till skydd för t.ex. enskildas ekonomiska förhållanden och till skydd för det allmänna. Det finns också regler om att sekretessen i vissa fall får vika för en lagstadgad upplysningsskyldighet. I 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen föreskrivs att sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 10 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§

---

<sup>80</sup> Göran Regner, Marianne Eliasson, Sigurd Heuman, Sekretesslagen, en kommentar, s. 7:62

inte utgör hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. I dessa fall anses således sekretessen få vika för uppgiftsskyldigheten.

Av 14 kap. 7 § andra stycket sekretesslagen kan utläsas att om den som fått del av en uppgift enligt första stycket i paragrafen är knuten till den myndighet som lämnat ut uppgiften på det sätt som anges i 1 kap. 6 § sekretesslagen så gäller myndighetens sekretessbestämmelser även för mottagaren av uppgiften. På samma sätt som föreskrivs i 22 § MBL får emellertid mottagaren lämna uppgifterna vidare till ledamot i arbetstagarorganisationens styrelse, dock endast under förutsättning att mottagaren underrättar styrelseledamoten om sekretessen. Sekretessen gäller då även för styrelseledamoten (14 kap. 7 § tredje stycket sekretesslagen).

Om den som mottar informationen från myndigheten inte är knuten dit gäller inte myndighetens sekretessbestämmelser för den som tagit emot informationen. För att hindra att uppgiften sprids kan myndigheten då i vissa fall uppställa förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen. Om en myndighet således finner att sådan risk för skada, men eller annan olägenhet, som enligt bestämmelse om sekretess utgör hinder att lämna uppgift till enskild, kan undanröjas genom förbehåll som inskränker den enskildes rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den, skall myndigheten uppställa förbehållet när uppgiften lämnas ut (14 kap. 9 § första stycket sekretesslagen). Sådant förbehåll får, enligt 14 kap. 10 § första stycket 2 sekretesslagen, uppställas när myndigheten med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen lämnar uppgift till någon som inte är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 § sekretesslagen. Uppställs sådant förbehåll får uppgiften ändå lämnas vidare till styrelseledamot enligt vad som framgår av 14 kap. 7 § tredje (och fjärde) styckena sekretesslagen.

## **2.14 Regler om domsrätt och lagval**

### **2.14.1 Inledning**

Att sanktionera ett kollektivavtalsbrott begånget av en svensk arbetsgivare är inte förenat med internationella komplikationer. Sådana kan däremot uppkomma om en utländsk arbetsgivare bryter mot ett ingånget svenskt kollektivavtal. För att kollektivavtalsbrottet i detta

fall skall kunna sanktioneras i Sverige är det önskvärt att det föreligger svensk domsrätt. Svensk lag måste också kunna tillämpas på avtalsförhållandet. När dom väl har meddelats måste domen vara verkställbar inte bara i Sverige utan även i arbetsgivarens hemland.

### 2.14.2 Bryssel I-förordningen

I Bryssel I-förordningen<sup>81</sup> regleras frågor om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar inom privaträttens område såvitt gäller förmögenhetsrättsliga tvister. Förordningen gäller i EUs samtliga medlemsländer, med undantag för Danmark som i stället har att tillämpa förordningens föregångare, den s.k. Brysselkonventionen.<sup>82</sup> Bryssel I-förordningen gäller direkt i svensk rätt medan Brysselkonventionen genom lag inkorporerats i den svenska rätten.<sup>83</sup> Island, Norge, och Schweiz är inte medlemmar i EU. För deras del tillämpas därför i stället den s.k. Luganokonventionen.<sup>84</sup> Denna konvention har, liksom Brysselkonventionen, inkorporerats i svensk rätt.<sup>85</sup> Eftersom utredningen främst tar sikte på de nya medlemsländerna inom EU begränsas framställningen nedan till att avse innehållet i Bryssel I-förordningen.

Av artikel 1 i Bryssel I-förordningen framgår att förordningen är tillämplig inom privaträttens område oberoende av vilken slags domstol det är fråga om, dock inte såvitt gäller skattefrågor, tullfrågor och förvaltningsrättsliga frågor. I artikel 1 punkten 2 föreskrivs vissa ytterligare undantag från förordningens tillämpningsområde. Bland annat tillämpas inte förordningen på frågor om social trygghet, med vilket oftast avses offentligrättsliga frågor. Även andra krav på sociala prestationer från offentligrättsligt subjekt blir emellertid undantagna från förordningens tillämpningsområde genom denna reglering.<sup>86</sup>

I artikel 2 föreskrivs som huvudregel att *”Om inte annat föreskrivs i denna förordning, skall talan mot den som har hemvist i en*

<sup>81</sup> Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, EUT L 12, 16.1.2001, s. 1, (Celex 32001R0044)

<sup>82</sup> Konventionen den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område

<sup>83</sup> Lag (1998:358) om Brysselkonventionen

<sup>84</sup> Konventionen den 16 september 1988 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område

<sup>85</sup> Lag (1992:794) om Luganokonventionen

<sup>86</sup> Lennart Pålsson, Brysselkonventionen, Luganokonventionen och Bryssel I-förordningen, Upplaga 1:1, 2002, s. 59



*medlemsstat väckas vid domstolen i den medlemsstaten, oberoende av i vilken stat han har medborgarskap.*” Från denna huvudregel görs sedermera undantag i artiklarna 5–7. Enligt artikel 5 kan således talan mot den som har hemvist i en medlemsstat väckas i en annan medlemsstat. Om talan avser avtal kan denna väckas vid domstol i uppfyllelseorten (artikel 5:1a). Med uppfyllelseort avses enligt artikel 5:1b vid utförande av tjänster, den ort i en medlemsstat där enligt avtalet tjänsterna har eller skulle ha utförts. Ett undantag från huvudregeln att talan skall väckas i det land där svarande har sitt hemvist gäller vidare enligt artikel 5.5 i fråga om tvist som hänför sig till verksamheten vid en filial, agentur eller annan etablering. I detta fall kan talan väckas vid domstolen i den ort där filialen, agenturen eller etableringen är belägen.

I avsnitt fem av förordningen ges specifika regler om anställningsavtal. Av artikel 19 framgår att talan mot en arbetsgivare i fall som rör anställningsavtal kan väckas antingen i den stat där arbetsgivaren har sitt hemvist eller, i vissa fall, i annan medlemsstat. Talan skall i det sistnämnda fallet väckas antingen vid domstolen i den ort där arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete eller, om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma land, vid domstolen i den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställdes är eller var beläget. Arbetsgivarens möjligheter att väcka talan mot enskild arbetstagare är inte lika vidsträckta. Av artikel 20 framgår således att en arbetsgivare, i tvist om anställningsavtal, får väcka talan mot enskild arbetstagare i det land där denne har sitt hemvist.

I artikel 23 slås fast att det under vissa förhållanden är möjligt för två avtalsparter att avtala om vilken domstol som skall vara behörig att pröva en uppkommen tvist. En förutsättning är dock att minst en av parterna har hemvist i stat som är medlem i EU. Ett avtal om behörig domstol kan enligt artikel 23 vara skriftligt eller muntligt. Om avtalet är muntligt måste det dock bekräftas skriftligen. Avtalet kan också alternativt vara utformat ”i en form som överensstämmer med praxis som parterna utbildat mellan sig” eller i en form som överensstämmer med internationellt handelsbruk som är bekant för parterna och som regelmässigt används.

I tvister om anställningsavtal gäller särskilda regler angående rätten att avtala om behörig domstol. I dessa tvister är ett avtal om behörig domstol giltigt endast om det ingåtts efter tvistens uppkomst eller om det ger arbetstagaren rätt att väcka talan vid andra domstolar än dem som anges i avsnitt 5 om anställningsavtal (artikel 21).

Av artikel 33 framgår att en dom som meddelats i en medlemsstat skall erkännas i de andra medlemsstaterna utan att något särskilt förfarande behöver anlitas. Från denna regel görs undantag om domen skulle anses strida mot ordre public samt i vissa andra fall som anges i artikel 34. Skulle en dom strida mot konventionens regler i vissa delar skall den inte heller erkännas (artikel 35).

### 2.14.3 Romkonventionen

När det gäller frågan om tillämplig lag på avtalsförpliktelser inom EU så regleras denna främst genom den s.k. Romkonventionens<sup>87</sup> regler. Sverige har tillträtt denna konvention och införlivat vissa av paragraferna med svensk rätt genom lag.<sup>88</sup> Utöver Romkonventionen återfinns vissa specifika lagvalsbestämmelser i utstationeringsdirektivet.<sup>89</sup>

Romkonventionen är, som namnet antyder, en internationell konvention som dock utarbetats inom EU. Vid ett rådsmöte i april 2005 undertecknade samtliga medlemsländers justitieministrar en tillträdeskonvention beträffande de nya medlemsstaternas anslutning till Romkonventionen. I Sverige pågår för närvarande arbetet med att ratificera denna. Regeringen har i en proposition föreslagit riksdagen att godkänna konventionen om anslutning av de nya medlemsstaterna i EU till Romkonventionen<sup>90</sup>. Enligt uppgift från justitiedepartementet har troligen alla medlemsstater ratificerat tillträdeskonventionen i början av år 2006. Parallellt med ratificeringsarbetet pågår ett arbete med att revidera Romkonventionen och göra om den till en förordning.<sup>91</sup> Kommissionen förväntas presentera ett förslag före årsskiftet 2005/2006. Därefter skall förslaget förhandlas, vilket kan ta något eller några år i anspråk.

Vad som sagts i föregående stycke talar för att samtliga medlemsländer i framtiden kommer att vara bundna av reglerna i Romkonventionen, antingen via själva konventionen eller genom förordningen. Under alla omständigheter är det således konventionens

---

<sup>87</sup> EUT C 27, 1998 s. 34 (konsoliderad version) ofta kallad Rom I-förordningen

<sup>88</sup> Lag (1988:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser genom vilken artiklarna 1–16 och 18–21 gäller som lag i Sverige. Övriga artiklar anses ha andra adressater och har därför inte ansetts behöva inkorporeras

<sup>89</sup> Rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EUT L 018, 21. 01. 1997, s. 1, (Celex 31996L0071)

<sup>90</sup> Prop. 2005/06:14

<sup>91</sup> Jfr KOM (2003) 427 slutlig

regler om tillämplig avtalsförpliktelse som kommer att gälla mot de nya medlemsländerna.

Huvudregeln i Romkonventionen är att parterna fritt kan välja vilket lands lag som skall tillämpas på deras avtal, vilket framgår av artikel 3 i konventionen. Om parterna inte har tagit ställning till vilket lands lag som skall tillämpas skall avtalet styras av lagen i det land till vilket avtalet har den starkaste anknytningen (den individualiserade metoden), artikel 4:1. I artikel 4:2 anges att det skall presumeras att ett avtal har närmast anknytning till den stat

där den part som skall utföra den prestation som är karaktäristisk för avtalet har sin vanliga vistelseort vid avtalsslutet eller, om det gäller ett bolag, en förening eller en annan juridisk person, sin centrala förvaltning. Om avtalet ingås som ett led i denna parts affärsverksamhet eller yrkesverksamhet, skall detta land dock vara det land där det huvudsakliga verksamhetsstället är beläget eller, om enligt avtalet prestationen skall fullgöras från ett annat verksamhetsställe, det land där det andra verksamhetsstället är beläget.

I artikel 4:3 ges särskilda regler för sakrätter i fast egendom eller nyttjanderätter och i artikel 4:4 regleras frågor om godstransporter.

I artikel 4:5 slås fast att artikel 4:2 inte skall tillämpas om det inte kan avgöras vilken den karaktäristiska prestationen är. Antagandena i punkterna 2 och 4 skall inte heller gälla om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmast anknytning till ett annat land.

Romkonventionen innehåller speciella regler rörande individuella anställningsavtal i artikel 6. Dessa regler är till arbetstagarens förmån. I artikel 6.2 slås således fast att oavsett vad som föreskrivs i artikel 4 så skall ett anställningsavtal i avsaknad av lagval vara underkastat:

- a) lagen i det land där den anställde vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land, eller
- b) om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget, om det inte av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till annat land, i vilket fall avtalet skall vara underkastat lagen i det landet.

Oavsett vilket lands lag som har valts så får lagvalet inte, enligt artikel 6.1, beröva arbetstagaren dennes rättigheter enligt tvingande regler i den lag som skulle ha gällt om inget lagval gjorts, dvs. nor-

malt lagen i det land där arbetstagaren fullgör sitt arbete. Artikel 6.1 är emellertid inte tillämplig på kollektivavtal som i stället får bedömas enligt artikel 3 och 4.

Även om visst lands lag skall tillämpas på avtalet, t.ex. enligt vad som föreskrivs i artikel 4 i konventionen, så kan enligt artikel 7:1 vissa tvingande bestämmelser i det andra landets lagstiftning ändå vara tillämpliga. Det är oklart vilka arbetsrättsliga regler som i Sverige är att anse som tvingande, men reglerna om föreningsrätt i 7–9 §§ MBL skulle kunna vara exempel på sådana regler. Regeln i 25 a § MBL har också nämnts som ett exempel på en sådan tvingande regel.<sup>92</sup>

Efter Romkonventionens tillkomst har Europeiska unionens råd antagit det s.k. utstationeringsdirektivet, se avsnitt 2.6.4. Detta direktiv kolliderar med Romkonventionens regler i vissa fall. Redan av artikel 20 i Romkonventionen framgår emellertid att om EU utfärdat specifika rättsakter för visst ämnesområde så skall dessa regler ges företräde framför konventionen.

Utstationeringsdirektivet föreskriver att arbetstagare från annat EU-land skall garanteras vissa minimirättigheter enligt utstationeringslandets lag om vederbörande utstationeras i annat land (artikel 3). Dessa rättigheter skall arbetstagaren ha rätt till oavsett vilken lag som i övrigt gäller för anställningsförhållandet. Den enskilde arbetstagaren får således under alla omständigheter rätt till vissa minimirättigheter enligt värdlandets lag till följd av reglerna i utstationeringsdirektivet. Däremot förblir Romkonventionen exklusivt tillämplig i fråga om sådana arbets- och anställningsvillkor som inte omfattas av direktivet; dit hör exempelvis regler om skydd mot uppsägning eller avsked.<sup>93</sup>

#### 2.14.4 Lag (1992:160) om utländska filialer m.m.

Lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. (filiallagen) gäller formerna för näringsverksamhet som bedrivs i Sverige av utländska företag och utomlands bosatta svenskar, 1 §. I lagens 2 § slås fast att utländska företag skall bedriva sin näringsverksamhet i Sverige genom ett avdelningskontor med självständig förvaltning (filial). Av samma paragraf framgår dock att regeringen eller den myndig-

---

<sup>92</sup> Prop. 1997/1998:14 s. 28

<sup>93</sup> SOU 1998:52, Utstationering av arbetstagare, s. 110

het som regeringen bestämmer kan medge undantag från kravet på filial om det finns särskilda skäl.

Av 4 § framgår att utländska företag och utomlands bosatta utländska medborgare skall anses som svenska rättssubjekt vid bedömningen av om de i ett rättsförhållande, som gäller av dem i Sverige bedriven näringsverksamhet, lyder under svensk lag och av om de i ett sådant rättsförhållande är skyldiga att svara inför svensk domstol eller underkasta sig svensk myndighets avgörande.



## 3 Allmänt om kollektivavtalet och dess tillämpning

### 3.1 Inledning

Det svenska arbetsrättsliga systemet har utvecklats successivt under lång tid. Under 1800-talets första hälft kännetecknades den svenska arbetsmarknaden av en omfattande näringslagstiftning. Därefter påbörjades en gradvis avveckling av denna lagstiftning som också blev enklare när särbestämmelserna för olika yrkeskategorier försvann. Efter år 1850 fick industrialismen sitt första genombrott och i och med detta uppkom en arbetarklass. Industrialismens intåg medförde att fackföreningar började bildas och kollektivavtal började så småningom växa fram.<sup>1</sup> År 1898 gick några arbetarförbund samman i landsorganisationen (LO) och några år senare, 1902, bildade några arbetsgivarförbund Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF, vilket förbund 2001 gick ihop med Sveriges Industriförbund och bildade Svenskt Näringsliv). 1905 träffade Metallarbetarförbundet och Verkstadsföreningen det första rikstäckande kollektivavtalet. Om kollektivavtalets rättverknningar rådde emellertid länge oklarheter. 1915 slog Högsta Domstolen dock fast att kollektivavtal har bindande verkan.<sup>2</sup>

Den första uppgörelsen mellan SAF och LO kom till stånd vid årsskiftet 1906-1907. Denna uppgörelse, som inte är något egentligt kollektivavtal, har fått namnet *decemberkompromissen*. I överenskommelsen enades parterna om att det var arbetsgivarens sak att leda och fördela arbetet samt att anställa och avskeda arbetstagare. I gengäld förband sig arbetsgivarna att respektera arbetstagarnas föreningsrätt.

Den första lagstiftningen rörande kollektivavtal tillkom 1928 genom den s.k. kollektivavtalslagen. Samtidigt infördes en lag om arbetsdomstol. 1936 infördes vidare lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

---

<sup>1</sup> Axel Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, Lund, 1954

<sup>2</sup> NJA 1915 s. 233

SAF och LO träffade år 1938 det s.k. *Saltsjöbadsavtalet*. Detta avtal följdes av andra samarbetsavtal i viktiga frågor. Det kan sägas att SAF och LO genom sitt samarbete lade grunden för den arbetsmarknad som vi i dag har i Sverige och som karaktäriseras av starka och självständiga parter som till stor del reglerar arbetsmarknaden sinsemellan utan större ingrepp från statens sida. Frågan om kollektivavtalets utformning och verkningar har dock sin grundläggande reglering i MBL.

Beträffande kollektivavtalens utformning finns i 23 § MBL vissa formföreskrifter. Dessa föreskriver att ett kollektivavtal skall ingås skriftligen mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Avtalet skall också, för att utgöra ett kollektivavtal, behandla anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan avtalsparterna.

Kollektivavtalen har hög täckningsgrad i Sverige. Några exakta siffror finns inte, men 70–90 procent av arbetstagarna inom den privata sektorn torde omfattas av kollektivavtal. Inom den offentliga sektorn är täckningsgraden närmare 100 procent.<sup>3</sup>

Tidigare förelåg en särreglering av den offentliga sektorn, men denna reglering har successivt försvunnit. Ett stort steg mot en gemensam reglering togs 1965 genom införandet av statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen. Genom dessa lagar fick de offentliga tjänstemän en mer omfattande förhandlingsrätt än de tidigare haft och parterna inom den offentliga sektorn fick rätt att vidta strejk och lockout. Utvecklingen mot enhetliga regler för hela arbetsmarknaden fullföljdes ytterligare 1976 genom införandet av MBL och LOA. De få kvarvarande särreglerna samlades då i LOA. Särregleringen minskade ytterligare 1991 då LOA reviderades.

Nedan skall behandlas frågan om i vilken utsträckning arbetstagare och arbetsgivare inom privat respektive offentlig sektor är bundna av kollektivavtal. Slutligen skall sägas något om utländska arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av utländska kollektivavtal.

---

<sup>3</sup> Se Birgitta Nyström, *The evolving structure of collective bargaining in Sweden (1990–2003)*, Report to the European Commission, 2004-09-16. Därutöver har muntliga uppgifter inhämtats från Medlingsinstitutet.



### 3.2 Kollektivavtalets tillämpning på medlem i kollektivavtalsbärande arbetsgivar- och arbetstagarorganisation

Det som skiljer ett kollektivavtal från ett vanligt avtal är i princip att det binder inte bara de avtalslutande parterna, dvs. arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen, utan också medlemmarna i respektive organisation. En sådan konstruktion är normalt inte förenlig med avtalsrättens regler. Särskilda regler om kollektivavtalens effekt i detta hänseende har därför intagits i 26 § MBL. I denna paragraf slås fast att *”Kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen.”* Detta innebär följaktligen att en arbetsgivare som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation blir bunden av de(t) kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen ingått. På samma sätt blir en arbetstagarare som inträder i en fackförening bunden av de(t) kollektivavtal som föreningen undertecknat.

Om arbetsgivare eller arbetstagarare sedermera utträder ur arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen upphör inte kollektivavtalet att gälla mot dem. Detta får till följd att en oorganiserad arbetsgivare eller arbetstagarare alltjämt kan vara bunden av kollektivavtal som ingåtts av organisation i vilken vederbörande tidigare varit medlem. Om arbetsgivaren eller arbetstagararen i detta fall inträder i ny organisation blir de inte omedelbart bundna av de avtal som den nya organisationen har ingått. I stället fortsätter det ursprungliga kollektivavtalet att gälla. Först när detta upphört blir arbetsgivaren eller arbetstagararen, genom sitt medlemskap, bunden av den nya organisationens kollektivavtal.<sup>4</sup>

Även den som förvärvar ett företag är, enligt 28 § MBL, i vissa fall bunden av ingånget kollektivavtal. För dessa regler redogörs emellertid inte närmare i denna promemoria, eftersom reglerna saknar relevans för utredningsuppdraget.

En oorganiserad arbetsgivare som inte på grund av medlemskap i en arbetsgivarorganisation är bunden av organisationens kollektivavtal kan teckna s.k. hängavtal med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. Genom hängavtalet ansluter sig arbetsgivaren i princip till det centrala kollektivavtalet. Ett sådant hängavtal jämställs med kollektivavtal enligt 23 § MBL och binder följaktligen arbetsgivaren (och arbetstagararen) på samma sätt som ett vanligt kollektivavtal.

---

<sup>4</sup> 26 § första stycket sista meningen MBL och AD 1983 nr 91

### 3.3 Kollektivavtalets tillämpning på oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är organiserade i annan än kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation

#### 3.3.1 Kollektivavtalsbunden arbetsgivare inom privat sektor

Tillämpningen av 26 § MBL reglerar bundenheten av kollektivavtal såvitt gäller medlemmar i kollektivavtalsbärande organisationer. Däremot saknas uttryckliga regler beträffande arbetstagare som är organiserade i andra organisationer än den kollektivavtalsbärande, s.k. minoritetsorganisationer, och beträffande oorganiserade arbetstagare. Nedan skall redogöras för vad kollektivavtalen innebär för dessa kategorier av arbetstagare. Som gemensamt namn på dessa arbetstagare används nedan benämningen ”utanförstående arbetstagare”.

Som nämnts i föregående avsnitt binder kollektivavtalet såväl de avtalsslutande organisationerna som dess medlemmar. Redan i början på 1900-talet uppkom emellertid frågan om kollektivavtalen därutöver skulle anses binda utanförstående arbetstagare. När kollektivavtalslagen tillkom 1928 rådde enighet om att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare var skyldig att tillämpa kollektivavtalets villkor på utanförstående arbetstagare i de fall kollektivavtalet angav att avtalet skulle tillämpas på samtliga anställda.<sup>5</sup> I ett rättsfall från 1931 uttalade Arbetsdomstolen att:

Vid slutandet av ett kollektivavtal måste det i allmänhet vara en naturlig förutsättning, att arbetsgivare, som är bunden av avtalet, icke skall tillämpa sämre villkor än de i avtalet angivna i fråga om sådana arbetare, som stå utanför den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, men sysselsätts i arbete, som avses med avtalet. En dylik förpliktelse måste således även utan uttrycklig föreskrift i avtalet åligga arbetsgivaren gentemot nämnda organisation, såvitt icke annat framgår av avtalet.<sup>6</sup>

Arbetsdomstolen förefaller ha gått ett steg längre i ett senare rättsfall.<sup>7</sup> I detta uttalar Arbetsdomstolen att domstolen i några rättsfall från 1930-talet slagit fast att arbetsgivaren inte kunde anses skyldig i förhållande till avtalsmotparten att tillämpa kollektivavtalet på utanförstående arbetstagare om kollektivavtalet enligt uttrycklig bestämmelse gällde endast arbetstagarorganisationens medlemmar. Enligt

---

<sup>5</sup> Jonas Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s. 147–148

<sup>6</sup> AD 1931 nr 93

<sup>7</sup> AD 1977 nr 49

Arbetsdomstolen var det tveksamt vilken giltighet som numer kunde tilläggas den inställning som domstolen redovisat på 1930-talet. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor numer kan antas bli tillämpliga även på utanförstående arbetstagare oavsett om avtalet enligt uttrycklig bestämmelse gäller endast medlemmar i den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen.

Kollektivavtalsbunden arbetsgivare blir således gentemot kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation skyldig att tillämpa kollektivavtalets anställningsvillkor på alla sina anställda, oavsett om de är medlemmar i den kollektivavtalsbärande fackföreningen eller ej. Detta får till följd att en arbetsgivare som inte tillämpar dessa villkor mot utanförstående gör sig skyldig till brott mot kollektivavtalet. Kollektivavtalsbrottet kan i sin tur föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren gentemot den kollektivavtalsbärande fackföreningen (54 och 55 §§ MBL). I det föreliggande fallet finns emellertid sällan någon ekonomisk skada som skall ersättas. Där emot anses den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen ha rätt till allmänt skadestånd eftersom organisationen kränkts genom arbetsgivarens kollektivavtalsbrott.

När det gäller frågan vilka rättigheter *de enskilda arbetstagarna* kan härleda ur kollektivavtalet så kan konstateras att enskilda utanförstående arbetstagare inte anses kunna härleda några rättigheter direkt ur kollektivavtalet.<sup>8</sup> Utgångspunkten är i stället att det råder avtalsfrihet mellan arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren. Denna avtalsfrihet är emellertid kraftigt kringskuren. Arbetsgivaren är ju gentemot kollektivavtalsbärande fackförening skyldig att tillämpa kollektivavtalet på alla sina anställda. I teorin kan dock arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren fritt avtala om lön och andra anställningsvillkor. Det är emellertid inte ovanligt att utanförstående arbetstagare saknar närmare uppgifter om innehållet i sitt anställningsavtal (se dock nedan angående 6 a § LAS) eller att man i anställningsavtalet bara kommit överens om anställningstid och lön. Oavsett om i kollektivavtalet/anställningsavtalet intagits regler som föreskriver att kollektivavtalet skall tillämpas på utanförstående så anses kollektivavtalet fylla ut den enskilda arbetstagarens anställningsavtal i den mån reglering saknas i anställningsavtalet.<sup>9</sup> Arbetsdomstolen har i flera nyare rättsfall

---

<sup>8</sup> Se t.ex. AD 1983 nr 184

<sup>9</sup> Se t.ex. NJA 1948 s. 1

bekräftat att kollektivavtal skall ha angiven verkan.<sup>10</sup> Arbetsdomstolen har sålunda uttryckt att när utanförstående sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtal så hämtar den utanförstående arbetstagarens anställningsavtal sitt innehåll från det vid varje tillfälle gällande kollektivavtalet (såvida inte något annat överenskommits mellan arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren). Kollektivavtalet ger alltså innehåll åt anställningsavtalet på indirekt väg.<sup>11</sup>

I föregående stycke har konstaterats att kollektivavtalet anses utfylla det enskilda anställningsavtalet för en utanförstående arbetstagare. Det är emellertid inte alla kollektivavtalsnormer som får utfyllande verkan. *”Enbart de kollektivavtalsbestämmelser som är avsedda att reglera förhållandet mellan kollektivavtalsbunden arbetsgivare och organiserad arbetstagare är ägnade att få utfyllande verkan för utanförstående arbetstagare.”*<sup>12</sup>

Om kollektivavtalet bara innehåller generella regler för alla anställda skall således alla dessa regler anses utfylla anställningsavtalet. Svårare blir det om avtalet innehåller bestämmelser som inte är avsedda att tillämpas på alla anställda. Detta kan vara fallet om kollektivavtalet anger en viss minimilönenivå som är avsedd att kompletteras genom olika former av individuell lönesättning.<sup>13</sup> Arbetsdomstolen har uttalat att *”kollektivavtalets normerande verkan för oorganiserade begränsas just till de normer som kan härledas ur kollektivavtalet såsom tillämpliga för hela den grupp arbetstagare som den oorganiserade tillhör.”*<sup>14</sup> Genom vissa individuella villkor kan således medlemmar i kollektivavtalsbärande fackförening ges begränsade förmåner framför utanförstående arbetstagare. I detta sammanhang kan tilläggas att andelen individuella villkor är högre på tjänstemannasidan än på arbetarsidan. Detta innebär att avtal som slutits av LO-förbund innehåller fler utfyllande regler än avtal som slutits av tjänstemannaförbund.

Sammanfattningsvis kan således sägas att arbetsgivaren, på sätt redogjorts för ovan, i förhållande till den arbetstagarorganisation med vilken han ingått kollektivavtal, är skyldig att tillämpa kollektivavtalets regler om lön och anställningsvillkor även på utanför-

---

<sup>10</sup> Se t.ex. AD 1978 nr 163

<sup>11</sup> Folke Schmidt, Löntagarrätt, reviderad upplaga 1994, s. 117 f

<sup>12</sup> Malmberg, Anställningsavtalet, s. 158

<sup>13</sup> Malmberg, Anställningsavtalet, s. 159

<sup>14</sup> AD 1984 nr 79

stående arbetskraft.<sup>15</sup> Detta i sin tur medför att arbetstagarorganisationen kan bli berättigad till skadestånd enligt MBL om arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet gentemot den utanförstående. De utanförstående arbetstagarna anses emellertid inte kunna härleda några rättigheter direkt ur kollektivavtalet.<sup>16</sup> Kollektivavtalet har emellertid i praxis ansetts utfylla anställningsavtalet. Såvida inte arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren i anställningsavtalet uttryckligen enats om andra löne- eller anställningsvillkor än de som framgår av kollektivavtalet, skall således kollektivavtalets generella villkor anses ”fylla ut anställningsavtalet”. En arbetstagare kan således indirekt hävda de rättigheter som kollektivavtalet ger men måste i en tvist rent formellt åberopa att dessa rättigheter influtit i hans eller hennes anställningsavtal.<sup>17</sup> Arbetstagaren saknar emellertid rätt till allmänt skadestånd enligt MBL om kollektivavtalets regler inte tillämpas mot honom, eftersom han inte kränkts genom ett direkt kollektivavtalsbrott.<sup>18</sup>

År 1994 infördes en ny 6 a § i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Av denna bestämmelse framgår att arbetsgivaren är skyldig att senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta informera arbetstagaren om vissa omständigheter kring anställningen, däribland frågan om tillämpligt kollektivavtal. Av förarbetena framgår att paragrafen är tillämplig på oorganiserade arbetstagare.<sup>19</sup> Samma informationsskyldighet åvilar också arbetsgivaren gentemot minoritetsorganiserade arbetstagare.<sup>20</sup> Bristande information skulle kunna medföra att förpliktelser som för arbetstagaren är att anse som betungande och/eller överraskande inte anses utgöra avtalsinnehåll. En arbetsgivare som anser att en arbetstagare endast har rätt till minimiförmånerna enligt kollektivavtalet bör vidare vara skyldig att informera om detta för att denna reglering skall anses gälla.<sup>21</sup>

Det förekommer att en arbetsgivare är bunden av flera kollektivavtal. I vissa fall är dessa kollektivavtal tillämpliga på samma sorts

---

<sup>15</sup> Se t.ex. AD 1977 nr 49 och Reinhold Fahlbeck, ”Om diskrimineringen av utanförstående arbetstagare”, i Perspektiv på arbetsrätten, Juridiska Föreningen i Lund, 1983, som bl.a. behandlar denna fråga

<sup>16</sup> AD 1977 nr 62, AD 1982 nr 99 och AD 1983 nr 184

<sup>17</sup> Jfr t.ex. prop. 1973:129 s. 192 och AD 1977 nr 49 samt Reinhold Fahlbeck, ”Om diskriminering av utanförstående arbetstagare”, i Perspektiv på arbetsrätten, Juridiska Föreningen i Lund 1983, s. 67–101. Naturligtvis är en utanförstående arbetstagare vars anställningsavtal utfyllts av kollektivavtalet också skyldig att presteras i enlighet med avtalet.

<sup>18</sup> Jfr AD 1983 nr 184

<sup>19</sup> Prop. 1993/94:67 s. 63

<sup>20</sup> Schmidt, Löntagarrätt, s. 119

<sup>21</sup> Schmidt, Löntagarrätt, s. 119–120

arbete. Man brukar då tala om konkurrerande kollektivavtal. Arbetsdomstolen har fastslagit att i föreliggande fall skall, såvitt gäller anställningsvillkor, företräde i huvudsak ges åt det först ingångna kollektivavtalet.<sup>22</sup> Det är således detta avtal som i det aktuella fallet skall anses inflyta i de utanförståendes anställningsavtal. Undantag gäller dock, enligt 31 a § MBL, om det förstnämnda kollektivavtalet utgörs av ett avtal på vilket MBL inte är direkt tillämplig, se nedan under avsnitt 3.4.

### 3.3.2 Icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare inom privat sektor

I utredarens uppdrag ingår att föreslå en utvidgad bevakning av efterlevnaden av kollektivavtal. I de fall där arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal finns det emellertid inget kollektivavtal att bevaka. Frågeställningen i rubriken är därför inte relevant för utredarens arbete. För att ge en fullständig bild av kollektivavtalens betydelse för utanförstående arbetstagare skall dock sägas något även om detta fall.

Utgångspunkten är att kollektivavtalets normer blir bindande även i de fall då arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, om anställningsavtalet hänvisar till kollektivavtalet.<sup>23</sup> *“Normerna i kollektivavtalet för viss bransch kan också bli tillämpliga om kollektivavtalets bestämmelser konsekvent brukar tillämpas på arbetsplatsen.”*<sup>24</sup> Kollektivavtalet kan också som sedvänja anses utfylla anställningsavtalet.<sup>25</sup>

### 3.3.3 Statlig och kommunal sektor

I förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m. slås i 7 § fast att myndighet som är bunden av kollektivavtal skall inom yrkesgrupp och område som avses i avtalet tillämpa detta även på arbetstagare som ej omfattas av avtalet eller annat tillämpligt kollektivavtal. Såvitt gäller statligt anställda finns således en offentligt reglerad skyldighet att tillämpa gällande kollektivavtal även på utanförstående arbetskraft.

---

<sup>22</sup> AD 1974 nr 14 och AD 1983 nr 73

<sup>23</sup> Se t.ex. AD 1991 nr 81

<sup>24</sup> Malmberg, Anställningsavtalet, s. 177 som hänvisar bl.a. till NJA 1968 s. 570

<sup>25</sup> Se t.ex. NJA 1948 s. 799 och 1954 s. 230

Inom kommuner och landsting finns ingen lagstadgad skyldighet att tillämpa gällande kollektivavtal på utanförstående arbetskraft. Dessa sektorer styrs istället, när det gäller tillämpligheten av kollektivavtal, i allt väsentligt av samma regler som gäller för den privata sektorn.

I sammanhanget kan emellertid nämnas att i 1 kap. 9 § Regeringsformen (RF) föreskrivs att domstolar och förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga sektorn skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. *”Skyldigheten att iaktta saklighet och opartiskhet innefattar dock uppenbarligen inte något åliggande för en arbetsgivare inom den offentliga sektorn att i alla lägen tillämpa en likalöneprincip. Däremot kan väl tänkas att regeln får betydelse exempelvis när det gäller förfaranden som innefattar diskriminering i den mån ingripanden mot sådant inte kan ske med stöd av lagar och bestämmelser i övrigt...”*<sup>26</sup>

### 3.4 Särskilt om utländska utanförstående arbetstagare

När utländska arbetsgivare bedriver verksamhet i Sverige förekommer att arbetstagarna är medlemmar i utländska fackföreningar och bundna av utländska kollektivavtal. Enligt den s.k. Lex Britannia (25 a §, 31 a § och 42 § tredje stycket MBL) gäller då oftast att svensk arbetstagarorganisation har möjlighet att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal. Enligt 31 a § MBL skall då det kollektivavtal på vilket MBL är direkt tillämplig (dvs. som regel det svenska kollektivavtalet) ges företräde framför det utländska. Denna reglering utgör en avvikelse från huvudregeln, för vilken redogjorts i avsnitt 3.3.1, som slår fast att först ingånget kollektivavtal gäller före senare ingånget. På det sätt som redogjorts för ovan anses det svenska kollektivavtalet bli bindande för arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarnas anställningsavtal anses ha blivit utfyllda med det svenska kollektivavtalets regler.

Lex Britannias regler är omstridda och det hävdas från många håll att dess principer inte är förenliga med EG-rätten. För en närmare genomgång av Lex Britannia och EG-rätten hänvisas till nästa kapitel.

---

<sup>26</sup> Se AD 1983 nr 184





## 4 EG-rätten och Lex Britannia

### 4.1 Inledning

Som framgått av avsnitt 2.6.4 är huvudregeln att det skall råda fri rörlighet för personer (arbetstagare) och tjänster inom EU. Det s.k. utstationeringsdirektivet föreskriver dock att utstationerade arbetstagare skall garanteras vissa minimirättigheter. Dessa rättigheter garanteras i Sverige i lag utom såvitt avser frågan om (minimi)lön som endast regleras i kollektivavtal. För att utstationerade arbetstagare skall garanteras den i direktivet föreskrivna minimilönen fordras således att arbetstagarorganisationerna tecknar kollektivavtal med de utländska arbetsgivarna. Någon fredsplikt gäller inte, varken om den utländske arbetsgivaren saknar kollektivavtal, eller om denne är bunden av ett kollektivavtal som avser arbetsförhållanden på vilka MBL inte är direkt tillämplig, 42 § tredje stycket MBL. I de flesta fall är MBL inte direkt tillämplig på utländska kollektivavtal. Konsekvensen blir således att någon fredsplikt i princip inte gäller om arbetsgivaren är bunden av ett utländskt kollektivavtal. Om den utländske arbetsgivaren ingått ett kollektivavtal som tar sikte på det arbete som skall utföras i Sverige kan bedömningen dock tänkas bli en annan.

Ett kollektivavtal på vilket MBL är direkt tillämplig skall äga företräde framför ett avtal på vilket denna lag inte är direkt tillämplig, 31 a § MBL. Detta får indirekt till följd att en arbetsgivare som tecknat ett kollektivavtal i hemlandet som avser arbetsförhållanden på vilka MBL inte kan anses direkt tillämplig och som vid ankomsten till Sverige tecknar svenskt kollektivavtal, skall tillämpa det svenska avtalet före det utländska i den mån avtalen inte är förenliga. Slutligen gäller att ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd trots detta är giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt MBL, 25 a § MBL. De tre ovan nämnda bestämmelserna i MBL går under benämningen "Lex Britannia".

Det har under lång tid förekommit diskussion om huruvida regleringen i Lex Britannia är förenlig med EG-rättens regler om fri rörlighet för tjänster. Frågan utreddes redan före utstationeringsdirektivets tillkomst av juris doktor Sven Hugo Ryman.<sup>1</sup> Efter utstationeringsdirektivets tillkomst har debatten fortsatt.

Inom ramen för utredningsuppdraget ligger att skapa ett system för bevakning av sådana kollektivavtal som enligt reglerna i Lex Britannia skall ges genomslagskraft. För att bevakningen av ingångna kollektivavtal skall fylla någon funktion krävs naturligtvis först och främst att det finns lagliga förutsättningar att ingå giltiga kollektivavtal, vilket bl.a. innefattar frågan om reglerna i Lex Britannia är förenliga med EG-rätten. Det är i och för sig inte utredarens uppgift att klargöra om så är fallet. För att kunna ge en bild av den problemställning som ligger bakom utredningsuppdraget är det emellertid nödvändigt att känna till något om bakgrunden. Nedan skall därför kortfattat redogöras för denna problematik samt för några avgöranden från EG-domstolen som berör dessa frågor.

## 4.2 Fri rörlighet för tjänster

Enligt artikel 12 i EG-fördraget är all diskriminering på grund av nationalitet förbjuden inom unionen. Av artikel 49 i samma fördrag framgår vidare att det i princip skall råda fri rörlighet för tjänster inom unionen. Detta leder således närmast till slutsatsen att o begränsad lönekonkurrens skulle vara tillåten inom EU. Så är emellertid inte fallet. Redan år 1990 uttalade EG-domstolen i det s.k. Rush Portugesa-fallet<sup>2</sup> att EG-rätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal till att även gälla arbetstagare som bara tillfälligt arbetar i landet.

Rättsläget förändrades år 1996 då EG antog *utstationeringsdirektivet* som syftar till att förhindra social dumpning samt att underlätta den fria rörligheten av tjänster inom gemenskapen. Direktivets syfte är också att garantera arbetstagare från ett EU-land vissa minimirättigheter när de utför arbete i annat medlemsland. Med direktivet avsåg EG att tydligare reglera frågan om vilket lands lag som skall tillämpas när en arbetstagare från ett medlemsland utstationeras i annat medlemsland. Trots avsikten med direktivet kan direktivets närmare innebörd i vissa avseenden än i dag sägas vara oklar.

---

<sup>1</sup> Ds 1994:13 Lex Britannia

<sup>2</sup> Mål C-113/89 Rush Portugesa Lda, 1990, ECR I-1417

Utstationeringsdirektivet har i Sverige implementerats genom den s.k. utstationeringslagen, se avsnitt 2.6.4. Denna lag saknar regler om minimilön. Vid implementeringen av utstationeringsdirektivet konstaterades i betänkandet som föregick utstationeringslagen att anställningsvillkor som följer av kollektivavtal (som t.ex. lön) inte behöver regleras i lag. Grunden för detta var, enligt utredningen, att det svenska systemet ändå kunde anses tillgodose utstationeringsdirektivets syfte att förhindra social dumpning. Samtidigt kunde de utländska företagen genom det svenska förbindelsekontoret få erforderlig information om förekomsten av kollektivavtal och dess funktion och arbetsmarknadens parter kunde lämna närmare information om avtalens innehåll.<sup>3</sup> I propositionen<sup>4</sup> sade sig regeringen dela utredningens bedömning. Såväl i betänkandet som i propositionen uttalades att om arbetsgivaren inte frivilligt vill teckna kollektivavtal så har arbetstagarorganisationen möjlighet att vidta stridsåtgärder.<sup>5</sup> I Sverige diskuteras dock fortfarande om utstationeringsdirektivet implementerats på föreskrivet sätt och uppfattningarna i denna fråga går isär.<sup>6</sup>

Frågan om hur de utstationerade arbetstagarna skall garanteras de i direktivet föreskrivna rättigheterna berörs också i själva direktivet, se avsnitt 2.6.4. Huvudregeln är således att minimireglerna skall framgå av lag eller annan författning. Om det gäller byggnadsverksamhet kan rättigheterna också härledas ur kollektivavtal och skiljedomar som är allmängiltigförklarade. Med allmängiltigförklaring avses att ett kollektivavtal upphöjs till offentlig norm i följd varav alla arbetsgivare inom kollektivavtalets tillämpningsområde automatiskt blir förpliktade att följa vad avtalet föreskriver. Om det saknas regler om allmängiltigförklaring i medlemsstaten är det dock tillåtet att utgå från kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsparterna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet, artikel 3.8. Denna regel tillkom bl.a. för att tillgodose det svenska systemet som saknar regler om allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

---

<sup>3</sup> SOU 1998:52, Utstationering av arbetstagare, s. 89 f

<sup>4</sup> Prop.1998/99:90 s. 24 f

<sup>5</sup> SOU 1998:52 s. 89 och prop. 1998/99:90 s. 26

<sup>6</sup> Se t.ex. Lena Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – En rättslig analys, SACO, juni 2005

Enligt artikel 3.10 hindrar inte direktivet att medlemsstaterna ålägger utländska företag som arbetar med annat än byggverksamhet de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt artikel 3.8. I utredningen som föregick införandet av utstationeringslagen har utredaren utgått från att alla typer av kollektivavtal och skiljedomar som omnämns i artikel 3.8 får användas om ett land vill utvidga ett kollektivavtals tillämpningsområde enligt artikel 3.10.<sup>7</sup> Kommissionen har emellertid i ett yttrande uttalat sig på ett sådant sätt att det framstår som om uttrycket "fastställda i kollektivavtal" i artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet avser endast allmängiltigförklarade kollektivavtal.<sup>8</sup> Kommissionens uttalande skulle möjligen kunna tyda på att den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet är bristfällig såvitt avser regler om t.ex. minimilön där ju lagregleringar saknas. Bedömningen försvåras emellertid ytterligare av att artikel 3.7 i direktivet föreskriver att ett land får ge utstationerade arbetstagare bättre rättigheter än vad som följer av artikel 3.1, vilket ju de facto sker genom att utländska arbetsgivare förmås att teckna svenska kollektivavtal. Huruvida dessa "bättre rättigheter" som omtalas i artikel 3.7 måste garanteras i lag eller i allmängiltigt kollektivavtal framgår dock inte klart.

År 2002 prövade EG-domstolen om det var möjligt att under vissa omständigheter inskränka den fria rörligheten för tjänster.<sup>9</sup> Det kan förefalla som om denna prövning skedde mot bakgrund av reglerna i utstationeringsdirektivet. Eftersom talan i målet väcktes redan 1999, innan fristen för införlivandet av utstationeringsdirektivet hade gått ut, prövade EG-domstolen emellertid frågan endast mot bakgrund av reglerna i fördraget. EG-domstolen uttalade i domen att tvingande hänsyn till allmänintresset kan motivera en inskränkning av den fria rörligheten för tjänster i den mån allmänintresset inte skyddas av de regler vilka tjänsteleverantören är underkastad i den medlemsstat där han är etablerad. I domen sägs vidare att skyddet för arbetstagare utgör sådant "tvingande hänsyn".

---

<sup>7</sup> Se SOU 1998:52, s. 85

<sup>8</sup> Jfr KOM (2003) 458 slutlig s. 9 och 12, jfr också Maier, Utstationering av arbetstagare, s. 19–22 samt däri intagna hänvisningar

<sup>9</sup> Mål C-164/99, Portugaia, REG 2002, s. I-00787

### 4.3 EG-rättens tillämplighet på nationella regler om stridsåtgärder och grundläggande rättigheter

Av punkten 22 i preambeln till utstationeringsdirektivet följer att direktivet inte inverkar på den rättsliga regleringen i medlemsstaten vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen. Denna reglering har ibland tagits till intäkt för påståendet att om det finns svenska regler som tillåter stridsåtgärder så gäller dessa oavsett vad EG-rätten föreskriver. Räckvidden av reglerna i punkt 22 i preambeln synes emellertid vara omstridd.

Omstritt är också i vilken utsträckning EG-rätten för närvarande reglerar grundläggande fri- och rättigheter. Frankrike har t.ex. ådragit sig EG-domstolens missnöje för att landet inte vidtog nödvändiga åtgärder för att hindra olagliga strejk- och protestaktioner, som inskränkte den fria rörligheten för varor, från bönder som var missnöjda med EUs jordbrukspolitik.<sup>10</sup> Efter detta rättsfall infördes en förordning om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna, den s.k. Montiförordningen<sup>11</sup>. I artikel 2 i denna förordning uttalas att förordningen inte får tolkas som att den på något sätt inverkar på utövandet av de grundläggande rättigheter, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, så som de erkänns i medlemsstaterna. EG-domstolen har dock efter tillkomsten av Montiförordningen i ett rättsfall ansett sig oförhindrad att pröva om en myndighets beslut att inte förbjuda en i och för sig tillåten demonstration, som kom att spärra av en viktig transportled under en viss tid, var förenlig med reglerna om fri rörlighet för varor.<sup>12</sup> Detta trots att demonstrationsfriheten rimligen utgör en sådan grundläggande rättighet som erkänns i medlemsstaterna. Ovannämnda rättsfall indikerar således att det inte är helt klart i vilken utsträckning EG-rätten inverkar på nationella regler rörande stridsåtgärder (och grundläggande rättigheter).

---

<sup>10</sup> Mål C-265/95 Kommissionen mot Frankrike, s. I-6959

<sup>11</sup> Rådets förordning (EG) nr 2679/98 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna, EUT L 337, 12.12.1998, s. 8 (Celex 31998R2679)

<sup>12</sup> Mål C-112/00 Schmidberger, REG 2003, s. I-5659

#### 4.4 Svensk rätts förhållande till EG-rätt

När det gäller utländska arbetsgivare och arbetstagare kan problem uppkomma, t.ex. genom att arbetsgivaren i sitt hemland tecknat kollektivavtal och således är bunden av detta. Genom den s.k. Lex Britannia (42 § tredje stycket, 31 a § och 25 a § MBL) har svenska arbetstagarorganisationer i princip givits rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd svenska kollektivavtal med utländska arbetsgivare trots att dessa redan är bundna av kollektivavtal i sitt hemland. De efter stridsåtgärderna ingångna kollektivavtalen har vidare getts legitimitet, även om de skulle vara ogiltiga i arbetsgivarens hemland därför att de tillkommit efter där otillåtna stridsåtgärder, och de svenska kollektivavtalen har också getts företräde framför ett eventuellt äldre utländskt kollektivavtal.

Inför Sveriges medlemskap i EG utreddes frågan om Lex Britannias förenlighet med EES-rätten. Regeringen uppdrog åt jurisdoktor Sven-Hugo Ryman att kartlägga och analysera de problem som finns kring frågorna om social dumpning och Lex Britannia.<sup>13</sup>

Sven-Hugo Ryman konstaterade att de av regeringen ställda frågorna borde granskas mot bakgrund av de internationella åtaganden som Sverige gjort och då främst mot bakgrund av ILO-konventionerna och det då gällande EES-avtalet.<sup>14</sup> Hans slutsats blev att eftersom Lex Britannia tillkommit för att förhindra social dumpning så var reglerna betingade av något som utgjorde ett nationellt allmänintresse, vilket accepterades av EES-rätten. Han fann också att det inte kunde vara diskriminerande att tvinga utländska företag att teckna svenska kollektivavtal eftersom de svenska kollektivavtalen hade en så hög täckningsgrad. Utländska företagare blev således inte diskriminerade i förhållande till svenska. Slutligen fann Sven-Hugo Ryman att övriga EES-regler kunde få genomslag i svensk rätt genom att svenska domstolar skulle ha möjlighet att tillämpa dessa vid prövning av bl.a. arbetstvister.<sup>15</sup> Med tanke på att Sven-Hugo Rymans utredning gjordes innan utstationeringsdirektivet antogs förefaller det vara osäkert vilken relevans som i dag kan tillmätas slutsatserna i denna utredning.

Frågan om Lex Britannias förenlighet med EG-rätten har nyligen aktualiserats i Arbetsdomstolen i ett mål mellan det lettiska byggbolaget Laval un Partneri Ltd å ena sidan samt Svenska Byggnads-

---

<sup>13</sup> Ds 1994:13 Lex Britannia s. 19

<sup>14</sup> Ds 1994:13 Lex Britannia s. 15

<sup>15</sup> Ds 1994:13 Lex Britannia s. 15

arbetareföreningen, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avd 1, och Svenska Elektrikerförbundet å andra sidan. Det lettiska byggbolaget vägrade teckna svenskt kollektivavtal för sina anställda och försattes då i blockad av byggförbunden. Strax efteråt vidtog Svenska Elektrikerförbundet sympatiåtgärder. Bolaget väckte sedermera talan i AD mot de ovan angivna förbunden och yrkade att stridsåtgärderna skulle hävas och att svarandena skulle förpliktas betala allmänt skadestånd. Som grund för talan åberopades gentemot svarandena att de vidtagna stridsåtgärderna stred mot EG-rätten. Som grund för talan mot elektrikerförbundet åberopades dessutom att förbundets stridsåtgärder var otillåtna enligt 41 § första stycket punkten 4 och 42 § första stycket MBL. Bolaget yrkade också att stridsåtgärderna interimistiskt skulle förbjudas. AD avslog dock bolagets begäran om interimistiskt förbud.<sup>16</sup> Efter huvudförhandling i målet beslutade Arbetsdomstolen att förhandsavgörande skulle inhämtas från EG-domstolen.<sup>17</sup> Arbetsdomstolen har i september 2005 slutligen formulerat sina frågor till EG-domstolen på följande sätt:

- A) Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det slag som redovisats i Arbetsdomstolens ovan nämnda beslut (Beslut 2005 nr 49 den 29 april 2005, författarens anmärkning), om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra utstationeringsdirektivet saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?
- B) Enligt den svenska medbestämmandelagen gäller ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den s.k. Lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på, vilket i praktiken innebär att förbudet inte gäller vid stridsåtgärder mot utländska företag som är

---

<sup>16</sup> Beslut 2004 nr 111 den 22 december 2004 i mål A 268/04

<sup>17</sup> Beslut 2005 nr 49 den 29 april 2005 i mål A 268/04

tillfälligt verksamma här i landet och har med sig egen arbetskraft. Utgör EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet hinder mot en tillämpning av den sist nämnda regeln – som tillsammans med övriga delar av Lex Britannia i praktiken också innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gästande tjänsteföretag?



## 5 Befintlig bevakning av kollektivavtal

### 5.1 Inledning

Under 1900-talet utvecklades den svenska arbetsmarknaden till en arbetsmarknad med starka parter som i huvudsak genom avtal självständigt reglerar hur arbetsmarknaden skall se ut. Av detta skäl finns det inte annat än undantagsvis myndigheter som bevakar att reglerna på arbetsmarknaden efterlevs. Så har t.ex. Arbetsmiljöverket ansvar för att bevaka att arbetsmiljön är sådan att den uppfyller kraven i arbetsmiljölagen (1977:1160). När det gäller andra frågor som rör efterlevnaden av kollektivavtal vilar bevakningen normalt på arbetstagarorganisationerna. Nedan skall redogöras för hur arbetstagarorganisationerna går till väga när de ingriper för att bevaka sina medlemmars intressen.

#### 5.1.1 Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers bevakning beträffande medlemmar inom privat sektor

##### 5.1.1.1 Granskning med stöd av reglerna i MBL

Av 19 § MBL framgår att endast kollektivavtalsbärande fackförening har rätt till information enligt denna paragraf.<sup>1</sup> I rättspraxis har vidare slagits fast att 19 § MBL inte ger någon rätt för arbetstagarorganisation att få ut material som skulle kunna tjäna som bevismedel mot arbetsgivaren i tvisteförhandlingar eller tvister.<sup>2</sup> Arbetsdomstolen har också uttryckligen uttalat att frågor om lön till en arbetstagarorganisationens medlemmar inte hör *”till det område, avseende kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers rätt till medinflytande arbetsgivarens verksamhet, inom vilken arbetsgivarens informationsplikt*

---

<sup>1</sup> Se AD 1985 nr 21, observera dock den nyligen införda 19 a § MBL

<sup>2</sup> Se t.ex. AD 1982 nr 34, 1989 nr 94 och 1992 nr 16

enligt 19 § MBL är avsedd att gälla.”<sup>3</sup> Domstolen har också funnit att det i princip inte finns någon skyldighet för en arbetsgivare att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare.<sup>4</sup>

Det ovan sagda talar för att 19 § MBL överhuvudtaget inte kan användas för att få ut uppgifter om enskildas löner, varken organiserade eller oorganiserade, och således inte heller för att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal. I stället ger paragrafen i dag rätt för kollektivavtalsbärande fackförening att få ut mer generell information som skall kunna användas vid det framtida arbetet. Inte heller reglerna om editionsplikt i 18 § MBL kan användas för att få ut uppgifter om löner eftersom det endast är handlingar som åberopats av motparten som kan lämnas ut med stöd av denna paragraf. Det är följaktligen endast den part som själv åberopar en skriftlig handling som, på begäran av motparten, är skyldig att förete handlingen.

Någon generell rätt för en arbetstagarorganisation att få ut uppgifter om enskilda arbetstagare föreligger således inte (såvida inte parterna avtalat om det i kollektivavtal) och normalt sker därför ingen allmän granskning av t.ex. löneuppgifter utan bevakningen initieras ofta genom att en medlem vänder sig till organisationen och gör gällande att vederbörande inte fått de förmåner som kollektivavtalet föreskriver. I detta läge uppkommer inga problem med rätten till insyn eftersom medlemmen regelmässigt biträder arbetstagarorganisationen genom att tillhandahålla de uppgifter som organisationen behöver för att kunna bevaka medlemmens intressen. Sedan medlemmen påtalat kollektivavtalsbrottet för arbetstagarorganisationen påkallar denna förhandling med arbetsgivaren/arbetsgivarorganisation enligt vad som sägs i 10 § MBL (eller i kollektivavtal, se nedan). Vid denna förhandling utreds sedan frågan om arbetstagaren fått sämre villkor än kollektivavtalet föreskriver. Beroende på vilket utfall förhandlingen får kan arbetsgivaren under vissa förutsättningar bli skadeståndsskyldig enligt vad som framgår av 54 och 55 §§ MBL.

Enligt vad som framgår av lagtexten och vad som uttalats i förarbetena till 10 § MBL ger paragrafen rätt att påkalla förhandling även efter det att anställningsförhållandet upphört. Med denna reglering har man avsett att ge arbetstagarorganisationen möjlighet att förhandla även för pensionärer. Något avsteg från kravet på medlemskap i förhandlande organisationen har emellertid inte gjorts. Det fordras därför att den arbetstagare för vars räkning förhandling påkallas är medlem i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, åtmin-

<sup>3</sup> AD 1992 nr 16

<sup>4</sup> AD 1995 nr 73

stone när förhandlingsframställan görs. Om så inte är fallet föreligger ingen förhandlingsrätt för organisationen enligt 10 § MBL.<sup>5</sup> Vissa kollektivavtal innehåller dock förhandlingsordningar som ger kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation rätt att förhandla även om frågan rör oorganiserade arbetstagare.

#### 5.1.1.2 Granskning med stöd av regler i kollektivavtal

Som nämnts ovan har kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation enligt reglerna i 19 § MBL inte rätt att få information rörande oorganiserade arbetstagare. Inte heller har sådan organisation rätt att få ut löneuppgifter med stöd av denna paragraf. I vissa kollektivavtal respektive hängavtal finns emellertid redan i dag s.k. granskningsklausuler. I Transportavtalet finns i 21 § 6 mom en regel som ger Svenska Transportarbetareförbundet rätt till den information som behövs för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Enligt paragrafen har förbundet rätt att få ta del av bl.a. avlöningslistor, arbetstidskort och arbetstidsscheman och paragrafen ger, enligt Svenska Transportarbetareförbundet, kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation rätt att få ut uppgifter även beträffande arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet.

Även Svenska Elektrikerförbundet har en liknande granskningsbestämmelse, men denna finns inte i det stora centrala avtalet, Installationsavtalet, utan i det hängavtal som förbundet tecknar med svenska och utländska företag som inte går med i någon arbetsgivarorganisation. Byggnadsarbetareförbundet har i Byggnadsavtalet klausuler som förbundet anser möjliggör granskning av löner både för organiserade och oorganiserade arbetstagare.

I de fall det finns särskilda granskningsklausuler gäller dessa före MBLs regler. De arbetstagarorganisationer som i dag har granskningsklausuler i sina avtal har således ofta en mer långt gående rätt till insyn än andra kollektivavtalsbärande fackföreningar eftersom de senare helt saknar möjlighet att få ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare och inte heller har rätt att med stöd av 19 § MBL få ut uppgifter om lön från arbetsgivaren.

---

<sup>5</sup> Prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 229 och 349

### 5.1.2 Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisations bevakning beträffande medlemmar inom statlig och kommunal sektor

Arbetstagarorganisationernas bevakningen av medlemmarnas kollektivavtal sker med stöd av 10 § MBL även inom den statliga och kommunala sektorn. När det gäller statliga och kommunala arbetsgivare kommer emellertid problemet med insyn i tillämpningen av kollektivavtal i ett speciellt läge. Till skillnad från vad som gäller hos privata arbetsgivare har de ovan nämnda arbetsgivarna att tillämpa offentlighetsprincipen.

Offentlighetsprincipen medför att handling som förvaras hos myndighet och som är inkommen till eller upprättad hos myndigheten skall anses vara "allmän handling" enligt 2 kap 3 § första stycket Tryckfrihetsförordningen (TF). Med myndighet jämställs i detta sammanhang riksdag och beslutande kommunal församling samt de offentliga organ som räknas upp i den s.k. bilagan till sekretesslagen, 1 kap. 8 § första och andra styckena sekretesslagen (1980:100).

Allmänna handlingar som förvaras hos myndighet skall i princip lämnas ut till den som begär att få se dem utan att denne behöver ange skäl för sin begäran, 2 kap. 12 § första stycket TF. Myndighet kan dock neka att lämna ut en allmän handling om den innehåller uppgifter som faller under sekretesslagens (1980:100) regler och gällande skaderekvisit är uppfyllt, se t.ex. 1 kap. 1 § sekretesslagen.

När det gäller uppgifter om de anställdas löner och anställningsförhållanden hos myndigheter finns regler om sekretess i 7 kap. 11 § sekretesslagen. För en redogörelse för innehållet i denna paragraf hänvisas till avsnitt 2.13.3.

Såvitt gäller tillämpningen av 7 kap. 11 § andra stycket sägs i kommentaren till sekretesslagen att vissa uppgifter som framkommer vid s.k. planerings- eller utvecklingssamtal med chefer på olika nivåer kan komma att sekretessbeläggas enligt detta stycke.<sup>6</sup> I linje med detta uttalande går t.ex. kammarrättens i Stockholm dom i mål 6703-04 av den 10 december 2004. I det aktuella rättsfallet begärde en sjuksköterska hos Västmanlands län landsting att få ut dels anteckningar från s.k. medarbetarsamtal med fem andra sjuksköterskor samt dels ifyllda blanketter med beteckningen "Lönepåverkande kriterier" för nio sjuksköterskor, bland vilka nämnda fem ingick. Kammarrätten gjorde i detta fall en sekretessprövning i enlighet med 7 kap. 11 § andra stycket sekretesslagen. Slutsatsen blev att anteckningarna

<sup>6</sup> Göran Regner, Marianne Eliasson, Sigurd Heuman, Sekretesslagen, en kommentar, s. 7:63

från medarbetarsamtalen inte kunde lämnas ut eftersom det förelåg risk för men enligt den tillämpliga sekretessbestämmelsen i 7 kap. 11 § sekretesslagen. När det gällde handlingarna med beteckningen ”lönepåverkande kriterier” så fann kammarrätten att ett fullständigt röjande av uppgifterna i dessa skulle kunna antas medföra men för den enskilde eller någon närstående till denne. Kammarrätten konstaterade emellertid att skaderisken bortföll om arbetsplats, respektive sjuksköterskas namn, personnummer och anställningsform togs bort liksom datumet för bedömningssamtalet. Kammarrätten förordnade därför att dessa handlingar, efter det att vederbörliga strykningar gjorts i handlingarna, skulle lämnas ut till den som begärt att få ut dem.

I det föregående stycket ges exempel på vad som avses med personalsocial verksamhet. Sekretessen i 7 kap. 11 § sekretesslagen omfattar emellertid även s.k. personaladministrativ verksamhet. Till denna verksamhet torde kunna hänföras t.ex. faktiska löneuppgifter och andra uppgifter som direkt berör anställningen. För dessa frågor sker sekretessprövningen enligt 7 kap. 11 § fjärde stycket sekretesslagen. Som kan utläsas av paragrafen är huvudregeln att uppgifter som omfattas av detta stycke är offentliga men att de kan sekretessbeläggas om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs. Detta uttryckssätt indikerar att det krävs utomordentligt starka skäl för att den typ av uppgifter som omfattas av fjärde stycket skall kunna sekretessbeläggas. Således kan sägas att huvudregeln är att uppgifter som faller under 7 kap. 11 § fjärde stycket sekretesslagen i princip är offentliga och att sekretess endast i yttersta undantagsfall kan komma att råda för dessa uppgifter, t.ex. om man fruktar att den uppgifterna rör kommer att utsättas för våld om uppgifterna röjs.

Att löneuppgifter är offentliga har även JO, mer eller mindre indirekt, kommit fram till vid flera tillfällen.<sup>7</sup> Slutsatsen av vad som sagts ovan blir därför att det i dag är lättare att få ut löneuppgifter från offentliga arbetsgivare än från privata.

Vad ovan sagts tar sikte på granskning som sker med stöd av lag. Såvitt känt finns det emellertid inga granskningsklausuler i de offentliga kollektivavtalen.

---

<sup>7</sup> Se t.ex. JO 1991/1992 s. 432 och JO 2000/2001 s. 527

### 5.1.3 Bevakning av utanförstående arbetstagares rättigheter inom offentlig och privat sektor

Inom den offentliga sektorn gäller även i detta fall de insynsregler för vilka redogjorts under avsnitt 5.1.2. När det gäller den privata sektorn har Arbetsdomstolen funnit att det i princip inte finns någon skyldighet för en arbetsgivare att utan stöd av uttryckliga bestämmelser lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare.<sup>8</sup> Rimligen bör därav också kunna dras slutsatsen att det inte utan stöd av uttryckliga bestämmelser finns någon skyldighet att till kollektivavtalsbärande fackförening lämna ut uppgifter om arbetstagare som är medlemmar i annan fackförening än den som tecknat kollektivavtal, s.k. minoritetsorganiserade arbetstagare.

Inom såväl offentlig som privat sektor gäller att minoritetsorganiserade arbetstagares rättigheter tillvaratas av den minoritetsorganisation i vilken arbetstagaren är medlem. Denna organisation har möjlighet att påkalla förhandling enligt 10 § MBL. Om den enskilde arbetstagaren inte fått de rättigheter som kollektivavtalet föreskriver, vilka anses ha influerat i anställningsavtalet, har arbetstagaren också, enligt allmänna avtalsrättsliga regler, rätt till ekonomiskt skadestånd av arbetsgivaren på den grunden att denne brutit mot anställningsavtalet. (Formellt kan dock den enskilde arbetstagaren inte åberopa reglerna i 54 § MBL eftersom det inte är fråga om brott mot själva kollektivavtalet.) Den enskilde arbetstagaren har däremot i det föreliggande fallet inte rätt till s.k. allmänt skadestånd (55 § MBL) för kollektivavtalskränkning, eftersom denne inte är direkt berättigad enligt kollektivavtalet. Den minoritetsorganisation, till vilken arbetstagaren hör, har inte heller rätt till allmänt skadestånd enligt 55 § MBL. Skälet härtill är att organisationen inte är part i kollektivavtalet, och därför inte anses ha blivit kränkt av kollektivavtalsbrottet. Den kollektivavtalsbärande fackföreningen anses emellertid ha utsatts för en kränkning genom att kollektivavtalets normer inte tillämpats mot den minoritetsorganiserade arbetstagaren. Det förekommer att minoritetsorganiserade arbetstagare, i den situation som beskrivs ovan, genom fullmakt överlåter sin rätt att föra talan på kollektivavtalsbärande fackförening.

När det gäller oorganiserade arbetstagare så saknar dessa, liksom minoritetsorganiserade, rätt till skadestånd enligt 54 och 55 §§ MBL på grund av kollektivavtalsbrott. Liksom de minoritetsorganiserade

---

<sup>8</sup> AD 1995 nr 73

har de emellertid möjlighet att påtala att arbetsgivaren inte följt anställningsavtalet i vilket kollektivavtalets regler anses ha influerat.





## 6 Utländsk rätt

### 6.1 Kollektivavtalet och dess bevakning i olika länder

Ett avtal är normalt en överenskommelse mellan två eller flera parter som binder parterna i avtalet vid vad de enats om. Redan på denna punkt avviker kollektivavtalet från det vanliga avtalsbegreppet. Avtalet binder nämligen inte bara avtalsparterna, dvs. arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation, utan även medlemmarna i respektive organisation. Denna verkan är typisk just för kollektivavtalet och förekommer i nästan alla länder som använder sig av denna form av avtal. Ett undantag är Storbritannien där kollektivavtalet överhuvudtaget inte utgör något bindande dokument.

Ett kollektivavtal binder således medlemmarna i de organisationer som undertecknat kollektivavtalet. Det förekommer emellertid också att arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal, enligt lag eller på annan grund är skyldiga att tillämpa kollektivavtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen (se beträffande svenska förhållanden avsnitt 3.3.1). På detta sätt får således kollektivavtalet en utvidgad effekt.

I vissa länder kan emellertid kollektivavtalet ges ännu större genomslag. Detta sker genom s.k. allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>1</sup> En allmängiltigförklaring innebär att ett kollektivavtal upphöjs till offentlig norm på området. Härigenom kommer kollektivavtalet att bli bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom det aktuella området.

Nedan redogörs för kollektivavtalets ställning och bevakning i några europeiska länder. Utredaren har valt att redogöra för förhållandena i Tyskland, Belgien, Danmark, Norge, Finland och Island. Att utredaren valt just dessa länder har flera orsaker. De nordiska

---

<sup>1</sup> Allmängiltigförklaring av kollektivavtal omtalas ibland som utsträckning av kollektivavtal eller som erga omnes-förklaring av kollektivavtal

länderna har således samtliga en hög organisationsgrad och har gemensamma drag även såvitt gäller de centrala fackliga organisationernas struktur.<sup>2</sup> Mellan dessa länder finns emellertid också skillnader. Det är således i huvudsak Finland och Island som använder sig av s.k. allmängiltigförklaring av kollektivavtal, även om möjlighet finns att allmängiltigförklara ett kollektivavtal även i Norge. I Sverige och Danmark saknas dock möjligheter till allmängiltigförklaring.

Utredaren har också valt att granska den tyska arbetsmarknaden. Denna arbetsmarknad företer likheter med de nordiska ländernas. Tyskland har således en enad fackföreningsrörelse och ett utvecklat kollektivavtalssystem. Slutligen har utredaren valt att redogöra för ett land vars kollektivavtalssystem har få likheter med de nordiska ländernas. I Belgien är således fackföreningsrörelsen splittrad på ett helt annat sätt än i övriga länder men förmår ändå samarbeta när det gäller att förhandla.<sup>3</sup>

Beträffande de ovan nämnda länderna redogörs också kortfattat för utstationeringsdirektivets implementering och olika åtgärder som vidtagits i anledning av EU-utvidgningen 2004. I sammanhanget bör noteras att Island och Norge inte är medlemmar i EU. Båda länderna är emellertid bundna av EES-avtalet. På grund härav gäller EG:s regler om bl.a. fri rörlighet för personer och tjänster även i dessa länder.

Det bör observeras att de "gamla" medlemsländerna i EU i samband med EU-utvidgningen den 1 maj 2004 gavs rätt att införa övergångsbestämmelser med begränsningar för arbetskraftens fria rörlighet gentemot de nya medlemsländerna. Däremot tilläts inte inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster. Det innebär att de tidigare medlemsländerna inte fick införa övergångsbestämmelser t.ex. för företag som med egna anställda vill komma och utföra arbete utan endast för enskilda arbetstagare som vill ta arbete i landet.

---

<sup>2</sup> Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun, Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping, 1996, s. 13–14

<sup>3</sup> Ahlberg – Bruun, s. 14–15

## 6.2 Tyskland

### 6.2.1 Allmänt om den tyska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

Efter andra världskriget tillkom den s.k. kollektivavtalslagen (Tarifvertragsgesetz; TVG) och lagen om företagsråd (Betriebsverfassungsgesetz). Den sistnämnda lagen reglerar *företagsrådets* verksamhet. Företagsråden består av arbetstagare på arbetsplatsen, vilka inte nödvändigtvis behöver vara medlemmar i en fackförening. Företagsråden har till uppgift att samarbeta med arbetsgivaren för att bevaka arbetstagarnas rättigheter på arbetsplatsen, men får i princip inte göra upp med arbetsgivaren om frågor som är föremål för kollektivavtal.

Det är fackföreningarna som på sedvanligt sätt förhandlar fram kollektivavtal med arbetsgivarna. I Tyskland är ca 20 procent av arbetstagarna organiserade i en arbetstagarorganisation. Organisationsgraden har sjunkit kraftigt de senaste åren. Det finns bara en fackförening på varje arbetsplats, även om där finns olika kategorier av arbetstagare. På t.ex. en metallindustri är det således i regel IG Metall som organiserar alla arbetstagar-kategorier.

Kollektivavtalen i Tyskland har en täckningsgrad på 70 procent av de ”västtyska” och 54 procent av de ”östtyska” arbetstagarna. De branschtäckande kollektivavtalen är i huvudsak regionala dvs. de gäller på delstatsnivå. Tidigare hade man ofta samma avtal i alla delstater, men det har varit svårt att få sådana avtal att fungera eftersom förutsättningarna skiftar mellan olika delar av Tyskland. Kollektivavtal på företagsnivå är också ganska vanligt förekommande och det finns en möjlighet för en enskild arbetsgivare att teckna hängavtal.

De överenskommelser som träffas på den lokala arbetsplatsnivån kan snarast sägas vara en del av det tyska medbestämmande-systemet där de anställda företräds av företagsrådet. Kollektivavtalen kan ibland innehålla s.k. öppningsklausuler. En öppningsklausul innebär att det under vissa förutsättningar finns möjligheter att modifiera det gällande kollektivavtalet. Arbetstagarna kan t.ex. erbjudas bättre villkor än vad kollektivavtalet föreskriver. Det vanligaste är emellertid att man med hänsyn till sysselsättningen och företagets lönsamhet går under vad kollektivavtalet föreskriver. Arbetsgivarföreningar och arbetstagarorganisationer enas om vilka öppningsklausuler som skall gälla och vilken omfattning de skall ha. Sedan är det på arbetsplatsnivå som man förhandlar fram detaljer i det enskilda fallet. På den aktuella arbetsplatsen träffas då ett avtal i vilket arbetsgivaren t.ex. medges rätt att lägga ut arbetstiden på annat

sätt än kollektivavtalet föreskriver. I gengäld får arbetsgivaren ofta förbinda sig att göra något för arbetstagarna. För närvarande pågår diskussioner om att ändra Tarifvertragsgesetz så att kollektivavtals-systemet kan medge större flexibilitet.

En tysk arbetsgivare som går med i en arbetsgivarorganisation binds av det kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen undertecknat. Arbetsgivaren är i princip bara skyldig att tillämpa kollektivavtalet gentemot medlemmarna i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen (3 § 1 p TVG), men kollektivavtalet tillämpas i praktiken trots det även på utanförstående arbetstagare eftersom arbetsgivarna vill ha ”lugn och ro” på arbetsplatsen. En stor skillnad mellan det svenska och det tyska systemet är att tyska fackföreningar inte har rätt att vidta stridsåtgärder för att framtvunga ett kollektivavtal på en arbetsplats där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar. Arbetstagarorganisationen måste således först försöka värva medlemmar innan kollektivavtal kan tänkas komma till stånd. Denna regel, i förening med de stränga förutsättningarna för allmängiltigförklaring av kollektivavtal (se nedan), gör att den tyska arbetsmarknaden för närvarande befarar lönedumping.

### 6.2.2 Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal

I Tyskland är det möjligt att allmängiltigförklara kollektivavtal. Allmängiltigförklaringen är tänkt att motverka att kollektivavtalen blir urholkade och att den enskilde arbetstagaren avstår från de rättigheter som kollektivavtalet ger. Allmängiltigförklaringen fyller också en annan funktion i och med att den omöjliggör för en arbetsgivare att anställa oorganiserad arbetskraft till lägre kostnad än vad som följer av kollektivavtalet. Allmängiltigförklaring innebär att regler i kollektivavtal som reglerar anställningarna skall gälla även för de arbetsgivare och arbetstagare inom området som inte är direkt bundna av kollektivavtalet. Det bör i sammanhanget noteras att ett allmängiltigförklarat kollektivavtal inte medför någon fredsplikt för andra än parterna i avtalet, dvs. oorganiserade arbetstagare som genom allmängiltigförklaringen tillförsäkras de rättigheter som kollektivavtalet ger blir inte bundna av den fredsplikt som gäller för avtalsparterna.<sup>4</sup>

Den tyska staten kan inte på egen hand besluta om allmängiltigförklaring. I stället krävs det att minst en av de kollektivavtalsbäran-

---

<sup>4</sup> Ahlberg – Bruun, s. 35

de parterna begär att ett kollektivavtal skall allmängiltigförklaras för att så skall kunna ske. Dessutom uppställs vissa formella krav på själva avtalet. Det kollektivavtal som skall allmängiltigförklaras måste således vara gällande och innefatta kollektivavtalsbundna arbetsgivare som sysselsätter minst 50 procent av alla anställda inom avtalets område. För att allmängiltigförklaring skall ske måste dessutom en sådan förklaring framstå som angelägen sedd ur allmän synvinkel. Slutligen skall allmängiltigförklaringen tillstyrkas av ett partssammansatt utskott.

Man kan fråga sig varför Tyskland, som har ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, befarar social dumpning. Problemet med de tyska reglerna om allmängiltigförklaring är emellertid att det krävs att minst 50 procent av de anställda i en bransch omfattas av det aktuella kollektivavtalet för att allmängiltigförklaring skall kunna ske. Inom t.ex. slakteribranschen är täckningsgraden inte så hög och därför saknas det följaktligen möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal inom denna bransch. Detta i sin tur har öppnat dörren för utländska arbetare som erbjudit sig att arbeta inom denna bransch för en avsevärt lägre lön än tyska arbetare.

En allmängiltigförklaring upphör att gälla då kollektivavtalet löper ut eller om detta förhandlas om i sin helhet. Av 5 § p 5 TVG framgår också att en allmängiltigförklaring kan upphävas innan kollektivavtalet löpt ut om det är påkallat av allmänt intresse.

I Tyskland finns för närvarande närmare 500 allmängiltiga kollektivavtal. Detta antal kan jämföras med antalet ej allmängiltiga kollektivavtal, vilka uppgår till ca 66 000.<sup>5</sup> Ingen myndighet övervakar att de allmängiltiga kollektivavtalen verkligen följs. Om en arbetsgivare underlåter att tillämpa det allmängiltigförklarade kollektivavtalet blir det den enskilde arbetstagaren som får gå till domstol och påtala detta.

### 6.2.3 Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen

Tyskland införde en lag om utstationering av arbetstagare den 26 februari 1996. När utstationeringsdirektivet trädde i kraft 1999 anpassade Tyskland denna lagstiftning så att den uppfyllde de krav som ställs i direktivet.

---

<sup>5</sup> Enligt uppgifter från arbetsmarknadsrådet Gerda Kuylenstierna och arbetsmarknadsassistenten Susanne Karch

Tyskland har, liksom flertalet andra EU-länder, utnyttjat möjligheten att tillämpa övergångsbestämmelser gentemot de nya medlemsländerna i EU. Man har således behållit de tidigare gällande reglerna om krav på arbetstillstånd för medborgare från de nya medlemsländerna. Arbetstagare som erhållit arbetstillstånd saknar också rätt till försörjningsstöd under den tid arbetstillståndet gäller. Den tyska regeringen överväger nu att införa lagstadgade minimilöner inom utsatta branscher för att motverka fortsatt lönedumping.<sup>6</sup>

## 6.3 Belgien

### 6.3.1 Allmänt om den belgiska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

I Belgien finns tre stora arbetstagarorganisationer som i princip dominerar arbetsmarknaden. Den största är Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond. Som framgår av namnet har arbetstagarorganisationen en kristen inriktning. En annan av de tre stora organisationerna är Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond. Denna fackförening är knuten till det socialdemokratiska partiet. Den sista av de tre är liberala Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

Organisationsgraden i Belgien är i det europeiska perspektivet förhållandevis hög; runt 55 %, särskilt med tanke på att landet har en s.k. pluralistisk (eller splittrad) fackföreningsrörelse. Med en splittrad fackföreningsrörelse avses här att fackföreningarna inte är knutna till respektive branscher utan snarare till politiska eller religiösa inriktningar. En byggnadsarbetare väljer således fackförening inte med hänsyn till vilken bransch han eller hon arbetar i, utan med beaktande av sin politiska eller religiösa inställning. Fackföreningarna undertecknar dock i regel samma avtal för arbetstagare inom samma bransch.<sup>7</sup>

För att en fackförening i Belgien skall ha rätt att träffa kollektivavtal måste föreningen av staten vara erkänd som "representativ". Det är vidare bara representativa fackföreningar som har rätt att för sin egen eller medlems räkning föra talan i domstol.

---

<sup>6</sup> Enligt uppgifter från arbetsmarknadsrådet Gerda Kuylenstierna och arbetsmarknadsassistenten Susanne Karch

<sup>7</sup> Ahlberg – Bruun, s. 66–67

Även på arbetsgivarsidan förekommer "representativitetsförklaring", men till skillnad från vad som gäller på arbetstagarsidan är en sådan inte alltid en förutsättning för att kollektivavtal skall kunna ingås. Det är däremot endast representativa organisationer som får vara med i de institutionaliserade förhandlingsorgan där kollektivavtal sluts för hela branscher eller hela arbetsmarknaden, se vidare nedan. Även enskilda arbetsgivare kan under vissa förutsättningar träffa kollektivavtal, men kollektivavtalet utgör då ett s.k. företagsavtal, dvs. det gäller bara hos visst företag.<sup>8</sup>

I Belgien genomförs förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter i stor utsträckning i institutionaliserade kommittéer som tillsatts av konungen, s.k. commissions paritaires. Kommittéerna leds av en tjänsteman från arbetsmarknadsdepartementet. I övrigt ingår företrädare för de representativa organisationerna, se ovan. Ordföranden får själv lägga fram förslag men har ingen beslutanderätt eller rösträtt. Av praktiska skäl finns det också vissa underkommittéer. En commission paritaire täcker i allmänhet en bransch.

I Belgien finns också ett annat institutionaliserat förhandlingsorgan, "Conseil national du travail". Detta organ fullgör samma förhandlingsuppgifter som commissions paritaires. Det är emellertid ingen förutsättning för att kollektivavtal skall träffas att förhandlingarna sker inför förhandlingsorgan.<sup>9</sup>

Kollektivavtal sluts i Belgien på tre nivåer:

- 1) Centralorganisationerna förhandlar utanför eller i Conseil national du Travail om avtal för hela den privata arbetsmarknaden. Det rör sig då inte om traditionella löneavtal, utan om avtal som rör t.ex. anställningsskydd och information och samråd.
- 2) Förbunden sluter branschavtal, för det allra mesta i commissions paritaires.
- 3) Företagsavtalen förhandlas fram mellan den enskilda arbetsgivaren och fackföreringsdelegationen vid företaget, men måste på arbetstagarsidan undertecknas av behörig företrädare för förbundet.<sup>10</sup>

Ingångna avtal binder dem som undertecknat avtalen samt deras medlemmar. Vidare gäller att om en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal så gäller detta avtal enligt lag för alla hans anställda.

---

<sup>8</sup> Ahlberg – Bruun, s. 69–70

<sup>9</sup> Ahlberg – Bruun, s. 68 f.

<sup>10</sup> Ahlberg – Bruun, s. 72–73

Avtal som slutits i commissions paritaires eller i Conseil national du Travail intar emellertid en särställning. Dessa avtal binder regelmässigt, i de delar det rör det enskilda anställningsförhållandet, även oorganiserade arbetsgivare och deras anställda. En förutsättning för sådan bundenhet är emellertid att annat inte avtalats i det individuella anställningsavtalet. Det vanliga är att kollektivavtal som slutits i commissions paritaires eller i Conseil national du Travail allmängiltigförklaras och på så sätt får en ännu starkare ställning. Med tanke på den starka ställning som avtalet redan har blir allmängiltigförklaringen ofta nästan en formalitet, se dock vidare nedan.<sup>11</sup>

Det är fackföreningsrepresentanterna på företaget som övervakar att *icke* allmängiltiga kollektivavtal efterlevs. Kommer man inte överens kan fackföreningen vända sig till commissions paritaires, som också har till uppgift att medla i arbetstvister.

I och med att kollektivavtal träffats omfattas parterna av fredsplikt och blir tvingade att verka för att avtalet genomförs. Det sista innebär att organisationerna skall försöka förmå sina medlemmar att respektera kollektivavtalet när de träffar enskilda anställningsavtal. Fredsplikten anses i Belgien vara bindande för organisationerna, men inte för dess medlemmar. Enligt belgisk rätt är emellertid fackföreningar inte juridiska personer och det är således därför inte möjligt att stämma den organisation som bryter mot fredsplikten. I vissa fall kan organisationen ändå bli skadeståndsskyldig, men det finns då ingen möjlighet att driva in skadeståndet i domstol. Detta, och andra regleringar som begränsar möjligheten att upprätthålla fredsplikten, har medfört att enskilda arbetstagare i kollektivavtalen ibland garanteras bonus om de efterlever fredsplikten.<sup>12</sup>

När ett kollektivavtal löpt ut gäller reglerna i de enskilda anställningsavtalen oförändrade till dess nytt kollektivavtal träffats.

### 6.3.2 Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal

I Belgien finns, liksom bl.a. i Tyskland, möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal. Villkoren i sådana är straffsanktionerade. En första förutsättning för en allmängiltigförklaring är att avtalet är slutet i Conseil national du travail, i en commission paritaire eller i en underkommitté till en commission paritaire. Initiativet till all-

---

<sup>11</sup> Ahlberg – Bruun, s. 74–75

<sup>12</sup> Ahlberg – Bruun, s. 75–76



mängiltigförklaringen måste vidare komma från förhandlingsorganet eller från någon av de parter som är representerade i kommittén.

En allmängiltigförklaring avser avtalet i dess helhet. När ett avtal förklarats för allmängiltigt binder det alla "*arbetstagare och arbetsgivare inom den förhandlande kommitténs jurisdiktion vilka hör till det område som anges i avtalet*".<sup>13</sup> Det är emellertid bara de normativa delarna av avtalet som blir allmängiltiga och inte de obligationsrättsliga delarna som t.ex. fredsplikten. Som nämnts ovan är även oorganiserade arbetsgivare skyldiga att tillämpa sådana klausuler i ett kollektivavtal som träffats i samråd med *commissions paritaires* eller *Conseil national du Travail* som rör det enskilda anställningsförhållandet. Genom allmängiltigförklaringen blir de dessutom tvungna att tillämpa avtalets kollektiva normativa bestämmelser, dvs. sådana bestämmelser som ger de anställda som grupp rättigheter och skyldigheter men som inte påverkar deras anställningsavtal. Allmängiltigförklaringen medför också att avtalets regler överhuvudtaget inte kan förhandlas bort. Slutligen medför allmängiltigförklaringen att brott mot kollektivavtalet fortsättningsvis blir straffbart. Verkan av allmängiltigförklaringen upphör när avtalet löpt ut. Kollektivavtalet har dock sedvanlig efterverkan för de arbetstagare som täcks av detta.<sup>14</sup>

När ett kollektivavtal har allmängiltigförklarats bevakas avtalets efterlevnad av statliga socialinspektörer. Dessa har rätt att när som helst få tillträde till en arbetsplats och kan genomföra de undersökningar och ta del av de handlingar som de anser nödvändiga. Inspektörerna har också möjlighet att få polisiärt bistånd om arbetsgivaren hindrar dem i deras verksamhet. Den arbetsgivare som bryter mot kollektivavtalet kan dömas till böter (som multipliceras med antalet drabbade anställda) eller till fängelse i mellan åtta dagar och en månad. De flesta kollektivavtalsbrott avhjälpas dock utan inblandning av domstol.<sup>15</sup>

### 6.3.3 Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen

I Belgien är den övervägande delen av kollektivavtalen allmängiltigförklarade och därför tillämpliga på alla arbetsgivare och arbetstagare. Lagen den 5 mars 2002 om implementering av utstatione-

---

<sup>13</sup> Ahlberg – Bruun, s. 79–80

<sup>14</sup> Ahlberg – Bruun, s. 80

<sup>15</sup> Ahlberg – Bruun, s. 82

ringsdirektivet stadgar uttryckligen att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Belgien skall respektera de löner och villkor som framgår av lagar och andra offentliga föreskrifter och som är straffsanktionerade. Med lön avses enligt 2002 års lag ersättningar, inklusive förmåner, som framgår av allmängiltiga kollektivavtal.

En andra del av 2002 års lag behandlar undantag från den belgiska lagstiftningen om arbetsgivarens skyldighet att föra vissa dokument om de anställda för utstationeringar upp till sex månader samt om en s.k. utstationeringsdeklaration med uppgifter om de utstationerade arbetstagarna och arbetsförhållandena.

Belgien har, liksom flertalet av de gamla medlemsstaterna, använt sig av möjligheten att under en övergångsperiod begränsa den fria rörligheten för arbetstagare från de nya medlemsstaterna.

## 6.4 Danmark

### 6.4.1 Allmänt om den danska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

Den danska arbetsrätten bygger, liksom den svenska, på tanken att arbetsmarknadens parter själva i huvudsak disponerar över arbetsrätten genom kollektivavtal.

I Danmark är kollektivavtalet bindande både för de parter som ingått avtalet och för dess medlemmar (jfr 26 § MBL). På sätt föreskrivs i motsvarande svenska reglering kvarstår emellertid bundenheten av kollektivavtal även för en dansk arbetsgivare om denne utträder ur en arbetsgivarorganisation. Motsatsen gäller emellertid för enskilda arbetstagare.<sup>16</sup>

I Danmark anses kollektivavtalet gälla samtliga anställda (hos kollektivavtalsbunden arbetsgivare) ifall något annat inte uttryckligen stipulerats i avtalet.<sup>17</sup> Om en arbetsgivare således tillämpar olika villkor mot organiserade och oorganiserade kan han göra sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Ett sådant brott kan sanktioneras av den danska arbetsdomstolen; "Arbejdsretten".

En arbetstagare som arbetar hos en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal kan dock ingå ett avtal som innebär att vederbörande får sämre rättigheter än vad kollektivavtalet föreskriver. Danmark saknar regler om minimilön. Inte heller föreligger möjlig-

<sup>16</sup> Ruth Nielsen, *Laerebog i Arbejdsret*, 9 uppl., 2005, s. 132 och Ole Hasselbalch, *Arbejdsret*, 9 uppl., 2005, s. 354–356

<sup>17</sup> Hasselbalch, *Arbejdsret*, s. 350

het att allmängiltigförklara ett kollektivavtal. I vissa fall kan dock skäl föreligga att jämka ett anställningsavtal om detta skulle vara oskäligt.<sup>18</sup>

Det är fackföreningarna som övervakar de danska kollektivavtalens efterlevnad. När det gäller tvisteförfarandet i Danmark kan konstateras att man i Danmark saknar sådan förhandlingsskyldighet som föreskrivs i 10 § MBL. I stället för man tvistefrågor direkt till Arbejdsretten, om det inte rör sig om rena tolkningsfrågor som i stället blir föremål för "facklig voldgift" (som är ett skiljeförfarande). En annan skillnad mellan svensk och dansk arbetsrätt återfinns i reglerna om fredsplikt. Principen i Danmark är att det råder "fri aktionsrätt" om inte fackföreningarna tillhör samma moderorganisation. En arbetstagarorganisation som ingår i t.ex. LO får således inte vidta stridsåtgärder på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal som tecknats med annan fackförening som ingår i LO. I vissa fall finns också ett proportionalitetskrav.<sup>19</sup>

#### 6.4.2 Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen

Danmark har utnyttjat möjligheten att i samband med den utvidgning av EU som skedde den 1 maj 2004 införa övergångsbestämmelser för arbetskraft från de nya medlemsstaterna i EU. En medborgare i en sådan stat måste således, för att få tillgång till den danska arbetsmarknaden, ha arbetstillstånd. Sådant tillstånd meddelas endast om arbetstagaren har fått ett heltidsarbete hos en seriös arbetsgivare som fullgör sina skyldigheter både mot anställda och myndigheter.<sup>20</sup> Utfärdade tillstånd dras emellertid in om utlänningen förlorar sitt arbete i landet.<sup>21</sup>

När det gäller utländska företag med utländsk arbetskraft som vill utföra tjänster i Danmark så menar danska LO att dessa ibland utgör ett problem.<sup>22</sup> Redan 1992 ingicks emellertid en överenskommelse mellan den danska arbetsgivarföreningen (DA) och det danska LO som uppmanade arbetsgivare och arbetstagare till att respektera danska villkor vid arbete i Danmark. Danmark har vidare implementerat utstationeringsdirektivet genom lov om udstationering av

<sup>18</sup> Ahlberg – Bruun, s. 128–129

<sup>19</sup> Nielsen, Laerebog i Arbejdsret, s. 134 ff

<sup>20</sup> Louise Hauptmann, EU-østutvidelsen og den danske bygge- og anlægsbranche – Profil af danske problemstillinger, Obligatorisk afhandling, 2 studieenheder, januari 2005, s. 21

<sup>21</sup> Se anført arbejde under fotnot 24 samt EU & Arbejdsretten, tidskrift utgiven av Arbetstlivsinstitutet, nr 1 2005, artikel av Ruth Nielsen

<sup>22</sup> Telefonsamtal den 12 september 2005 med Stephan Agger, LO i Danmark

lönmodtagere (nr. 755 af 30/06/2004). I denna lag föreskrivs att den danska arbetsmiljölagen liksom de danska lagarna om likabehandling, lika lön och diskriminering skall tillämpas på i Danmark utstationerad arbetskraft. Liksom i Sverige har man i Danmark valt att inte implementera utstationeringsdirektivets krav på minimilön. Däremot har i domstolspraxis slagits fast att ett befintligt utländskt kollektivavtal inte hindrar att de danska fackföreningarna vidtar stridsåtgärder mot utländska företag som kommer till Danmark för att förmå dessa att teckna ett danskt kollektivavtal.<sup>23</sup> Liksom i Sverige har de danska fackföreningarna rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal även på arbetsplatser där medlemmar saknas.

I dansk lag finns ingen rätt för fackföreningarna att få ut uppgifter om löner. Frågan har emellertid nyligen ställts på sin spets då en dansk fackförening begärt att med stöd av artikel 141 i Romfördraget samt med stöd av EUs direktiv om lika lön<sup>24</sup> få ut löneuppgifter för att kunna utarbeta en lönestatistik enligt den danska "ligelønsloven". Fackföreningens begäran avslogs i Landsretten med motiveringen att fackföreningen saknade behov av uppgifterna. Frågan behandlas för närvarande i Højesteretten.<sup>25</sup>

Även om det inte finns någon lagstadgad rätt att få ut löneuppgifter så finns det ofta insynsklausuler i de hängavtal som tecknas med såväl inhemska som utländska arbetsgivare. I dessa avtal föreskrivs att arbetsgivaren på begäran eller med viss tidsintervall skall förse arbetstagarorganisationen med information. Trots det uppstår problem när kollektivavtalen inte efterlevs eftersom man ofta måste stämma arbetsgivaren i dennes hemland. I flera av de nya EU-länderna länder tar det mycket lång tid att delge en stämning för kollektivavtalsbrott.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Arbejdsrettens domar AD 98.632 och 98.702

<sup>24</sup> Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, EUT L 45, 19.2.1975 s. 19 (Celex 31975L0117)

<sup>25</sup> Se tills vidare Østre Landsrets dom den 4 februari 2004

<sup>26</sup> Telefonsamtal med Stephan Agger, LO i Danmark

## 6.5 Finland

### 6.5.1 Allmänt om den finska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

I Finland är arbetsmarknaden mer offentlighetsrättsligt reglerad än i övriga nordiska länder och arbetsmarknaden kan sägas styras av tre parter; arbetstagarorganisationerna, arbetsgivarorganisationerna och staten. Det förekommer att staten deltar i inkomstpolitiska förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna för att dra upp gemensamma riktlinjer i syfte att koordinera de branschvisa kollektivavtalen, vilka dock förhandlas och ingås som sedvanliga tvåpartsavtal.

När det gäller kollektivavtalets rättverkningskraft i Finland framgår av 4 § kollektivavtalslagen (1946/436) att kollektivavtalet är bindande för parter och medlemmar på samma sätt som föreskrivs i 26 § MBL. Ett anställningsavtal, i Finland benämnt arbetsavtal, som strider mot kollektivavtalet är ogiltigt, dock endast om avvikelserna är till nackdel för den enskilde arbetstagaren. Det är således tillåtet att avtala om bättre villkor för arbetstagaren än kollektivavtalet ger.<sup>27</sup>

Att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare är skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på utanförstående arbetstagare följer av § 4 mom 2 i kollektivavtalslagen. Regeln är dock dispositiv och kan förhandlas bort i kollektivavtal.

Vad som sagts ovan gäller endast under förutsättning att ett kollektivavtal inte är allmängiltigt. Det kan emellertid konstateras att de helt övervägande antalet kollektivavtal i Finland är allmängiltiga och att nästan alla branscher har sådana avtal.<sup>28</sup> Detta medför att den reglering för vilken redogjorts ovan är av mindre betydelse.

### 6.5.2 Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal

Till skillnad från vad som gäller i Norge är det vanligt med allmänt bindande kollektivavtal i Finland. I dag finns det ca 180 riksavtal i Finland, varav 140 anses vara allmänt bindande.<sup>29</sup> De statliga myndigheterna, Arbetarskyddsdistrikten, har till uppgift att övervaka efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal.

<sup>27</sup> Ahlberg – Bruun, s. 120

<sup>28</sup> Uppgift lämnad av finske riksförlikningsmannen Juhani Salenius vid besök den 28 april 2005

<sup>29</sup> Enl. uppgift från finske riksförlikningsmannen Juhani Salenius

Ett kollektivavtal i Finland allmängiltigförklaras inte. Det blir i stället automatiskt allmängiltigt om det uppfyller vissa kriterier. I 2 kap. 7 § Arbetsavtalslagen 2001/55 (det s.k. allmängiltighetsstadgandet) föreskrivs att en första förutsättning för att ett avtal skall vara allmängiltigt är att det är fråga om ett riksomfattande kollektivavtal. Det skall också vara representativt för branschen i fråga, vilket i praxis har ansetts kräva att åtminstone hälften av branschens arbetstagare omfattas av avtalet.<sup>30</sup> En tredje förutsättning för att ett kollektivavtal skall vara allmängiltigt är att det innehåller villkor som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller därmed närmast jämförbart arbete. Under de givna förutsättningarna blir kollektivavtalet att betrakta som "allmänt bindande kollektivavtal".<sup>31</sup> Detta kan ge upphov till problem för arbetsgivarna, som på egen hand måste hålla sig underrättade om vilka kollektivavtal som är allmänt bindande. Av 2 kap. 7 § Arbetsavtalslagen framgår också att organiserade arbetsgivare är skyldiga att tillämpa kollektivavtal, som enligt denna paragraf är att bedöma som allmängiltiga, på samtliga arbetstagare. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal och det inte finns något allmängiltigt kollektivavtal är arbetsgivaren inte skyldig att tillämpa kollektivavtalets regler gentemot sina arbetstagare. Då gäller i stället 2 kap. 10 § Arbetsavtalslagen som föreskriver att arbetstagaren skall ha rätt till sedvanlig och skälig lön för det arbete han utför. Detta gäller dock endast under förutsättning att arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalat om lönen. Genom denna skrivning i arbetsavtalslagen betonas att det av särskilda skäl kan vara möjligt att individuellt avtala om att lönen ligger under det normala och skäliga. Den allmänna möjligheten att jämka oskäliga avtalsvillkor sätter dock upp gränser för vilka avtalsvillkor som kan godtas.

Om en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte tillämpar det kollektivavtal som han är bunden av kan den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen påtala kollektivavtalsbrottet, både för egen del och för den förfördelade arbetstagarens räkning. Om det gäller ett kollektivavtal som är allmängiltigt samarbetar arbetsmarknadens parter med Arbetarskyddsdistrikten när det gäller att bevaka efterlevnaden av avtalet. En utanförstående arbetstagare som inte anser sig ha fått vad kollektivavtalet föreskriver kan däremot inte själv föra talan vid arbetsdomstolen utan endast vid allmän domstol och denne kan då inte stödja sig direkt på kollektivavtalet utan får hävda

<sup>30</sup> HD 1974 II 44

<sup>31</sup> Beträffande tolkningen av de olika kriterierna, se Ahlberg – Bruun, s. 123 ff

att kollektivavtalets villkor med stöd av Arbetsavtalslagens bestämmelser influerats i anställningsavtalet.<sup>32</sup>

### 6.5.3 Åtgärder med anledning av EU-utvidgningen

Finland har implementerat utstationeringsdirektivet genom lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

Även i Finland har man utnyttjat möjligheterna att införa övergångsbestämmelser i samband med EU-utvidgningen den 1 maj 2004. Finland har således bibehållit kravet på att en arbetstagare från annat EU-land som vill arbeta i landet skall ha arbetstillstånd. Utländska arbetsgivare har vidare vissa lagstadgade skyldigheter när det gäller dokumentation rörande anställningsförhållanden, vilket bl.a. innebär att Arbetarskyddsdistrikten kan kontrollera vilka löner som betalas ut. Arbetarskyddsdistrikten har också fått möjlighet att kontrollera utländska arbetstagares uppehållstillstånd. Sedan år 2004 är det vidare straffbart som *diskriminering i arbetslivet* att på grund av nationalitet betala en lön som är under ett allmängiltigt kollektivavtals bestämmelser.

I det inkomstpolitiska avtalet för åren 2005–2007 föreslogs att en arbetsgrupp på trepartsbasis skulle tillsättas för att utreda hur man effektivt skulle kunna säkra att utländska arbetstagare fick föreskrivna anställningsvillkor och hur man skulle avgöra meningsskiljaktigheter som gäller anställningsvillkoren. Gruppen skulle också kartlägga de andra EU-ländernas lagstiftning och erfarenheter och arbetstagarorganisationernas rätt till talan. Den grupp som tillsattes (ULTEVA 2) föreslog bl.a. en precisering av bestämmelsen om minimilön för utstationerade arbetstagare som inte omfattas av allmängiltiga kollektivavtal samt olika åtgärder syftande till att underlätta kontrollen av utländska arbetstagares arbetsförhållanden.<sup>33</sup>

Den finländska regeringen har hösten 2005 i en proposition lagt fram förslag till ändringar i lagen om utstationerade arbetstagare, som bygger på betänkandet från ULTEVA 2.<sup>34</sup> Syftet med förslaget är att minimivillkor för utstationerade arbetstagare skall genomföras och att tillsynsmöjligheterna effektiviseras. I propositionen föreslås en regel som ger utstationerade arbetstagare rätt till sedvanlig och skälig lön om det inte finns något allmängiltigt kollektivavtal som

<sup>32</sup> Ahlberg – Bruun, s. 120–121

<sup>33</sup> Uppgifter från professor Niklas Bruun, Svenska Handelshögskolan i Helsingfors, se också EU och arbetsrätt, nr 1 2005, artikel av Jari Hellsten

<sup>34</sup> Prop. 142/2005 den 23 september 2005

styr vilken minimilön som skall utgå. Det föreslås vidare att arbetsgivarföretag som utstationerar arbetskraft i Finland åläggs en skyldighet att utse en företrädare som för företagets räkning kan ta emot handlingar och på företagets vägnar kan svara inför domstol om företaget inte har något driftsställe i Finland. Om arbetsgivaren saknar driftsställe i Finland föreslås dessutom att arbetsgivaren eller dennes företrädare skall vara skyldig att ha uppgifter om den utstationerade arbetstagaren lätt tillgängliga för Arbetarskyddsdistriktet. Regeringen föreslår också att arbetsgivaren eller dennes företrädare, då driftsställe saknas, skall vara skyldig att i Finland förvara arbetstids- och löneuppgifter angående utstationerade arbetstagare. Propositionen innehåller slutligen ett förslag om att arbetsgivaren eller dennes företrädare till en av personalen vald förtroendeman skall lämna uppgift om de anställningsvillkor som skall tillämpas på arbetstagarens anställningsavtal. För att sådana uppgifter skall få lämnas krävs emellertid att arbetsgivaren fått den utstationerade arbetstagarens samtycke.<sup>35</sup> De förslag som den finska regeringen lagt fram i propositionen föreslås bli straffsanktionerade och lagstiftningen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

## 6.6 Norge

### 6.6.1 Allmänt om den norska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

Det norska kollektivavtalet har mycket gemensamt med det svenska och vad som i övrigt gäller i de nordiska länderna. Kollektivavtalet är således bindande för de avtalsslutande parterna och deras medlemmar på samma sätt som enligt motsvarande svenska (och danska) bestämmelser.

I Norge är däremot kollektivavtalet bindande endast för de avtalsbundna parterna och deras medlemmar och inte för utanförstående. Utanförstående arbetstagare kan varken härleda rättigheter eller skyldigheter ur kollektivavtalet. Enligt fast rättspraxis får dock en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte med utanförstående arbetstagare ingå anställningsavtal med regler som strider mot det kollektivavtal han är bunden av. I praktiken anses kollektivavtalsvillkoren, liksom i Sverige, ofta konkludent ha influerat i det enskilda anställningsavtalet och därigenom kan en utanförstående

---

<sup>35</sup> Prop. 142/2005 s. 19



arbetstagare härleda en rätt till de anställningsvillkor som anges i kollektivavtalet.<sup>36</sup>

I Norge är det i och för sig tillåtet för en fackförening att påkalla kollektivavtal på en arbetsplats där organisationen saknar medlemmar, men så sker av tradition inte i praktiken. En arbetsgivare som går med i en arbetsgivarorganisation blir inte därigenom alltid automatiskt bunden av de kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen har ingått, jfr svenska förhållanden. På den privata sektorn är huvudregeln att det enligt de olika huvudavtalen finns olika villkor eller procedurer som först skall uppfyllas. Enligt huvudavtalet mellan Näringslivets Hovedorganisasjon (NHO) och det norska LO t.ex. gäller som huvudregel att först när tio procent av arbetstagarna på en arbetsplats är medlemmar i kollektivavtalsbärande fackföreningar så börjar det ingångna kollektivavtalet gälla. En liknande regel finns i huvudavtalet mellan Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon och LO/Yrkesorganisasjonernes Sentralforbund (YS).<sup>37</sup>

Kollektivavtal i Norge har tämligen låg täckningsgrad jämfört med i Sverige.

### 6.6.2 Allmängiltigförklaring och bevakning av kollektivavtal

I Norge finns det sedan 1994 möjlighet att "allmengjøre" ett kollektivavtal.<sup>38</sup> Detta sker genom beslut av den s.k. Tariffnemnda som genom en föreskrift fastställer att kollektivavtalets bestämmelser eller vissa bestämmelser ur avtalet – eventuellt med smärre justeringar – skall gälla för arbetstagarna inom en viss bransch. Lagen användes överhuvudtaget inte förrän år 2003. Då krävde emellertid norska LO att lagen skulle tillämpas för första gången. Skälet för begäran var oron för social dumpning i samband med EU-utvidgningen.<sup>39</sup> Det dröjde dock till hösten 2004 innan Tariffnemnda utfärdade den första föreskriften om allmengjöring.

Enligt "loven om allmengjöring av tariffavtaler" kan ett kollektivavtals villkor allmängiltigförklaras om utländska arbetare har påvisbart sämre löner och anställningsvillkor än norska arbetstagare. Detta innebär i praktiken att man i Tariffnemnda måste få kännedom

<sup>36</sup> Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju, Hans Frøland, Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk. Universitetsforlaget, andra upplagan, 2005, s. 123–126

<sup>37</sup> NOU 2001:14 s. 84, Stokke, Evju, Frøland, Det kollektive arbeidslivet, s. 124, 63–65

<sup>38</sup> Lov om allmengjöring av tariffavtaler m.v. 4.6.1993/58

<sup>39</sup> EU & Arbetsrätt, nr 1 2005, artikel av Jon Erik Dølvik och Torgeir Aarvaag Stokke

vilka löner och anställningsvillkor som tillämpas och det ankommer på den som vill att kollektivavtalet skall allmängiltigförklaras att "bevisa" detta. Arbetsgivarna har därför ålagts viss upplysningsplikt.

Tariffnemndas beslut om allmengjöring kommer att omfatta de delar av avtalet som gäller individuella rättigheter, t.ex. grundlön och arbetstid. De av nämnden fastställda villkoren kommer sedan att gälla som minimivillkor.<sup>40</sup> De allmängjorda reglerna bevakas av Arbeidstilsynet och, såvitt gäller olje- och bensinindustrin, av Petroleumtilsynet. Dessa myndigheter skall ha tillgång till all nödvändig information och någon sekretess gäller inte gentemot dem. Om myndigheterna finner att överträdelser har skett så kan de göra en polisanmälan. En överträdelse av de allmängjorda reglerna ger också avtalspart rätt att vidta blockadåtgärder. Arbetstagarna och deras fackliga organisationer kan vidare väcka talan i domstol och få frågan om överträdelse av de allmängjorda reglerna prövad där.<sup>41</sup>

Arbeidstilsynet har tidigare främst granskat frågor som haft att göra med hälsa- och säkerhet på arbetsplatsen, men nu åligger det som nämnts Arbeidstillsynen att även granska efterlevnaden av de allmängjorda reglerna. Trots det diskuteras om fackföreningarna skall ges rätt till insyn hos arbetsgivaren för att kunna bevaka att sådana kollektivavtal efterlevs, se nedan under avsnitt 6.6.3.

### 6.6.3 Norge och EES

Norge är inte medlem i EU men däremot av EES. Genom sitt medlemskap i EES är landet bundet av reglerna i utstationeringsdirektivet. Reglerna i detta direktiv har införts i ett kapitel XII B i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (1977-02-04-4). Det råder dock visst missnöje med lagregleringen och regeringen har antytt att det kan bli aktuellt att ändra lagen så att den ger ett bättre skydd mot social dumpning.

Vissa problem med låglönekonkurrens har visat sig även i Norge, och då främst i bygg- och anläggningsverksamhet samt inom verkstadsindustrin och i något fall i livsmedelsindustrin. Detta har lett till att Arbeids- och sosialdepartementet i Norge gjort en utvärdering av lagen om allmengjöring. I denna utvärdering har man pekat på vissa möjligheter till förändringar och arbetsmarknadens

---

<sup>40</sup> EU & Arbetsrätt, nr 1 2005, artikel av Jon Erik Dølvik och Torgeir Aarvaag Stokke

<sup>41</sup> EU & Arbetsrätt, nr 1 2005, artikel av Jon Erik Dølvik och Torgeir Aarvaag Stokke

parter skall nu få tillfälle att yttra sig över utvärderingen. Utvärderingen innehåller bl.a. ett förslag till insynsrätt för fackliga organisationer när det gäller kollektivavtal som är allmängiltigförklarade. Det övervägs också att införa en skyldighet för entreprenörer att i kontrakt med underentreprenörer ta in en klausul som förpliktar underentreprenören att ge sina arbetstagare de löne- och arbetsvillkor som följer av en allmängiltigförklaring.<sup>42</sup>

## 6.7 Island

### 6.7.1 Allmänt om den isländska arbetsmarknaden och kollektivavtalet

Enligt 1 § lag nr. 55/1980 om arbetstagares lön och anställningsvillkor utgör löner och anställningsvillkor som arbetsmarknadens parter kommer överens om i kollektivavtal minimivillkor för alla arbetstagare inom ifrågavarande yrke och avtalsområde. Detta innebär att arbetsgivare och arbetstagare på Island automatiskt blir bundna av kollektivavtalens bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor, oavsett om de är medlemmar i de kollektivavtalsbärande organisationerna eller inte. Anställningsavtal som ingås mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare är också ogiltiga i de delar de strider mot kollektivavtalet om anställningsavtalet ger sämre villkor än kollektivavtalet.

Det förekommer även att kollektivavtal träffas med respektive företag. Dessa kollektivavtal är i regel en sorts "supplement" till de allmängiltiga kollektivavtalen och är inte allmängiltiga enligt lagens ordalydelse. Frågan om i vilken utsträckning dessa kollektivavtal skall tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar i kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation har inte ställts på sin spets och därför inte heller blivit prövad. I de allmängiltiga kollektivavtalen finns också ofta bindande regler att falla tillbaka på.

På Island är det fackföreningarna och de fackliga förtroendemännen som bevakar kollektivavtalens efterlevnad. De fackliga förtroendemännens bevakningsuppgift regleras i 9 § lag nr. 80/1938 om fackföreningar och arbetstvister. Om det inte finns några medlemmar på arbetsplatsen, vilket ofta är fallet när det gäller utländska företag, kan det emellertid vara svårt för fackföreningen att få den

---

<sup>42</sup> Lov om allmengjøring av tariffavtaler – Evaluering, Arbeids- og sosialdepartementet, 22 september 2005, s. 66

insyn som krävs för att kunna bevaka att kollektivavtalet efterlevs. Genom en överenskommelse mellan isländska arbetsgivarföreningen (SA) och det isländska LO (ASI) den 7 mars 2004 har arbetsgivarorganisationens rätt till insyn reglerats. Överenskommelsen innebär bl.a. att om det finns anledning att misstänka att det skett brott mot det gällande kollektivavtalet eller mot lagen om utstationerade arbetstagare (se nedan avsnitt 6.7.2)

“(h)ar förtroendeman på basis av avtalet rätt att granska dokument om lön eller andra arbetsvillkor för de utländska arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och som arbetar hos ifrågavarande arbetsgivare och vid behov granska yrkesrättigheter hos dem som arbetar med sådan verksamhet.”.

“Finns det ingen förtroendeman på arbetsplatsen har ifrågavarande fackförenings representant samma rätt som förtroendeman att granska dokument och bär samma ansvar.”

“Upplysningarna skall i allmänhet ges genom att förtroendemannen får se kopior av lönebesked eller andra dokument som bekräftar löneutbetalningar och andra arbetsvillkor för ifrågavarande arbetstagare. Förtroendeman får ej föra ut upplysningarna utanför arbetsplatsen. Förtroendemannen har tystnadsplikt om upplysningarna. Förtroendemannen får dock konsultera ifrågavarande fackförening och fackföreningsrepresentanter har då tystnadsplikt beträffande de upplysningar de får.”<sup>43</sup>

Om arbetsgivaren vägrar att lämna ut de begärda uppgifterna kan tvisten hänskjutas till en särskild samrådskommitté som också har rätt att begära in uppgifterna från arbetsgivaren för att kontrollera att kollektivavtalet följs. Den mellan SA och ASI träffade överenskommelsen har allmängiltigförklarats genom lag nr. 145/2004. Härigenom har såväl den avtalade insynsrätten som tvistelösningsprocessen blivit lag. Tidigare allmängiltigförklaringar har endast tagit sikte på löner och allmänna anställningsvillkor.

### 6.7.2 Island och EES

Liksom Norge är Island bundet av EES-avtalet och av utstationeringsdirektivet. Arbetstagare från EUs medlemsländer har därför möjlighet att arbeta på Island under samma villkor som om de arbetat i annat EU-land. Island har dock utnyttjat möjligheten att införa övergångsbestämmelser gentemot arbetstagare från vissa av de nya medlemsländerna i EU.

---

<sup>43</sup> Översatt från isländska av Hrafnhildur Stefánsdóttir, SA

Utstationeringsdirektivet har på Island genomförts genom lag nr 54/2001 om utstationerade arbetstagare. Denna lag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av direktivet. Enligt 1 § lag nr 55/1980 om arbetstagares lön och anställningsvillkor utgör löner och anställningsvillkor som arbetsmarknadens parter kommer överens om i kollektivavtal minimivillkor för alla arbetstagare inom ifrågavarande yrke och avtalsområde. I de isländska kollektivavtalen, som ju är allmängiltiga, finns således regler om minimilön i respektive bransch. På detta sätt tillgodoser man utstationeringsdirektivets krav på att utstationerade arbetstagare skall tillförsäkras värdlandets minimilön. Den överenskommelse som omnämns under avsnitt 6.7.1 medför också att kollektivavtalsbärande fackförening får möjlighet att bevaka kollektivavtalets efterlevnad också på arbetsplatser där medlemmar saknas.



## 7 Olika möjligheter att bevaka kollektivavtalets efterlevnad

### 7.1 Inledning

Begreppet bevakning av kollektivavtal för lätt tankarna till myndighetsinspektioner och annan offentlig verksamhet. I flera länder (t.ex. Belgien) är det också offentliga organ som har till uppgift att kontrollera att arbetsmarknadens parter lever upp till ingångna kollektivavtal. Som framgått av kapitel 5 är så inte fallet i Sverige. Här är det i stället huvudsakligen arbetstagarorganisationerna som bevakar att kollektivavtalet efterlevs.

Enligt direktiven skall utredaren i första hand överväga en ändring i MBL för att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att övervaka kollektivavtalens efterlevnad även på arbetsplatser där organisationerna saknar medlemmar. Utredaren har emellertid under sitt arbete kunnat konstatera att parterna i vissa branscher vidtagit frivilliga åtgärder i självsanerande syfte. För att senare kunna bedöma frågan om dessa förfaranden är lämpliga att använda för att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal är det enligt utredarens uppfattning angeläget att redogöra för dessa. Nedan skall därför redogöras kortfattat för vilka självsanerande åtgärder som arbetsmarknadens parter vidtagit. Dessutom skall sägas något om den offentliga bevakning som förekommer i vissa andra länder. Slutligen skall allmänt behandlas valet mellan reglering i lag eller i kollektivavtal när det gäller arbetsrättsliga frågor på den svenska arbetsmarknaden.

### 7.2 Auktorisation

Inom flera branscher arbetar man numera med s.k. auktorisation. Med auktorisation avses att en arbetsgivarorganisation, ofta i samarbete med en arbetstagarorganisation, uppställer vissa regler som deras medlemmar skall uppfylla. Om företaget lever upp till reglerna kan företaget efter ansökan bli auktoriserat. Att ett företag erhållit

auktorisering är tänkt att utgöra tecken på att företaget är seriöst och pålitligt.

Auktoriseringen är ofta förknippad med vissa avgifter för företaget. Avgifterna används för att finansiera själva auktoriseringsförfarandet och för att kontrollera att företagen förtjänande lever upp till kraven för auktorisering. När det gäller auktorisering är det således arbetsmarknadens parter som gemensamt arbetar för att företagen skall följa vissa av parterna uppställda regler och förfarandet sker i princip helt utan offentlig inblandning.

Användningen av auktoriseringsförfaranden har på senare tid ökat högst avsevärt i omfattning och inom flera branscher används nu ett sådant förfarande. Inom arbetsgivar- och branschorganisationen för personaluthyrnings- och rekryteringsföretag, Bemanningföretagen, inledde man den 1 oktober 2004 ett nytt auktoriseringsförfarande. För att ett företag skall bli auktoriserat uppställs flera olika krav. Först och främst måste företaget uppfylla de etiska regler som Bemanningföretagen ställt upp. Ett annat krav som uppställs är att företaget skall vara bundet av kollektivavtal. Därutöver måste företaget också bl.a. ha en ansvarsförsäkring som skyddar kunderna vid sakskada, förmögenhetsskada och förmögenhetsbrott enligt Bemanningföretagens allmänna leveransvillkor. Företagen måste också visa att de erlagt föreskrivna skatter och avgifter.

De företag som ansöker om att bli auktoriserade prövas i en auktoriseringsnämnd. Denna består av en opartisk ordförande, en representant från LO, en representant från Handelstjänstemannaförbundet (HTF) samt två representanter från Bemanningföretagen. Auktoriseringsnämnden har möjlighet att frånta det företag som missköter sig en redan meddelad auktorisering.

På liknande sätt auktoriserar Sveriges Serviceentreprenörers förening (SSEF) företag som är medlemmar i organisationen. SSEFs auktoriseringsförfarande har stora likheter med den auktorisering som sker hos Bemanningföretagen. Även här är det således en auktoriseringsnämnd som tar ställning till om ett företag skall auktoriseras eller inte. Liksom hos Bemanningföretagen uppställs krav på att ett företag som vill bli auktoriserat skall vara bundet av kollektivavtal. För auktorisering uppställs också vissa krav på bl.a. ekonomisk stabilitet, verksamhetskompetens, kompetensutveckling och hälsovård för personalen.

Inom Sveriges Hotell- och restaurangföretagare (SHR) förekommer ett förfaringsätt som inte utgör någon regelrätt auktorisering, men som ändå har vissa likheter med detta förfarande. De företag



som blir medlemmar i organisationen blir genom sitt medlemskap förpliktade att följa de etiska regler som SHR ställt upp. Den medlem som bryter mot reglerna kan bli utesluten ur organisationen, men det har hittills aldrig förekommit att SHR behövt använda denna sanktion.

Av de etiska reglerna hos SHR framgår att ett företag som blir medlem i organisationen bl.a. förbinder sig att följa tillämpliga kollektivavtal samt att betala skatter och avgifter i tid. Vid besök hos SHR har uppgivits att i den mån problem förekommer om hur kollektivavtalen skall tillämpas så brukar företagen rätta sig efter de råd som SHR ger. SHR upplever att man på detta sätt kan bidra till att kollektivavtal efterlevs, vilket man anser är viktigt.

Den ovan presenterade sammanställningen av auktorisationsformer och liknande gör inte anspråk på att vara fullständig utan är endast tänkt att utgöra en kortfattad exemplifiering av olika partsinitiativ.

### **7.3 Övervakning genom myndighet eller annat offentligt organ**

I Sverige har vi valt att låta parterna på arbetsmarknaden få stort spelrum. Det är därför ovanligt att det förekommer myndigheter som övervakar parternas uppträdande på arbetsmarknaden. Sverige har dock inte helt strikt genomfört idén att det är upp till arbetsmarknadens parter att reglera arbetsmarknaden. Arbetsmiljöverket utövar t.ex. tillsyn över arbetsmiljön och jämställdhetsombudsmannen och andra ombudsmän har möjlighet att agera i diskriminerings-situationer, även om det i första hand kan sägas ankomma på arbetstagarorganisationerna att tillvarata medlemmarnas rättigheter även när det gäller jämställdhet och i viss mån även när det gäller andra diskrimineringsgrunder. Några myndigheter som mer direkt övervakar att kollektivavtalen efterlevs förekommer däremot inte i Sverige.

I flera andra länder har man emellertid valt andra vägar. I Belgien föreligger t.ex. möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal vars efterlevnad sedan bevakas av statliga socialinspektörer. Dessa inspektörer har rätt till polisiärt bistånd för att kunna utföra sina arbetsuppgifter, se avsnitt 6.3.2. En liknande lösning har valts i Frankrike där statliga yrkesinspektörer övervakar efterlevnaden av alla kollektivavtal, oavsett om dessa är allmängiltigförklarade eller inte. Dessa inspektörer har emellertid små maktbefogenheter, men kan i vissa

fall medverka till att arbetsgivaren blir åtalad. En förutsättning för att inspektören skall kunna anmäla en arbetsgivare till åtal är dock att det rör sig om brott mot allmängiltigförklarade kollektivavtal.<sup>1</sup>

I Finland förekommer s.k. Arbetarskyddsdistrikt. Dessa har till uppgift bl.a. att bevaka att allmängiltigförklarade kollektivavtal efterlevs gentemot finska arbetstagare, se avsnitt 6.5.2. Därutöver biträds finska arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisation av sin fackförening när det gäller bevakning av t.ex. personliga lönefordringar. I Norge övervakar Arbeidstilsynet och Petroleumtilsynet att bestämmelser i kollektivavtal som allmängjorts efterlevs, se avsnitt 6.6.2.

## 7.4 Reglering i lag eller kollektivavtal

En arbetsrättslig fråga i Sverige kan, med vissa undantag, ofta regleras antingen genom lag eller kollektivavtal. Som nämnts ovan har man i Sverige i princip valt att dra upp ramarna i lagar medan man överlämnat detaljregleringen till arbetsmarknadens parter. Man har också i viss utsträckning gett arbetsmarknadens parter möjlighet att genom kollektivavtal avvika från givna lagregler.

Sverige har länge avvisat tanken på att allmängiltigförklara kollektivavtal.<sup>2</sup> Att kollektivavtal inte kan allmängiltigförklaras medför att en reglering i lag och en reglering i kollektivavtal inte kan få samma status. Kollektivavtalet blir t.ex. inte direkt bindande för alla arbetstagare och arbetsgivare, utan endast för berörda parter. Brotts mot kollektivavtalet beivras vidare normalt med skadestånd och några straffrättsliga sanktioner för den som inte följer kollektivavtalet föreligger inte. När man väljer om en fråga bör regleras i lag eller i kollektivavtal har man att beakta vad ovan sagts. Dessutom bör, enligt utredarens uppfattning, hänsyn tas till vilken fråga som skall regleras. Är det fråga om att garantera arbetstagarna vissa minimirättigheter kan det således ligga nära till hands att lagreglera frågan. Samma sak kan tänkas gälla när det är fråga om grundläggande regler för att upprätthålla arbetsmarknadens funktion. I båda fallen bör dock hänsyn tas till om arbetsmarknadens parter själva kan förväntas lösa frågan i kollektivavtal.

---

<sup>1</sup> Ahlberg – Bruun: s. 62

<sup>2</sup> SOU 1998:52, s. 90–91

## 8 Överväganden och förslag

### 8.1 Kollektivavtalets efterlevnad

**Utredarens bedömning och förslag:** Det finns för närvarande litet behov av att i lag reglera frågan om kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers rätt att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal på arbetsplatser där medlemmar i föreningen saknas. Om en sådan bevakning ändå skall införas bör det ske genom att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation i lag ges möjlighet att bevaka att kollektivavtalet efterlevs även gentemot oorganiserad och minoritetsorganiserad arbetskraft. Lagregeln bör kunna frångås genom reglering i kollektivavtal.

När man skall ta ställning till om arbetstagarorganisationerna bör ges möjlighet att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal även på arbetsplatser där organisationerna saknar medlemmar, måste man först fråga sig om det finns behov av en sådan bevakning. LO har under utredningens gång påtalat att ett sådant behov föreligger inom organisationens område. TCO har sagt sig befara att problemen med kollektivavtals efterlevnad kan komma att öka i framtiden. SACO träffar i dag huvudsakligen inte kollektivavtal på arbetsplatser där förbundet saknar medlemmar och har därför hävdats att något behov av reglering inte föreligger. Svenskt Näringsliv har, liksom de offentliga arbetsgivarorganisationerna, bestritt att frågan skulle behöva regleras.

Frågan om det föreligger behov av utvidgad kollektivavtalsbevakning styrs i mångt och mycket av om en arbetstagarorganisation driver frågan om kollektivavtal på arbetsplatser där medlemmar saknas. Här har fackföreningarna olika policy. SEKO och HTF försöker i första hand värva medlemmar på en arbetsplats men kan tänka sig att driva fram ett kollektivavtal om medlemsvärvningen inte lyckas. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet kräver alltid kollektivavtal även om

medlemmar saknas på arbetsplatsen och dessa förbund har alla redan vissa typer av insynsklausuler, se nedan. Handelsanställdas förbund har nyligen bestämt sig för att förbundet skall kräva kollektivavtal även på arbetsplatser där medlemmar saknas.

Att det kan vara ett gryende problem med utländska arbetsgivare som tecknar svenska hängavtal/kollektivavtal och sedan inte följer avtalen vinner visst stöd av de uppgifter som lämnats av FORA. FORA är ett aktiebolag som ägs till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av LO. Bolagets största uppdragsgivare är AFA som ansvarar för de s.k. AFA-försäkringarna och Omställningsförsäkring. FORAs uppgift är att driva in och förmedla premier och avgifter för bl.a. de aktuella försäkringarna.

Av FORAs uppgifter framgår att bolaget varje år har kontakt med ca 200 000 företag. Av dessa är ca 600 stycken utländska. Av de uppgivna 600 företagen förefaller ca en tredjedel betala aktuella premier och avgifter till FORA. Mellan 50–60 företag gör emellertid invändningar om att de tecknat kollektivavtalsförsäkringar i hemlandet som ger samma skydd som de svenska försäkringarna, varför de inte bör vara tvingade att betala även i Sverige.

I den mån det verkligen föreligger en utländsk försäkring som ger minst de rättigheter som de svenska försäkringarna ger är det inte förenligt med EG-rättslig reglering att kräva att det utländska företaget tecknar ytterligare försäkring.<sup>1</sup> Detta skulle medföra att utländska företag missgynnas i förhållande till svenska företag, som bara behöver betala en försäkringspremie. Under alla omständigheter bör man kunna utgå från att i vart fall några av de bolag som invänder mot kravet på svensk kollektivavtalsförsäkring, har fog för sin invändning. Slutsatsen av detta blir att det kan misstänkas att kollektivavtalen inte efterlevs såvitt avser kollektivavtalsförsäkringar i kanske drygt 300 fall. Möjligen kan detta också indikera att dessa företag inte heller i övrigt följer gällande kollektivavtal, men en sådan slutsats kan inte på något sätt beläggas. Under alla omständigheter skall mängden utländska företag som inte utan protest erlägger försäkringspremie ställas mot att FORA årligen har kontakt med ca 200 000 företag.

Enligt vad ovan sagts ter sig problemet med utländska företags bristande efterlevnad av svenska kollektivavtal som förhållandevis litet. Det förefaller därför vara tveksamt om någon reglering för när-

---

<sup>1</sup> Se t.ex. EG domstolens avgöranden C-369/96 & 376/96 Arblade m.fl. samt C-49/98, C-50/98, C-52-98 – C-54-98 & C-68/98 – C-71/98 Finalarte m.fl. och C-272/94 Brott mål mot Michel Guiot

varande behövs. De åtgärder som på senare år vidtagits av vissa svenska fackföreningar pekar emellertid i en något annan riktning. Under utredningens gång har framkommit att frågan om kollektivavtalsgranskning redan i dag regleras i vissa kollektivavtal. Så har t.ex. Svenska Transportarbetareförbundet (Transportarbetareförbundet) i det s.k. Transportavtalet en klausul som ger förbundet rätt till insyn och kollektivavtalsgranskning (21 § 6 mom). Transportarbetareförbundet har uppgivit att man på förekommen anledning granskar bolag som kan tänkas bryta mot kollektivavtalet samt att förbundet under år 2004 genomförde sammanlagt 748 förhandlingar som avsåg avtalskontroller samt att felaktigheter hittades i 630 fall. I 53 fall besökte Transportarbetareförbundet arbetsplatser där organisationen saknade medlemmar och på samtliga dessa arbetsplatser var avtals-tillämpningen felaktig.

Även i det s.k. Byggnadsavtalet finns liknande bestämmelser som ger fackföreningen rätt att utfå uppgifter för att kunna genomföra lönegranskning (§ 3 f 5). I det hängavtal som Svenska Elektrikerförbundet tecknar med såväl svenska som utländska arbetsgivare finns också en klausul om rätt till granskning av handlingar (§ 4). Såväl Transportarbetareförbundet, som Byggnadsarbetareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet har uppgivit att insynsklausulerna fungerar bra. Svenska Elektrikerförbundet har påpekat att problemet är att de utländska entreprenaderna ”går så fort” att det är svårt för förbundet att hinna få till stånd ett avtal och att kunna bevaka detta. Det bör i sammanhanget noteras att det säkerligen finns fler svenska kollektivavtal än de ovan nämnda som innehåller någon form av granskningsklausuler. Exemplet ovan har emellertid valts med tanke på att det rör sig om förhållandevis stora fackföreningar inom sektorer som kan komma att utsättas för konkurrens från utländska företag.

Svenskt Näringsliv och LO har den 30 augusti 2005 enats om en ”rekommendation om hur frågan om utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund ska hanteras”. Den 1 september 2005 har Svenskt Näringsliv och PTK enats om en i princip likalydande rekommendation. I rekommendationen behandlas under rubriken förhandlingsordning och tvister frågan om rätt till information. Svenskt Näringsliv och LO/PTK rekommenderar således sina respektive förbund att införa regler om att arbetsgivaren, efter begäran från LO/PTK-förbund, skall lämna ut den information som är nödvändig för att arbetstagarorganisationen skall kunna kontrollera att lönevillkoren och de andra anställningsvillkoren i kollektivavtalen

följs. Av rekommendationen framgår också att rätt till information skall anses föreligga endast om det finns skälig anledning att anta att arbetsgivaren inte tillämpar de gällande anställningsvillkoren.

Som synes utgör Svenskt Näringslivs och LO/PTKs rekommendationer en lösning på utredningens problem såvitt gäller utländsk arbetsgivare som går med i svenskt arbetsgivarförbund. Vilket genomslag rekommendationerna kommer att få hos LO/PTKs respektive Svenskt Näringslivs förbund är i skrivande stund osäkert, även om det kan antas att förbunden kommer att följa den. Hur rekommendationen påverkar behovet av en lagreglerad insynsregel är därför för närvarande svårt att bedöma.

Svenskt Näringslivs och LO/PTKs överenskommelser omfattar rent formellt inte utländska företag som inte ansluter sig till en arbetsgivarorganisation utan som endast tecknar hängavtal med ett arbetstagarförbund. Det kan emellertid på goda grunder antas att om förbunden följer rekommendationen så kommer samma insynsregler att införas i de hängavtal som tecknas med utländska arbetsgivare. Rekommendationen skall ha genomförts av förbunden senast den 31 oktober 2005. Det mesta talar således för att något behov av ytterligare insynsregler efter detta datum inte föreligger för fackförbund inom LO eller PTK.

Utredaren konstaterar att det i huvudsak är LO som sagt sig vara i behov av en insyns- och granskningsreglering. Under utredningens gång har utredaren som nämnts kunnat konstatera att några av LOs förbund redan i dag i kollektivavtalet har någon form av granskningsklausul som ger arbetstagarorganisationen den rätt till insyn och granskning som organisationen anser sig behöva. Den mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelsen innebär dessutom med största sannolikhet att gransknings- och insynsklausuler kommer att tas in i än fler kollektivavtal. Detta talar för att behovet av en ytterligare reglering såvitt gäller LOs förbund är mycket litet. Även inom den privata tjänstemannasektorn har avtal träffats som kan förväntas leda till att insynsklausuler införs i tjänstemännens kollektivavtal. Skulle problem uppkomma inom andra branscher kan det antas att frågan även där kommer att kunna regleras genom frivilliga överenskommelser. Utredaren ställer sig därför mycket tveksam till om det i dag föreligger något behov av att genom lagstiftning ytterligare reglera frågan om granskning av kollektivavtal.

Av utredningens direktiv framgår att utredaren, oberoende av om något behov av reglering kan anses föreligga, om möjligt, skall lämna förslag på hur ett bevakningsförfarande kan konstrueras som ger

arbetstagarorganisationerna rätt att granska kollektivavtalens efterlevnad även på arbetsplatser där kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer saknar medlemmar. I det följande bortser därför utredaren från vad ovan sagts om behovet av att införa en reglering om utökad kollektivavtalsbevakning och tar ställning till *hur* en framtida reglering skulle kunna utformas. Enligt direktiven skall utredaren i första hand överväga ändringar i MBL. Nedan skall emellertid redogöras även för andra tänkbara möjligheter att reglera frågan om bevakning av kollektivavtal.

I föregående kapitel har redogjorts för vilka ansträngningar som arbetsmarknadens parter själva har gjort för att öka efterlevnaden av såväl etiska som andra normer. Så har t.ex. vissa arbetsgivarföreningar inlett auktorisationsförfaranden eller utformat etiska regler. Enligt utredaren måste man ställa sig frågan om den i kommittédirektivet föreslagna bevakningen kanske rent av kan komma till stånd genom denna auktorisation eller liknande förfaranden. Andra alternativ som bör övervägas är t.ex. övervakning genom myndighet eller anmälningsplikt.

Under avsnitt 7.2 har redogjorts för vissa auktorisationsförfaranden som i dag förekommer på den svenska arbetsmarknaden och hur dessa inverkar på företag och anställda. I samtliga förfaranden förutsätts, för att auktorisation skall medges, att arbetsgivaren tecknat kollektivavtal. Auktorisation synes därför kunna utgöra ett påtryckningsmedel för att förmå en arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationerna har emellertid förklarat att auktorisationen inte innebär någon ökad möjlighet för någon part att kontrollera om arbetsgivaren verkligen följer ingånget kollektivavtal. Mot bakgrund härav finner utredaren att någon form av auktorisationsförfarande inte kan användas för att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal.

Den svenska arbetsmarknaden bygger som nämnts ovan på tanken med självständiga parter som tar ansvar och själva i stor utsträckning reglerar uppkommande frågor. Att i Sverige överlåta åt myndigheter eller offentliga representanter att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal förefaller vara främmande för den svenska modellen. En sådan reglering skulle också kunna bidra att rubba den inbördes balansen mellan parterna och kunna medföra en störning av ett väl fungerande system. Det saknas vidare stöd för att införa myndighetsövervakning både hos arbetsgivarorganisationerna och hos fackföreningarna. Frågan om bevakning av kollektivavtal såvitt gäller utanförstående arbets-

tagare bör därför, enligt utredarens uppfattning, inte anförtros åt någon myndighet eller annat offentligt organ.

I Finland har man övervägt att införa anmälningsplikt för utländska företag. Anmälningsplikt förefaller vara ett effektivt sätt att kontrollera vilka utländska företag som verkar i landet. En sådan plikt kan också bidra till att arbetstagarorganisationerna lättare hittar de utländska företagen och kan sluta kollektivavtal med dessa. Däremot bidrar inte en anmälningsplikt till att öka efterlevnaden av kollektivavtal och möjliggör inte heller någon kontroll av om ingånget kollektivavtal faktiskt följs.

Av vad ovan sagts kan dras slutsatsen att auktorisation inte kan användas för att se till att kollektivavtal upprätthålls. Vidare kan konstateras att införandet av en anmälningsplikt – vilket av flera orsaker skulle kunna vara praktiskt – inte heller förefaller kunna bidra till att möjlighet ges att kontrollera efterlevnaden av gällande kollektivavtal samt att myndighetsövervakning inte kan anses förenlig med den svenska modellen. Frågan om kollektivavtalsbevakning måste därför regleras på annat sätt.

Det har ovan konstaterats att det är främmande för svensk arbetsmarknad att låta en myndighet eller annat offentligt organ sköta kollektivavtalsbevakningen. Enligt utredaren är det inte heller lämpligt, eller ens praktiskt möjligt, att låta bevakningen av kollektivavtalets efterlevnad vila på den enskilde arbetstagaren. Den enskilde arbetstagaren saknar ofta kunskap om sina rättigheter och om hur han eller hon skall förfara för att göra rättigheterna gällande. Vidare är syftet med bevakningsförfarandet att motverka dumpning av löner och andra anställningsvillkor. En arbetstagare som kommer från ett låglöneland kan förmodas ha uppfattningen att de villkor som vederbörande fått är mycket bra, i vart fall i relation till de villkor som han eller hon skulle ha kunnat få på annat håll eller i annat land. Arbetstagaren vill därför inte riskera de erhållna villkoren genom att begära än bättre villkor. Vad ovan sagts medför att det inte är ägnat att på ett effektivt sätt förhindra lönedumpning om bevakningen överläts på enskilda arbetstagare.

Enligt utredarens uppfattning återstår i detta läge endast att anförtro bevakningen åt arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation. En lösning som innebär att bevakningen skall utföras av arbetsgivarorganisation skulle kunna medföra att denna organisation hamnar i en lojalitetskonflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det skulle också innebära ett gränsöverskridande som är främmande för den svenska modellen. I stället bör uppdraget anförtros åt kollektivavtalsbärande



arbetstagarorganisation. Denna lösning är den som är mest förenlig med den svenska modellen och den ter sig naturlig för den som är förtrogen med uppbyggnaden av den svenska arbetsmarknaden.

Redan i dag kan sägas att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation i vissa situationer av lagstiftaren har fått till uppgift att övervaka regelverkets efterlevnad genom reglerna om vetorätt i MBL. Dessa regler tillkom för att stävja åsidosättande eller kringgående av lagar och avtal i situationer där arbetsgivaren avser att lägga ut arbete på entreprenad eller lämna ut arbete till någon som inte är anställd hos honom. Reglerna om vetorätt tar således sikte på delvis andra frågor och andra situationer än de som är föremål för utredarens uppdrag.

För att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation skall ha möjlighet att fullgöra sitt bevakningsuppdrag krävs att organisationen ges viss rätt till insyn. Rätten till insyn måste under rådande omständigheter regleras i lag, trots att tvekan föreligger om en sådan reglering är förenlig med den svenska modellen. I sammanhanget bör särskilt beaktas att Arbetsdomstolen tidigare uttalat att en arbetsgivare inte med stöd av reglerna om rätt till information i t.ex. 19 § MBL är skyldig att förse arbetstagarorganisation med material som kan användas som bevisning i en tvist<sup>2</sup>. Ett förslag som innebär att en arbetsgivare blir skyldig att lämna ut information vid misstanke om kollektivavtalsbrott innebär att man går emot tidigare praxis från Arbetsdomstolen i detta hänseende och att olika regler kommer att gälla beträffande information som lämnas ut med stöd av 19 § MBL och beträffande uppgifter som lämnas ut med stöd av utredarens förslag, vilket i sig är olyckligt men i detta läge oundvikligt.

Sammanfattningsvis kan således konstateras att den svenska modellen bygger på självständiga arbetsmarknadsparter som reglerar arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Utgångspunkten måste därför vara att lagstiftning skall användas bara när det är absolut nödvändigt. Det har under utredningen inte framkommit omständigheter som talar för att det i dag finns något uttalat behov av lagstiftning i frågan. Utredaren anser därför att det är mycket tveksamt om det i nuläget är förenligt med den svenska modellen att lagstifta i den aktuella frågan.

Skall lagstiftning trots allt ske bör insynsrätten regleras i MBL eftersom denna lag redan i dag reglerar frågor om kollektivavtal, förhandlingsrätt och skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott, dvs.

---

<sup>2</sup> Se t.ex. AD 1982 nr 34, 1989 nr 94 och 1992 nr 16

frågor som är intimt förknippade med bevakningen av kollektivavtalets efterlevnad. I MBL bör således införas regler som ålägger arbetsgivare att till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation lämna ut uppgifter som organisationen behöver för att kunna bevaka kollektivavtalets efterlevnad, se nedan avsnitt 8.2. Lagregleringen bör införas i anslutning till 19 § MBL som behandlar arbetstagarorganisationens rätt till information. För att möjliggöra en framtida reglering av frågan i kollektivavtal bör lagregeln dock göras dispositiv på så sätt att den kan frångås genom reglering i kollektivavtal. Härigenom bibehålls möjligheten för arbetsmarknadens parter att disponera över frågan.

## 8.2 Rätten till insyn

**Utredarens förslag:** Om det finns skälig anledning att anta att en arbetsgivare inte på ett korrekt sätt tillämpar ett på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet såvitt gäller bestämmelser om lön och anställningsvillkor skall arbetsgivaren, efter skriftlig begäran från kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, vara skyldig att till organisationen lämna ut den information som behövs för att arbetstagarorganisationen skall kunna kontrollera om arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt dessa bestämmelser beträffande såväl medlemmar i arbetstagarorganisationen som mot utanförstående arbetstagare. Arbetsgivaren kan i förekommande fall bli skyldig att lämna ut uppgifter om enskilda arbetstagares löner och övriga arbetsförhållanden.

Som framkommit t.ex. under avsnitt 5.1.1.1 är det främst bristen på insyn som försvårar för arbetstagarorganisationerna att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal såvitt gäller utanförstående arbetstagare. För att arbetstagarorganisationerna skall kunna bevaka att kollektivavtalet efterlevs erfordras därför att organisationerna kan få ut nödvändig information.

Syftet med bevakningen bör vara att garantera att arbetstagare får den lön och de anställningsvillkor som kollektivavtalet föreskriver. Det är således inte tanken att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation med stöd av utredningsförslaget skall kunna få information för att kunna bedöma om kollektivavtalet överträts i andra delar. Rätt till insyn skall därför föreligga endast om det finns skäl att anta att arbetsgivaren inte på ett korrekt sätt följer ett på arbetsplatsen

gällande kollektivavtal såvitt avser bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor. Med lön avses i detta sammanhang den ersättning i pengar som utgår för arbetet, dvs. även ersättning för övertid och restid och andra liknande ersättningar. Med övriga anställningsvillkor får förstås en vidsträckt grupp av frågor som gäller olika förmåner i anställningen, villkor för arbetets utförande, frågor sammanhängande med ingående och upphörande av anställningen m.m.

Enligt vad som framkommit under avsnitt 2.12.2.1 ger den nuvarande regleringen i 19 § MBL inte arbetstagarorganisationen rätt till information i enskilda lönefrågor och enligt rådande praxis har kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation inte heller rätt att få ut uppgifter rörande arbetstagare som inte är organiserade i förening<sup>3</sup>. Enligt utredarens mening är det emellertid ofta sådana uppgifter som är angelägna att få ut för att arbetstagarorganisationerna skall kunna fullgöra den ovan föreslagna bevakningen. Eftersom någon rätt att få ut nödvändig information således för närvarande inte kan härledas ur 19 § MBL är det nödvändigt att särskilt reglera frågan om arbetstagarorganisationernas rätt till insyn.

Enligt utredaren bör frågan lösas genom att arbetsgivaren under vissa förutsättningar åläggs att lämna ut information till arbetstagarorganisationen. Enligt kommittédirektiven synes vara förutsatt att en sådan reglering skall tillämpas endast på arbetsplatser där kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation saknar medlemmar, men inte på arbetsplatser där det finns en eller flera medlemmar i kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. Enligt utredaren är det inte lämpligt att avgränsa bevakningsuppdraget till arbetsplatser där kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation helt saknar medlemmar eftersom en sådan reglering lätt kan kringgås genom att en eller flera arbetstagare ansluter sig till den fackförening som tecknat kollektivavtal. Om en arbetstagare går med i kollektivavtalsbärande fackförening skulle således konsekvensen bli att den av utredaren föreslagna "insynsregeln" försätts ur spel, i följd varav arbetstagarorganisationen kan komma att få svårigheter att fullfölja sitt bevakningsuppdrag. Inte heller är det lämpligt att låta regleringen avse endast arbetsplatser där alla arbetstagare är oorganiserade. Skälet härtill är att en eller flera arbetstagare kan vara medlemmar i minoritetsorganisationer. Insynsregeln skulle med en sådan utformning inte kunna tillämpas på arbetsplatser där arbetstagarna är medlemmar i t.ex. utländska fackföreningar. Skulle man i Sverige välja att betrakta dessa arbetstagare

---

<sup>3</sup> Se t.ex. AD 1989 nr 94 och AD 1995 nr 73

som oorganiserade finns det risk att tillämpningen av bevakningsreglerna kommer att anses vara diskriminerande för utländska arbetstagare och utländska fackföreningar. Bevakningsreglerna bör därför äga tillämpning på samtliga arbetsplatser.

Det bör inte komma i fråga att arbetsgivare generellt åläggs att lämna ut uppgifter om arbetstagare för att arbetstagarorganisationerna skall kunna utföra sina kontroller. Skälet härtill är att tillämpningen av kollektivavtal normalt inte vållar några problem och att eventuella oklarheter i de flesta fall kan redas ut i tvisteförhandlingar. För att ett granskningsförfarande enligt den föreslagna paragrafen skall vara tillåtet måste i stället erfordras att arbetstagarorganisationen har anledning att misstänka att kollektivavtalet inte efterlevs. Vilken grad av misstanke som skall krävas kan diskuteras. Under alla omständigheter bör kravet på misstanke, för att fylla önskad funktion, sättas förhållandevis lågt. Utredaren har stannat för att använda begreppet ”skälig anledning anta” dvs. om det finns skälig anledning att anta att arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalets bestämmelser om lön och anställningsvillkor skall arbetstagarorganisationen ha rätt att få ut information för att kunna utföra en kontroll. Begreppet kan jämföras med att den som är föremål för förundersökning skall delges misstanke när vederbörande skäligen kan misstänkas för brottet, jfr 23 kap 18 § brottsbalken. Någon närmare enhetlig definition av beviskravet tycks inte finnas, men under alla omständigheter kan konstateras att kravet på skälig anledning överstiger beviskravet ”anledning anta” men är lägre än kravet på ”sannolika skäl”. För att rätten till insyn skall aktualiseras måste det således finnas omständigheter som med någon styrka indikerar att arbetsgivaren inte följer ingånget kollektivavtal. Dessa uppgifter kan tänkas komma från arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen, medlem i föreningen, men också från press, radio eller TV, eller andra som har fått kännedom om rådande arbetsvillkor.

Om en arbetsgivare vägrar att efter begäran lämna ut fordrade uppgifter skall arbetstagarorganisationen kunna vända sig till Arbetsdomstolen och där få frågan om arbetsgivarens uppgiftsskyldighet prövad. Arbetstagarorganisationen har också möjlighet att begära (allmänt) skadestånd enligt MBL under åberopande av att arbetsgivaren brutit mot MBL genom att inte lämna ut de begärda uppgifterna. Detta aktualiserar frågan om vad som skall gälla för tiden fram till dess Arbetsdomstolen slutligt prövat frågan, dvs. skall arbetsgivaren interimistiskt kunna tvingas att lämna ut begärda uppgifter.

Enligt utredarens uppfattning är det inte möjligt att göra en interimistisk prövning av frågan om man inte har tillgång till det material som bör föreligga för att man skall kunna göra en slutlig prövning. Domstolen kan därför lika väl utföra den slutliga prövningen med en gång. Det saknas vidare skäl att tro att någon nämnvärd fara i dröjsmål skulle föreligga, dvs. det finns knappast anledning att anta att bevis undandras eller förvanskas om prövning inte sker omedelbart. Utredaren har därför stannat för att inte föreslå möjlighet till interimistisk prövning.

En annan tänkbar interimistisk lösning är att ge arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde i avvaktan på slutlig avgörande. I förarbetena till MBL uttalade emellertid departementschefen att när det gäller att ta ställning till regler av "tolkningsföreträdestyp" så kan inte alla rättstvister bedömas lika. Departementschefen framhöll att regler i lag som redan i sig själva innebär en avvägning mellan olika intressen inte bör få rubbas genom en allmän regel om försteg för ena parten vid tvist och påpekade att detta borde gälla även för dispositiva regler.<sup>4</sup> Utredaren delar denna bedömning. Om arbetstagarorganisationen gavs tolkningsföreträde i fråga om rätten till insyn skulle utredningens beviskrav på att det skall finnas skälig anledning att anta att kollektivavtalsbrott begåtts inte få någon praktisk betydelse. Utredaren har därför stannat för att inte ge arbetstagarorganisationen interimistiskt tolkningsföreträde när det gäller rätten till insyn.

Arbetstagarorganisationen får således, om tvist uppstår, vänta tills tvisten är avgjord innan det är klarlagt om arbetsgivaren verkligen är skyldig att lämna ut den begärda informationen. Det bör emellertid betonas att beviskravets utformning medför att arbetsgivaren blir skyldig att lämna ut den begärda informationen även då förhållandevis svaga misstankar om kollektivavtalsbrott föreligger. Detta innebär att den arbetsgivare som utan goda grunder vägrar att lämna ut begärda uppgifter löper stor risk att bli skadeståndsskyldig.

I detta sammanhang kan konstateras att det finns anledning att definiera vad som menas med begreppet "kollektivavtalsbrott". Det förslag som utredaren lagt fram avser som nämnts endast att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att bevaka att ett kollektivavtals regler om lön och andra anställningsvillkor tillämpas. Misstanke om att kollektivavtalets övriga villkor överträds, dvs. främst de bestämmelser som direkt reglerar förhållandet mellan de avtalslutande parterna,

---

<sup>4</sup> Prop. 75/76: 105 Bil. 1 s. 261 f.

ger således inte arbetstagarorganisationen någon rätt att få ut information från arbetsgivaren.

I många av de tvister som förekommit i Sverige har arbetstagarorganisationerna krävt att den utländske arbetsgivaren skall teckna ett kollektivavtal genom vilket han eller hon blir skyldig att betala den genomsnittslön som följer av kollektivavtalet. Flera utländska arbetsgivare har emellertid förklarat att de endast är villiga att betala den minimilön som kollektivavtalet föreskriver. När parterna inte kunnat enas har arbetstagarorganisationerna vidtagit stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med ”rätt innehåll”. Det kan emellertid diskuteras om det verkligen är fråga om något regelrätt brott mot ett kollektivavtal om arbetsgivaren endast betalar ut den minimilön som kollektivavtalet föreskriver. Enligt utredarens uppfattning är det snarare en tvist om hur kollektivavtalet bör tillämpas. Det förslag som utredaren nu lägger fram utgår emellertid från att arbetstagarorganisationen har rätt till information när det finns anledning att anta att arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet såvitt gäller däri intagna regler om lön och andra anställningsvillkor. Om en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation efter det att kollektivavtal ingåtts hamnar i tvist om huruvida genomsnittslöner eller minimilöner skall tillämpas är det därför inte säkert att arbetstagarorganisationen har rätt till information i enlighet med utredarens förslag. Denna fråga är beroende av kollektivavtalets innebörd, dvs. om det i avtalet finns regler som styr vilken lön arbetsgivaren skall betala. Det bör vara en uppgift för parterna att framdeles utforma kollektivavtalen på sådant sätt så att det klart framgår vad som skall gälla.

Begäran om information från en arbetstagarorganisation skall vara skriftlig. Härigenom undviks diskussioner om huruvida någon begäran om information verkligen framställts. Av den skriftliga begäran bör framgå i vilka delar arbetstagarorganisationen misstänker att arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet och vad som föranlett arbetstagarorganisationens misstankar. Det bör också framgå vilka uppgifter respektive handlingar som arbetstagarorganisationen anser sig vara i behov av för att kunna kontrollera om något avtalsbrott förekommit. Att göra en fullständig uppräknings av vilken information och vilka handlingar som arbetsgivaren skall vara skyldig att lämna ut låter sig inte göra, inte minst eftersom dessa kan variera från fall till fall. I stället bör i lagtexten föreskrivas att arbetsgivaren är skyldig att lämna ut information i den utsträckning som behövs för att arbetstagarorganisationen skall kunna fullgöra sitt uppdrag. Exempel på handlingar som kan bli aktuella är t.ex. lönelistor och i

förekommande fall övertidsjournaler och liknande. Andra handlingar som kan behöva granskas är arbetstidkort och arbetstidsscheman. Under alla omständigheter måste arbetstagarorganisationerna ges möjlighet att överblicka hur mycket arbete som har utförts, när det har utförts och vilken lön som betalats för det utförda arbetet. Arbetstagarorganisationens insynsrätt innebär endast att organisationen får rätt att ta del av erforderliga uppgifter. Insynsrätten medför däremot ingen rätt för organisationen att själv lägga upp något register innehållande uppgifter som lämnats ut.

Arbetstagarorganisationen kan få del av den begärda informationen antingen genom att arbetsgivaren lämnar ut begärd information eller genom att en representant från arbetstagarorganisationen ges tillträde till arbetsplatsen för att själv skaffa sig information. Utredaren anser inte att det är nödvändigt att i detalj reglera detta utan anser att frågan om *hur* arbetstagarorganisationen lämpligen skall ges information bör kunna regleras av avtalsparterna. På samma sätt är det upp till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation att besluta vem i organisationen som skall få ta del av informationen. Utredaren vill emellertid erinra om att inom privat sektor kommer MBLs regler om tystnadsplikt att bli tillämpliga, se avsnitt 8.4.1. Det innebär i princip att den som får informationen också skall vara den som utför granskningen.

I sammanhanget uppkommer frågan om arbetstagarorganisationen för sin bevakning har behov av att få ut information om enskilda individers löner eller om det är tillräckligt att arbetsgivaren får en samlad information om den totala lönesumman. Svaret på denna fråga är delvis beroende på vilken form av lönesättning som tillämpas på arbetsplatsen, dvs. om det rör sig om t.ex. individuell lönesättning, prestationslön eller tariffön. Det kan därför konstateras att det, i vart fall under vissa förhållanden, kan komma att finnas behov av att få ut uppgifter om enskilda individers löner.

Frågan om arbetstagarorganisationens rätt att få ut uppgifter om individlöner har tidigare aktualiserats i statligt utredningsarbete i anslutning till en ändring i jämställdhetslagen (1991:433) som skedde år 2000.<sup>5</sup> Då infördes i jämställdhetslagen en ny 12 § vars första stycke har följande lydelse:

Arbetsgivare skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

---

<sup>5</sup> SOU 1999:91, En översyn av jämställdhetslagen

I samband med införandet av 12 § jämställdhetslagen aktualiserades frågan om det kunde tänkas stå i strid med artikel 8 i Europakonventionen att lämna ut uppgifter om oorganiserade eller minoritetsorganiserade arbetstagares löner till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. I utredningen uttalades att jämställdhetslagens regler inte gav rätt att få ut uppgifter om oorganiserade enskilda individers löner.<sup>6</sup> Utredningen hänvisade också till att Jämställdhetsnämnden i ett beslut i ett ärende angående lönekartläggning anfört att organisationerna inte enligt jämställdhetslagen hade någon rätt att ta del av enskildas löner.<sup>7</sup> När utredningen sändes ut på remiss instämde fakultetsnämnden vid Stockholms universitet i utredningens bedömning att rätt till insyn i individlöner inte borde medges och framhöll även att det kunde tänkas vara oförenligt med artikel 8 i Europakonventionen att ge arbetstagarorganisation rätt till sådan insyn. I propositionen som föregick lagändringen<sup>8</sup> diskuterades ingående frågan huruvida uppgifter om enskilda arbetstagares löner kunde lämnas ut.

Regeringen uttalade i propositionen att det under vissa förhållanden var nödvändigt att arbetstagarorganisationen fick del av de enskilda arbetstagarnas löneuppgifter för att kunna genomföra den samverkan som föreskrivs i (2 § och) 12 § jämställdhetslagen. Regeringen framhöll vidare att det är tveksamt om en uppgift om arbetstagares lön i rättslig bemärkelse är en sådan uppgift som omfattas av integritetsskyddet i Europakonventionen. Om så är fallet måste emellertid en intresseavvägning göras mellan intresset av att jämställda löner uppnås och att enskilda arbetstagares löner röjs för arbetstagarorganisationerna. Sammanfattningsvis fann regeringen att syftet med reformen uppvägde intrånget för den enskilde arbetstagaren varför arbetsgivarens informationsskyldighet vid behov även skulle avse enskilda utanförstående arbetstagares löner.<sup>9</sup>

Frågan om vilken typ av information som skyddas av regleringen i artikel 8 har i doktrinen behandlats bl.a. av Hans Danelius. Han konstaterar att de privata förhållanden som myndigheter är ålagda att behandla som sekretessbelagt material varierar kraftigt från land till land och framhåller att det i många länder framstår som stötande att göra inkomst- och förmögenhetstaxeringar till offentliga handlingar, vilket sker i Sverige. Hans slutsats är att det därför ”knappast

---

<sup>6</sup> SOU 1999:91, s. 105–106

<sup>7</sup> SOU 1999:91, s. 106

<sup>8</sup> Prop.1999/2000:143

<sup>9</sup> Prop.1999/2000:143, s. 81–87



är möjligt att på grundval av konventionen uppställa stränga krav på sekretess i fråga om enskilda personers förhållanden. Tvärtom är det naturligt att här ge varje konventionsstat stor rörelsefrihet och att inte kräva mera, på grundval av artikel 8, än att särskilt känslig information, t.ex. om medicinska förhållanden, behandlas på ett ansvarsfullt sätt och inte görs i onödan tillgänglig för andra än dem som har ett legitimt intresse av att få del av informationen.”<sup>10</sup>

Av 7 kap. 11 § fjärde stycket sekretesslagen (1980:100) följer motsatsvis att sekretess i myndighets personaladministrativa verksamhet i annat fall än som anges i styckena 1–3 gäller endast om det finns risk att den enskilde utsätts för våld eller allvarligt men om uppgifterna röjs. Detta får till följd att uppgifter som omfattas av detta stycke (t.ex. uppgifter om lön) huvudsakligen kommer att vara i offentliga. Även om offentlighetsprincipen kan sägas ha ett visst egenvärde talar regleringen i 7 kap. 11 § sekretesslagen för att man i Sverige gjort bedömningen att det inte strider mot Europakonventionen att myndigheter lämnar ut uppgifter om enskildas löner. Vid införandet av 14 kap. 7 § sekretesslagen uttalades också i propositionen att sekretessregleringen på arbetsmarknaden bör vara likställd inom den privata och den offentliga sektorn.<sup>11</sup>

En annan bedömning av om utlämnande av löneuppgifter är förenlig med artikel 8 i Europakonventionen har gjorts av EG-domstolen i fallet Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk.<sup>12</sup> I detta fall uttalade EG-domstolen att det i och för sig inte utgjorde något intrång i privatlivet att en arbetsgivare tillsammans med de anställdas namn lagrade uppgifter om de löner och pensioner som utbetalats. Däremot framhöll domstolen att det innebar ett åsidosättande av de anställdas rätt till privatliv att lämna dessa uppgifter vidare till utomstående. Domstolen menade att intrånget i de anställdas privatliv utgjorde ett intrång enligt artikel 8 i Europakonventionen.

I sammanhanget kan diskuteras vad som avses med begreppet utomstående, men enligt utredarens uppfattning måste rimligen en fackförening, i vilken den enskilde arbetstagaren inte är medlem, anses vara ”utomstående”. Detta måste gälla oavsett om arbetstagaren är organiserad i en minoritetsorganisation eller om arbetstagaren är oorganiserad. EG-domstolens avgörande skulle således tala för att den av utredaren föreslagna insynsrätten strider mot artikel 8.1.

<sup>10</sup> Hans Danelius, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, 2:1 uppl., 2002, s. 279

<sup>11</sup> Prop. 1979/1980: 2 del A s. 341

<sup>12</sup> Förenade målen C 465-00 Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk (ÖRF) m.fl. och C 138/01 Christa Neukomm mot ÖRF och C-139/01 Joseph Lauer mann mot ÖRF, se vidare avsnitt 2.8.2.2

Det är svårt att bedöma vilken betydelse som skall tillmätas EG-domstolens dom i dessa mål inte minst eftersom man inte vet hur Europadomstolen skulle ha bedömt motsvarande situation. Det får således sammanfattningsvis sägas vara oklart om artikel 8 ger något skydd för uppgifter om enskildas ekonomiska förhållanden i ett land som Sverige.

Om utlämnandet av uppgifter om enskilda arbetstagares löner och andra arbetsförhållanden, skulle utgöra en kränkning av artikel 8:1 så måste emellertid prövas om en inskränkning är tillåten enligt artikel 8.2. Inom parentes kan sägas att EG-domstolen i fallet *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk* överlämnade denna prövning till de nationella domstolarna. Någon ledning i denna fråga kan därför inte hämtas från det ovannämnda rättsfallet.

Av artikel 8.2 i Europakonventionen följer att inskränkningar av artikel 8:1 får göras endast under vissa förutsättningar. En första förutsättning är att inskränkningen görs med stöd av lag (*in accordance with the law*). Eftersom rätten till insyn föreslås bli reglerad i MBL kommer detta krav att uppfyllas.

Enligt artikel 8.2 krävs också att en inskränkning i artikel 8.1 tillgodoser vissa angivna intressen. Syftet med den nu föreslagna regleringen är att motverka lönedumpning, vilken i sin tur skulle kunna medföra sociala spänningar i samhället och bidra till ökad arbetslöshet för arbetstagare och utslagning av företag. Den föreslagna regleringen och den därmed följande rätten till insyn kan spela en viktig roll för att vidmakthålla kollektivavtalets starka ställning på den svenska arbetsmarknaden och kan bidra till bättre sysselsättningsnivå i landet. I det föreliggande fallet tillgodoser utredarens förslag således "landets ekonomiska välbefinnande", vilket är ett av de intressen som kan motivera en inskränkning av artikel 8.1. Den föreslagna inskränkningen är vidare lätt tillgänglig för allmänheten och vilka konsekvenser som följer med regleringen är lätt för den enskilde att förutse. Slutligen måste man dock fråga sig om den föreslagna regleringen är "nödvändig (necessary) i ett demokratiskt samhälle". Med detta avses, enligt Danelius, inte att åtgärden skall vara oundgänglig utan att den skall fylla ett "angeläget samhälleligt behov" (*pressing social need*).<sup>13</sup> I detta sammanhang skall också beaktas att varje stat har en viss frihet (*margin of appreciation*) att själv avgöra om en inskränkning är nödvändig men inskränkningen av rättigheten måste stå i rimlig proportion till det intresse som skall tillgodoses.

---

<sup>13</sup> Danelius, *Mänskliga rättigheter*, s. 264

Det skulle i detta sammanhang kunna invändas att eftersom utredaren funnit att behovet av en lagreglering är litet så fyller en reglering inte heller ett angeläget samhällsbehov och är oproportionerlig i förhållande till de intressen som skall tillgodoses. Enligt utredaren måste emellertid beaktas att det bristande behovet av lagreglering först och främst beror på att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning förefaller att själva ha reglerat frågan. Detta i sin tur talar för att regleringen som sådan fyller ett angeläget samhällsbehov. Huruvida Svenskt Näringslivs och LO/PTKs överenskommelse kommer att få genomslag hos respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund återstår att se. Skulle rekommendationen av någon anledning inte genomföras av förbunden kvarstår således frågan i huvudsak oreglerad. Om problemet med bristande efterlevnad av kollektivavtal ökar kan detta tänkas leda till lönedumpning och missförhållanden på arbetsmarknaden vilket i sin tur kan medföra social och ekonomisk oro i samhället. Både enskilda arbetstagare och arbetstagarerna som kollektivt kan därför tänkas ha nytta av att efterlevnaden av kollektivavtal kontrolleras. Om frågan inte regleras på annat sätt kan en lagreglering således antas fylla ett angeläget samhällsbehov. Utredarens förslag utgör vidare ett förhållandevis begränsat ingrepp i den enskildes privatliv. De utlämnade uppgifterna kommer således inte att registreras eller offentliggöras. De vidtagna åtgärderna får därför anses stå i rimlig proportion till det syfte som skall uppnås. Den föreslagna lagregleringen är därför, enligt utredarens uppfattning, förenlig med artikel 8.2 i Europakonventionen.

Sammanfattningsvis kan således konstateras att de uppgifter om enskilda arbetstagare, som utredaren föreslagit skall kunna lämnas ut, kan tänkas omfattas av reglerna i artikel 8.1. Om så skulle vara fallet finns det möjlighet att med stöd av artikel 8.2 i konventionen göra den av utredaren föreslagna inskränkningen. Slutsatsen blir således att det är förenligt med artikel 8 i Europakonventionen att uppgifter om enskilda arbetstagare lämnas ut.

Om det blir aktuellt att lämna ut uppgifter om enskilda arbetstagare på sådant sätt att dessa kan identifieras kan själva utlämnandet av information komma att utgöra behandling av personuppgifter enligt direktivet om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana upp-

gifter (nedan Dataskyddsdirektivet).<sup>14</sup> Direktivet har i Sverige implementerats genom personuppgiftslagen (1998:204) (PUL).<sup>15</sup>

Enligt 5 § PUL gäller lagen för sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis är automatiserad. Om en arbetsgivare således förvarar löneuppgifter och liknande på data kan det följaktligen bli fråga om behandling av personuppgifter när uppgifter om identifierbara enskilda arbetstagare skall lämnas ut. Enligt 5 § PUL gäller lagen även för behandling av personuppgifter som ingår i eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling av personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Om arbetsgivaren således har ett manuellt sökbart register över sina arbetstagare kan frågan om behandling av personuppgifter också komma att aktualiseras. Däremot får inte kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen lägga upp något register över de uppgifter som arbetsgivaren lämnat ut eller på annat sätt registrera dessa. Den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationens hantering av uppgifterna omfattas därför inte av reglerna om behandling av personuppgifter.

I 2 § PUL finns en regel som stadgar att om det i annan lag eller i en förordning finns bestämmelser som avviker från personuppgiftslagen så skall de bestämmelserna tillämpas. 2 § PUL omfattar t.ex. bestämmelser om uppgiftsskyldighet. Paragrafens lydelse medför att en lagstadgad uppgiftsskyldighet går före personuppgiftslagens regler.<sup>16</sup> En förutsättning för att en sådan uppgiftsskyldighet skall gå före PUL är emellertid att den inte står i strid med det bakomliggande Dataskyddsdirektivet. I detta direktiv föreskrivs bl.a. i artikel 6.1.b att personuppgifter skall samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och senare behandling får inte ske på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål. Enligt utredaren har arbetsgivaren ursprungligen samlat in de aktuella uppgifterna bl.a. för att kunna hålla reda på under vilken tid den enskilde arbetstagaren arbetat och hur mycket lön som betalats ut. Ändamålet med den av utredaren föreslagna upplysningsskyldigheten är att tillförsäkra den enskilde arbetstagaren den lön som framgår av gällande kollektivavtal. Detta ändamål kan inte anses vara oförenligt med det syfte för vilket personuppgifterna ursprungligen behandlats av arbetsgivaren. Utredarens

<sup>14</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, EUT L 281, 23.11.1995, s. 31–50 (Celex 31995L0046)

<sup>15</sup> Prop. 1997/98:44, bet. 1997/98:KU 18

<sup>16</sup> Prop. 1997/98:44, s. 114–115 och Sören Öman, Hans-Olof Lindblom, Personuppgiftslagen – En kommentar, 1:1 uppl. 1998, s. 44–46

förslag förefaller därför vara förenligt med reglerna i artikel 6.1.b i Dataskyddsdirektivet. Inte heller blir det fråga om att behandla känsliga uppgifter om t.ex. medlemskap i fackförening (artikel 8). Sådana uppgifter saknar ju helt betydelse för frågan om kollektivavtalet efterlevs. Av 10 b § PUL framgår vidare att medlemsstaterna skall föreskriva att personuppgifter får behandlas endast om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den registeransvarige.<sup>17</sup> Den av utredaren föreslagna insynsrätten är således förenlig med Dataskyddsdirektivets regler om behandling av personuppgifter. Vad nu sagts leder till slutsatsen att 2 § PUL kan tillämpas på utredarens förslag, dvs. uppgiftsskyldigheten går före reglerna i personuppgiftslagen, i vart fall såvitt gäller svenska företag.

Vissa komplikationer kan emellertid tänkas uppkomma i förhållande till utländska företag. Frågan är således vilket som är det territoriella tillämpningsområdet för personuppgiftslagen. Av 4 § PUL framgår att lagen gäller för sådana personuppgiftsansvariga som är etablerade i Sverige. Vad som innefattas i begreppet ”etablerad” synes inte vara helt klarlagt, men i kommentaren till personuppgiftslagen har uttalats att utländska filialer som utövar verksamhet i Sverige utan vidare skall anses vara etablerade här.<sup>18</sup> Sådana företag omfattas alltså av undantagsregeln i 2 § PUL. Om andra utländska företag från EUs medlemsländer som driver verksamhet i Sverige skall anses etablerade i Sverige är oklart. Följaktligen är det också osäkert om dessa företag omfattas av PUL och av undantagsregeln i 2 § PUL. Där emot omfattas samtliga EUs medlemsländer av Dataskyddsdirektivet. Vad i föregående stycke sagts om utredningsförslagets förenlighet med Dataskyddsdirektivet gäller naturligtvis även i detta fall. Utredaren konstaterar således att förslaget om upplysningsskyldighet är förenligt med artiklarna 6.1.b och 7.c i Dataskyddsdirektivet samt att det inte blir fråga om att hantera känsliga personuppgifter. Medlemsstaterna i EU har implementerat direktivet i sin nationella lagstiftning<sup>19</sup>. Oavsett om PUL är tillämplig eller inte är således den av utredaren föreslagna uppgiftsskyldigheten förenlig med reglerna i Dataskyddsdirektivet. Den föreslagna uppgiftsskyldigheten bör således kunna tillämpas även mot företag från EUs medlemsländer.

---

<sup>17</sup> Öman – Lindblom: Personuppgiftslagen, s. 111–112

<sup>18</sup> Öman – Lindblom: Personuppgiftslagen, s. 67

<sup>19</sup> Se [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/fsj/privacy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/fsj/privacy/index_en.htm)

### 8.3 Förhandlingsrätt och skadestånd

**Utredarens förslag:** Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, som bevakar kollektivavtalets efterlevnad, skall enligt lag ha rätt till förhandling med arbetsgivaren eller dennes organisation, även när det gäller arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen. Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation är, om arbetsgivaren felaktigt vägrar att lämna ut begärda handlingar och information, berättigad till allmänt skadestånd för brott mot MBL.

När arbetstagarorganisationer för sina medlemmars räkning vill hävda brott mot kollektivavtalet sker detta genom att organisationen påkallar förhandling enligt 10 § MBL. Av sagda paragraf framgår att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med arbetstagarorganisation om frågan rör enskild arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisation och som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren. Nämnda paragraf ger således inte kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation rätt till förhandling beträffande utanförstående arbetstagare. Från LOs sida har dock framhållits att i deras kollektivavtal finns förhandlingsordningar som förbundet anser sträcker sig längre än MBLs regler om förhandling och som redan i dag ger arbetstagarorganisationerna rätt att förhandla i det fallet att organisationen misstänker att kollektivavtalet inte tillämpas mot utanförstående arbetstagare. Det har därför, främst från LOs sida, gjorts gällande att en reglering av förhandlingsrätten i det föreliggande fallet är överflödig.

Det är en gammal tradition på arbetsmarknaden att förhandlingar förs i rättsliga tvister innan parterna överlämnar tvisten till utomstående för avgörande. Ett sådant förfarande bidrar till att tvister inte i onödan överlämnas till domstol och ger parterna möjligheter att bedöma om tvisten överhuvudtaget skall föras vidare. Om en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation misstänker att en arbetsgivare bryter mot kollektivavtalets bestämmelser om lön och anställningsvillkor skall organisationen ha rätt till förhandling även om medlemmar saknas på arbetsplatsen. I vilken utsträckning kollektivavtal i Sverige i dag innehåller förhandlingsordningar som ger arbetstagarorganisationerna rätt att förhandla i detta läge har inte kunnat klarläggas. Någon på MBL grundad förhandlingsrätt föreligger dock inte om frågan inte rör medlem i organisationen.

Enligt utredarens uppfattning är det angeläget att skapa en enhetlig reglering av rätten till bevakning av kollektivavtal. Även om vissa kollektivavtal redan i dag innehåller förhandlingsordningar som ger

en arbetstagarorganisation rätt att förhandla när organisationen misstänker kollektivavtalsbrott mot en utanförstående arbetstagarare så finns sådana förhandlingsordningar under alla omständigheter inte i samtliga svenska kollektivavtal. Enligt utredaren kan man inte heller utgå från att de i kollektivavtal reglerade förhandlingsordningarna kommer att bli bestående för all framtid. Om de i dag befintliga förhandlingsordningarna ändras finns det således risk för att arbetstagarorganisationen mister den förhandlingsrätt som man i dag anser sig ha för utanförstående arbetstagarare. Detta i sin tur medför att det kommer att saknas möjlighet att lösa en uppkommen insynsvist genom förhandling, vilket vore olyckligt och oförenligt med vad som normalt gäller frågor som blir föremål för rättsliga tvister. Arbetstagarorganisationernas rätt till förhandling bör därför läggas fast i lag.

I sammanhanget bör nämnas att så länge förhandlingsskyldighet följer av lag eller kollektivavtal så utgör sådan förhandling en förutsättning för att Arbetsdomstolen skall ta upp tvisten till prövning enligt 4 kap. 7 § lagen om rättegång i arbetstvister.

Den arbetsgivare som felaktigt vägrar att lämna ut information och begärda handlingar gör sig skyldig till ett brott mot MBL. Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation är i detta fall berättigad till skadestånd enligt 54 och 55 §§ MBL.

## 8.4 Tystnadsplikt

**Utredarens förslag:** Reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ MBL skall gälla för uppgifter som rör utanförstående arbetstagarares personliga och ekonomiska förhållanden inom privat sektor (avsnitt 8.4.1). Inom det allmännas verksamhet skall i stället tillämpas 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (avsnitt 8.4.2).

### 8.4.1 Privat sektor

Sekretessbestämmelserna i 21 och 22 §§ MBL är i dag tillämpliga på olika typer av uppgifter. Det kan således med stöd av dessa paragrafer bli aktuellt att hemlighålla uppgifter som rör såväl arbetsgivare som arbetstagarare och sekretessen kan komma att omfatta frågor av såväl ekonomisk som personlig art. Sekretessen i 21 och 22 §§ MBL är också tillämplig när arbetsgivare enligt 12 § jämställdhetslagen

(1991:433) är skyldig att lämna information till fackförening för att denna skall kunna samverka i jämställdhetsfrågor.

Som nämnts ovan kan utredarens förslag, liksom regleringen i 12 § jämställdhetslagen, innebära att det blir aktuellt att lämna ut uppgifter som berör enskilda arbetstagare. De uppgifter som lämnas ut kan förväntas vara av privat karaktär. Dessa uppgifter bör därför i princip omfattas av tystnadsplikt. Frågan om tystnadsplikt bör regleras på samma sätt som då det gäller utlämnande av information med stöd av 12 § jämställdhetslagen. Av denna paragraf framgår att om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som rör enskild arbetstagare så skall reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21 och 22 §§ MBL tillämpas. Brott mot tystnadsplikten bör vidare kunna medföra skadeståndsskyldighet enligt reglerna i 56 § MBL.

#### 8.4.2 Offentlig sektor

MBL är i princip tillämplig även inom den offentliga sektorn och arbetsgivare inom denna sektor har därför i princip samma skyldigheter som privata arbetsgivare. Den offentliga sektorns verksamhet är dock föremål för en omfattande specialreglering. I vissa fall har denna specialreglering företräde framför reglerna i MBL. Dessa frågor uppmärksammades redan i samband med MBLs tillkomst.<sup>20</sup> Av förarbetena till 14 kap. 7 § sekretesslagen<sup>21</sup> framgår vidare uttryckligen att medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt inte är tillämpliga inom offentlig sektor, vilket också indirekt kommer till uttryck i 3 § MBL och mer direkt i 42 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Skälet till detta är att tystnadsplikter i myndigheternas verksamhet inte kan förhandlas fram utan skall regleras i lag eller förordning, vilket följer av 2 kap. 1 § första stycket 1 och 12 § första stycket regeringsformen.<sup>22</sup>

Det kan konstateras att sekretessregleringarna inom privat och offentlig sektor för närvarande inte överensstämmer med varandra, trots att i förarbetena till 14 kap. 7 § sekretesslagen uttalats att sekretessregleringen om möjligt bör vara densamma inom båda sektorerna.<sup>23</sup> Arbetsdomstolen har uttalat att inom den privata sektorn kan uppgifter om organiserades löner inte lämnas ut till kollektivavtals-

<sup>20</sup> SOU 1975:102, Tystnadsplikt och yttrandefrihet, s.159 f., Prop. 1975/76:105, Bilaga 1, s.232

<sup>21</sup> Prop. 1979/80:2 del A s. 336 f.

<sup>22</sup> Se t.ex. prop. 1999/2000:143 Bilaga 7 s.147

<sup>23</sup> Prop. 1979/80:2 del A, s. 341



bärande fackförening med stöd av 19 § MBL. När det gäller rätten att få ut löneuppgifter inom offentlig sektor styrs denna fråga i stället av sekretesslagens regler. Av 7 kap. 11 § fjärde stycket sekretesslagen kan utläsas att löneuppgifter endast undantagsvis kan hållas hemliga enligt denna paragraf. Huvudregeln inom offentlig sektor är således att löneuppgifter skall lämnas ut till den som så begär.

Det faktum att sekretessregleringen i dag inte är enhetlig väcker frågan om den offentliga sektorn bör omfattas av utredarens förslag till insynsrätt. Det är således fullt möjligt att undanta den offentliga sektorn från rätten till insyn. Detta skulle kunna ske genom ändringar i 42 § första stycket LOA. I denna paragraf görs en uppräkningslista av bestämmelser i MBL som inte skall tillämpas i anställningsförhållande som avses med LOA. Om den av utredaren föreslagna paragrafen, 19 a §, förs in i denna uppräkningslista får det till följd att någon lagstadgad upplysningsskyldighet inte kommer att föreligga inom den offentliga sektorn. Arbetstagarorganisationerna får i stället åberopa offentlighetsprincipen till stöd för sin begäran om att få ut handlingar.

Om man låter den offentliga sektorn omfattas av utredningsförslaget om uppgiftsskyldighet leder detta till att det kommer att finnas en lagstadgad uppgiftsskyldighet inom den offentliga sektorn. Av 14 kap. 7 § sekretesslagen följer att reglerna i sekretesslagen i vissa fall viker när någon enligt lag skall lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Effekten av att den offentliga sektorn omfattas av utredningsförslaget om uppgiftsskyldighet blir således att arbetstagarorganisationerna i vissa fall är berättigade att få ut även sekretessbelagda uppgifter och handlingar om dessa är erforderliga för att organisationen skall kunna granska kollektivavtalets efterlevnad.

Även om det kan antas att granskning av kollektivavtalens efterlevnad i huvudsak kan ske med stöd av offentlighetsprincipens regler kan det inte uteslutas att det kan uppkomma fall då arbetstagarorganisationen har behov av sekretessbelagt material för att kunna göra en korrekt bedömning i frågan. Reglerna om insynsrätt bör därför omfatta även den offentliga sektorn. Härigenom uppkommer en lagstadgad upplysningsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation.

Som nämnts ovan slås i 14 kap. 7 § sekretesslagen fast att reglerna i sekretesslagen i vissa fall viker när någon enligt lag skall lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Om den företrädare som uppgiften lämnas till är knuten till

myndigheten på det sätt som sägs i 1 kap. 6 § sekretesslagen gäller myndighetens sekretessbestämmelser även för mottagaren av informationen enligt 14 kap. 7 § andra stycket sekretesslagen. Mottagaren får enligt 14 kap. 7 § tredje stycket lämna informationen vidare till ledamot i arbetstagarorganisationens styrelse under förutsättning att styrelseledamoten underrättas om sekretessen. Sekretessreglerna gäller då även för ledamoten.

Problem kan uppstå om den som mottar uppgifterna inte är knuten till den myndighet som lämnar ut uppgiften. För att hindra att uppgiften sprids kan myndigheten då i vissa fall uppställa förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen. Om en myndighet således finner att sådan risk för skada, men eller olägenhet, som enligt bestämmelse om sekretess utgör hinder mot att lämna ut uppgift till enskild, kan undanröjas genom förbehåll som inskränker den enskildes rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den, skall myndigheten uppställa förbehåll när uppgiften lämnas ut (14 kap. 9 § första stycket sekretesslagen). Sådant förbehåll får, enligt 14 kap. 10 § första stycket 2 sekretesslagen, uppställas när myndigheten med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen lämnar uppgift till någon som inte är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 § sekretesslagen. Uppställs sådant förbehåll får uppgiften ändå lämnas vidare enligt vad som framgår av 14 kap. 7 § tredje (och fjärde) styckena sekretesslagen.

De i föregående stycke omnämnda reglerna blir genom utredarens förslag tillämpliga inom den offentliga sektorn. Enligt utredarens uppfattning bör detta komma till klart uttryck i förslaget. Av utredningsförslaget bör därför framgå att i det allmännas verksamhet tillämpas inte reglerna i 21, 22 och 56 § MBL utan i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 § sekretesslagen.

## **8.5 Utredningsförslagets förenlighet med Europakonventionens artikel 11 och artikel 5 i Europarådets sociala stadga**

**Utredarens bedömning:** Den föreslagna regleringen är förenlig med Europakonventionens artikel 11 (avsnitt 8.5.1) samt med vad som föreskrivs i artikel 5 i Europarådets sociala stadga (avsnitt 8.5.2).

### 8.5.1 Europakonventionens artikel 11

Det av utredaren framlagda förslaget berör bl.a. artiklarna 8 och 11 i Europakonventionen. Lagförslaget förenlighet med artikel 8 i Europakonventionen har redan berörts under avsnitt 8.2. Utredarens lagförslag skulle emellertid också kunna tänkas stå i strid med föreskrifterna om föreningsfrihet i artikel 11 i Europakonventionen.

I Europakonventionens artikel 11 regleras frågan om föreningsfrihet. Som nämnts under avsnitt 2.7 anses artikeln ge visst skydd även för den negativa föreningsfriheten.

Såvitt gäller artikel 11 i Europakonventionen har Europadomstolen meddelat flera avgöranden, se avsnitt 2.8.3. Gemensamt för samtliga dessa avgöranden är att domstolen inte generellt tagit ställning till om en viss åtgärd är förenlig med artikel 11 eller ej. I stället har domstolen gjort bedömningar ”in casu”. Detta har t.ex. fått till följd att domstolen inte generellt avvisat tanken på organisationsklausuler utan tvärtom framhållit att dessa under vissa omständigheter kan vara av godo. Avgörande för bedömningen av om en organisationsklausul är acceptabel blir därför flera olika omständigheter, såsom t.ex. organisationsgraden inom den aktuella branschen och frågan om vilka konsekvenser en arbetstagare som vägrar ansluta sig riskerar. Av betydelse i detta konkreta fallet synes också vara av vilket skäl en enskild arbetstagaren nekar att ansluta sig till föreskriven arbetstagarorganisation. Den arbetstagare som åberopar politiska betänkligheter förefaller ha större möjligheter till framgång hos Europadomstolen än den arbetstagare som t.ex. hävdar att medlemsavgiften är för hög.

I utredarens förslag har kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation medgivits rätt att bevaka efterlevnaden av kollektivavtal och att för egen del yrka skadestånd om kollektivavtalet inte efterlevs. Denna form av kontroll syftar till att ge arbetstagarorganisationen möjlighet att se till att kollektivavtalet även fortsättningsvis behåller sin starka ställning i Sverige. Den föreslagna regleringen innebär inte att utanförstående arbetstagare utsätts för någon påtryckning att gå med i kollektivavtalsbärande fackförening. Tvärtom kan förutsättas att den enskilde arbetstagaren, sedan kollektivavtalsbärande fackförening påtalat att vederbörande uppbär för låg lön i förhållande till vad kollektivavtalet föreskriver, utan att betala för medlemskap i arbetstagarorganisationen kan dra nytta av föreningens agerande. Om arbetstagarorganisationen således tillerkänns allmänt skadestånd därför att arbetsgivaren överträtt gällande kollektivavtal genom att be-

tala för låg lön till utanförstående arbetstagare, kan det på goda grunder antas att arbetsgivaren fortsättningsvis kommer att ge den enskilde arbetstagaren den lön som följer av kollektivavtalet för att undvika ytterligare skadeståndsanspråk. En sådan konstruktion utgör ingen påtryckning att ansluta sig till kollektivavtalsbärande fackförening.

Den föreslagna regleringen innebär inte heller att arbetstagarorganisationen blir berättigad att företräda den enskilde utanförstående arbetstagaren utan medför endast att arbetstagarorganisationen blir berättigad till allmänt skadestånd för avtalsbrott som riktats mot organisationen. Inte heller i denna del torde därför utredarens förslag medföra någon inskränkning i föreningsfriheten.

För bedömningen av om utredarens lagförslag är förenligt med reglerna i artikel 11 i Europakonventionen kan det tänkas vara av betydelse huruvida kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation skall ges rätt att ta ut avgifter för utförd granskning. De granskningsavgifter som i dag tas ut med stöd av kollektivavtal är för närvarande föremål för prövning i Europadomstolen sedan Svenskt Näringsliv framhållit att sådana avgifter inte kan anses förenliga med reglerna om negativ föreningsfrihet.

Enligt utredaren är ett kollektivavtals efterlevnad ett för avtalsparterna gemensamt intresse. Förslaget kan dessutom förväntas skapa merarbete såväl på arbetsgivar- som på arbetstagar sidan. Utredaren har därför stannat för att det inte vore lämpligt att i lag ge arbetstagarorganisation rätt till ersättning för utförd granskning. Oavsett utgången i den föreliggande tvisten i Europadomstolen uppkommer således i denna del ingen konflikt mellan Europakonventionens regler om föreningsfrihet och utredarens förslag.

### 8.5.2 Artikel 5 i Europarådets sociala stadga

I artikel 5 i den sociala stadgan skyddas föreningsfriheten. Regleringen i stadgan anses ge skydd även för den negativa föreningsfriheten. Till skillnad från Europadomstolen har den Europeiska kommittén för sociala rättigheter, som bevakar stadgans efterlevnad, varit kategorisk i sina uttalanden när det gäller organisationsklausuler och har uttalat att Sverige inte lever upp till åtagandena i stadgan eftersom man tillåter organisationsklausuler.<sup>24</sup> Detta talar för att den sociala

---

<sup>24</sup> CXIV – 1 1998, vol 2, Sweden s. 732. C 2002, Revised Charter, Sweden s. 232 samt European Committee of Social Rights, Complaint No 12/2002

stadgan ger ett längre gående skydd för den negativa föreningsfriheten än Europakonventionen.

Oavsett hur långt skyddet för den negativa föreningsfriheten sträcker sig enligt stadgan skall, vid bedömningen av om utredarens förslag strider mot artikel 5 i Europarådets sociala stadga, samma omständigheter vägas in som under avsnitt 8.5.1. Enligt utredarens mening leder detta till slutsatsen att lagförslaget inte utgör någon kränkning av vare sig den positiva eller den negativa föreningsfriheten. Lagförslaget får därför anses förenligt med reglerna i artikel 5 i Europarådets sociala stadga.

## 8.6 Regleringens förenlighet med EG-rätten

**Utredarens bedömning:** Utredaren bedömer att den föreslagna regleringen är förenlig med EG-rättens diskrimineringsförbud och reglerna om fri förlighet.

Utredningens förslag kommer att gälla på alla arbetsplatser i Sverige där kollektivavtal tecknats. Det kan dock antas att det i första hand kommer att bli tillämpligt på utländska företag som kommer till Sverige med egna anställda för att utföra arbete. Formellt blir lagreglerna dock tillämpliga på alla arbetsplatser.

Att utredaren valt att konstruera förslaget på ett allmängiltigt sätt hänger samman med EG-rättens regler om fri rörlighet och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet. Det kan nämligen på goda grunder antas att ett förslag som innebär att endast utländska företag vars arbetstagare inte är medlemmar i svenska fackföreningar skall kunna kontrolleras är att anse som diskriminerande enligt EG-rätten. Såsom utredarens lagförslag nu utformats kommer emellertid svenska och utländska företag att få samma behandling. Någon direkt diskriminering föreligger således inte.

EG-rätten förbjuder emellertid också regler som till synes är att betrakta som nationalitetsneutrala men där effekten de facto kommer att bestämmas av nationaliteten, s.k. indirekt diskriminering. Förbudet mot indirekt diskriminering ger uttryck för en princip som medlemsländerna alltid skall beakta i sitt lagstiftningsarbete.

I det föreliggande fallet har utredaren föreslagit en reglering som huvudsakligen kan förväntas bli aktuell i förhållande till utländska företag. Utredningförslaget har emellertid sin grund i att man på den svenska arbetsmarknaden vill undvika lönedumpning. Att EU accep-

terar vissa ”protektionistiska” åtgärder i detta sammanhang framgår såväl av rättspraxis<sup>25</sup> som av utstationeringsdirektivet. Den föreslagna regleringen tjänar emellertid också ett annat syfte. Genom regleringen undviks att utländska arbetstagare utnyttjas och får arbeta i Sverige under förhållanden som svenska arbetstagare inte skulle godta. Ur denna synvinkel är således utredarens förslag till förmån för utländska arbetstagare som utstationeras i Sverige.

Enligt artikel 4.2 i utstationeringsdirektivet skall medlemsstaterna planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Som framgått ovan i kapitel 5 sker övervakningen av efterlevnaden av den lagstiftning som reglerar den svenska arbetsmarknaden endast undantagsvis av myndigheter. Sådana övervakande myndigheter är t.ex. Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsombudsmannen. Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är dock att det är de fackliga organisationerna som bevakar arbetstagarnas rättigheter. Med tanke på utformningen av artikel 4.2 torde ändå slutsatsen kunna dras att det är tillåtet för medlemsstaterna att övervaka att de utstationerade arbetstagarna får de rättigheter som direktivet föreskriver. Det kan knappast anses oförenligt med EG-rätten att låta arbetstagarorganisationerna utföra sådan bevakning, särskilt inte som bevakningen träffar utländska och svenska företag på samma sätt. EG-domstolen har vidare slagit fast att ett värdland kan kräva att arbetsgivaren tillhandahåller information om utstationerade arbetstagare och att det dessutom finns möjlighet att kräva att informationen finns i värdlandet så länge utstationeringen pågår.<sup>26</sup> Däremot är det enligt EG-rättslig praxis inte tillåtet att uppställa krav på att ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare i ett annat EU-land skall ha ett driftsställe i det sistnämnda landet.<sup>27</sup>

I sammanhanget bör nämnas att i det nya förslaget till tjänstedirektiv<sup>28</sup> har i artikel 24 föreslagits bl.a. ett förbud mot ett tvång att förvara anställningsrelaterade handlingar i värdlandet. Artikeln är omdiskuterad och det är för närvarande oklart om den kommer att antas i nu föreliggande skick. Skulle en sådan regel införas i ett kom-

<sup>25</sup> Se fallet *Rush Portuguesa* C-113/89, som avgjordes före utstationeringsdirektivets tillkomst, och C-165/98 *Brottmål mot André Mazzoleni och Inter Surveillance Assistance SARL* samt, för tiden efter utstationeringsdirektivets tillkomst, t.ex. C-60/03 *Wolff & Müller GmbH & Co KG mot José Filipe Pereira Félix*

<sup>26</sup> Förenade målen C-369/96 & 376/96 *Arblade m.fl.* och C-49/98, C-50/98, C-52/98 – C-54/98 och C-68/98 – C-71/98 *Finalarte m. fl.*

<sup>27</sup> Mål C-493/99 *Europeiska kommissionen mot Tyskland*

<sup>28</sup> KOM (2004) 2 slutlig

mande tjänstedirektiv kan det vålla visst problem för arbetstagarorganisationen när det gäller att få ut begärd information. Det är emellertid i och för sig möjligt att tänka sig att arbetsgivaren förvarar informationen i hemlandet men att denne företer den för arbetstagarorganisationen i värdlandet då så krävs. Utredarens förslag skulle således kunna tillämpas även om det nu föreliggande förslaget till tjänstedirektiv genomförs.

## 8.7 Förslagets förenlighet med Sveriges övriga internationella åtaganden

**Utredarens bedömning:** Det framlagda förslaget är förenligt med Sveriges övriga internationella åtaganden på området.

Enligt vad som redogjorts för i kapitel 2 har Sverige tillträtt flera konventioner som innehåller regler om negativ och positiv föreningsfrihet. Såvitt gäller Europakonventionen och Europarådets sociala stadga har i avsnitt 8.2, 8.5.1 och 8.5.2 konstaterats att utredarens förslag inte kan anses så strid med dessa regleringar. Emellertid måste också bedömas om Sveriges övriga internationella åtaganden lägger hinder i vägen för utredningsförslaget.

Som redan konstaterats under avsnitt 8.5.1 kan utredarens förslag inte anses medföra någon inskränkning i den positiva eller den negativa föreningsfriheten. Utredarens förslag strider därför inte mot FNs förklaring om de mänskliga rättigheterna i dessa delar och inte heller mot rådande ILO-konventioner på området. Inte heller den internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter innehåller regler som kan tänkas stå i strid med utredningsförslaget. Samma sak gäller den internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. Utredarens lagförslag får därför anses väl förenligt med dessa internationella åtaganden.

I vissa av Sveriges internationella åtaganden finns också regler till skydd för privatlivet. Såvitt gäller Europakonventionens regler har dessa behandlats under avsnitt 2.7. I övrigt återfinns regler om skydd för privatlivet i FNs Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter. I båda dessa instrument slås fast att den enskilde skall vara skyddad mot godtyckliga eller olagliga ingripanden i sitt privat och familjeliv. Den av utredaren föreslagna insynsrätten innebär att det uttryckligen regleras i vilka fall och under vilka förut-

sättningar en arbetstagarorganisation har rätt till information. Insynsrätten och den efterföljande kollektivavtalsbevakningen kan därför knappast betraktas som godtyckliga ingripanden. Vidare kommer inskränkningen att följa av lag, vilket medför att ingripandet inte är olagligt. Utredarens förslag är således förenligt även med reglerna i FNs Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter.

## 8.8 Förslagets förenlighet med inhemsk reglering om föreningsfrihet och föreningsrätt

**Utredarens bedömning:** Det framlagda förslaget är förenligt med reglerna om föreningsfrihet i Regeringsformen och med reglerna om föreningsrätt i MBL.

I RF skyddas den positiva föreningsfriheten. Det är däremot oklart i vilken utsträckning RF skyddar den negativa föreningsfriheten. Reglerna om föreningsrätt i 7–9 §§ MBL har inte ansetts skydda den negativa föreningsrätten, utan endast den positiva. Oavsett vilket skydd respektive författning ger har under avsnitt 8.5.1 konstaterats att utredarens förslag inte medför någon inskränkning vare sig i den positiva eller i den negativa föreningsfriheten. Utredarens slutsats blir därför att förslaget inte står i strid med de inhemska reglerna om föreningsfrihet och föreningsrätt.

## 8.9 Domstols behörighet

**Utredarens bedömning:** Enligt Bryssel I-förordningen kan svensk domstol endast under vissa förutsättningar pröva frågan om utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna ut uppgifter enligt utredarens förslag samt om skadestånd på grund av bristande utlämnande. Detsamma gäller frågan om kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers rätt till skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott begånget av utländsk arbetsgivare. För att säkerställa att svensk domstol blir behörig att pröva alla krav på skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott som på den svenska arbetsmarknaden begås av utländska arbetsgivare rekommenderar utredaren att det i kollektivavtalen intas prorogationsklausuler.



I utredningens direktiv ingår inte att göra bedömningar av internationella privaträttsliga problem. Om utredarens förslag skall bidra till att förmå även utländska arbetsgivare att rätta sig efter ingångna kollektivavtal, måste det emellertid finnas en reell möjlighet att sanktionera en vägran att lämna ut begärd information respektive ett kollektivavtalsbrott. Utredaren har därför valt att kortfattat peka på de problem som kan komma att aktualiseras i samband med tillämpningen av utredarens förslag. En fullständig utredning av dessa frågor har dock inte kunnat göras inom ramen för denna utredning.

54 och 55 §§ MBL ger bl.a. kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation rätt till skadestånd om arbetsgivaren bryter mot MBL eller mot kollektivavtalet. Att dessa paragrafer kan tillämpas beträffande svenska arbetsgivare och svenska företag är naturligt. Om arbetsgivaren kommer från annat land uppkommer emellertid frågor om vilken domstol som är behörig att pröva tvisten och vilket lands lag som skall tillämpas.

Frågan om vilken domstol som är behörig när det gäller tvister inom privaträttens område regleras, såvitt gäller EUs medlemsländer (förutom Danmark), av den s.k. Bryssel I-förordningen.<sup>29</sup> Gentemot Danmark gäller alltså den tidigare gällande Brysselkonventionen. Denna konvention gäller som lag i Sverige enligt lag (1998:358) om Brysselkonventionen. När det gäller EFTA-staterna (Island, Norge och Schweiz), gäller i stället den s.k. Luganokonventionen. Denna konvention har i Sverige implementerats genom lag (1992:794) om Luganokonventionen. Förordningen och konventionerna är i huvudsak likalydande och frågan om domstols behörighet regleras därför i princip på samma sätt inom Europa. Eftersom denna utredning främst tar sikte på de nya medlemsländerna inom EU begränsas framställningen nedan till att avse Bryssel I-förordningen. Det bör observeras att samtliga länder som den 1 maj 2004 blev medlemmar i EU härigenom också blev bundna av Bryssel I-förordningen.

För Sveriges vidkommande regleras frågan om behörig domstol även av lagen (1992:160) om utländska filialer (filiallagen). I denna lag föreskrivs att utländska företag skall bedriva näringsverksamhet i Sverige genom ett avdelningskontor med självständig förvaltning (filial). I 4 § i denna lag konstateras att utländska företag och utomlands bosatta utländska medborgare skall anses som svenska rättssubjekt vid bedömningen av om de i ett rättsförhållande, som gäller

---

<sup>29</sup> EUT L 12, 16.1.2001 s.1, (Celex 32001R0044)

av dem i Sverige bedriven näringsverksamhet, lyder under svensk lag och av om de i ett sådant rättsförhållande är skyldiga att svara inför svensk domstol eller underkasta sig svensk myndighets avgörande.

Det kan konstateras att den svenska filiallagens status är oklar i förhållande till EUs medlemsstater. I den mån filiallagens regler skulle vara oförenliga med Bryssel I-förordningens regler får filiallagen således vika för förordningens regler. Dessutom har ibland hävdats att filiallagen skulle vara diskriminerande för utländska företag och i EUs förslag till tjänstedirektiv har uttryckligen intagits ett förbud mot kravet på att utländska företag skall ha en representant i det land där arbetet utförs.<sup>30</sup> I vilken utsträckning filiallagens regler om behörig domstol i dag är tillämpliga är därför delvis oklart. Ett annat problem är att långt ifrån alla utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige har någon filial i landet. Som skall framgå nedan skulle detta kunna leda till att olika länders domstolar blir behöriga beroende på om det finns en filial i Sverige eller ej. Nedan skall först redogöras för vad som gäller om ett utländskt företag saknar filial i Sverige. Därefter skall behandlas frågan om vilket lands domstol som är behörig om företaget har filial i Sverige.

Om ett utländskt företag verkar i Sverige utan att ha någon filial framgår av Bryssel I-förordningen att huvudregeln såvitt gäller domstols behörighet är att talan skall väckas vid domstol i den medlemsstat där svaranden har sitt hemvist (artikel 2:1). I vissa fall finns alternativ till denna regel. Av artikel 5.1.a) framgår att om talan avser avtal så kan talan väckas vid domstolen i uppfyllelseorten för den förpliktelse som talan avser. Med begreppet ”uppfyllelseort” avses enligt artikel 5.1.b) vid utförande av tjänster, den ort i en medlemsstat där enligt avtalet tjänsterna har eller skulle ha utförts.

När det gäller frågan om vilken domstol som är behörig, kan således först och främst konstateras att talan alltid kan väckas vid domstol i den stat där arbetsgivaren har sitt hemvist. Om det är fråga om en avtalsrättslig tvist finns det möjlighet att åberopa inte bara huvudregeln om domstols behörighet (artikel 2) utan också de alternativa reglerna i artikel 5, se ovan.

Om en talan avser tjänst så anses uppfyllelseorten vara den plats där tjänsten har eller skulle ha utförts. Det är mycket tveksamt om arbetsgivarens åtagande att gentemot kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation tillämpa det av honom undertecknade kollektivavtalet kan anses vara att betrakta som en tjänst. Regleringen i

<sup>30</sup> KOM (2004) 2 slutlig, artikel 24, se vidare Lena Maier – Utstationering av arbetstagarare och det svenska kollektivavtalssystemet, SACO, juni 2005, s. 36

artikel 5.1.b) är därför möjligen inte tillämplig. Icke desto mindre är det fråga om en tvist på grund av avtal, vilket gör artikel 5 tillämplig. Av artikel 5.1.c) följer då att artikel 5.1.a) skall gälla, dvs. talan kan väckas vid domstolen i uppfyllelseorten för den förpliktelse som talan avser.

Vad som först måste klarläggas är således vilken som är den relevanta förpliktelsen. Om tvist skulle uppkomma om rätten för arbetsgivarorganisation att få ut begärd information från arbetsgivaren är det själva utlämnandet av uppgifter som är den relevanta förpliktelse. Utlämnandet av information skall uppfyllas i Sverige, dvs. uppfyllelseorten finns i Sverige. Svensk domstol blir följaktligen behörig enligt artikel 5.1. Vilken domstol i Sverige som skall ta upp frågan styrs av nationella regler, i detta fall lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I det aktuella fallet framgår av 2 kap. 1 § i lagen att talan skall upptas i Arbetsdomstolen.

Nästa fråga är vilken domstol som är behörig att ta upp frågan om kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare undertecknar ett kollektivavtal åtar denne sig därmed att tillämpa alla de regler som finns i avtalet gentemot sina anställda, t.ex. att iaktta i kollektivavtalet föreskriven arbetstid och att betala föreskriven lön. Vad som i det aktuella fallet utgör den relevanta förpliktelsen kommer alltså att skifta från fall till fall. Konsekvensen kan således bli att skyldigheten att betala premier för kollektivavtalsförsäkringar skall fullgöras i ett land medan löneutbetalningar skall fullgöras i annat land. Detta i sin tur kan få till följd att vissa tvister rörande brott mot svenskt kollektivavtal inte kan prövas i Sverige, trots att detta framstår som naturligt. Frågan om svensk domstols behörighet är därför ingalunda klar. I doktrinen har uttalats att tillämpningen av artikel 5.1 *”lett till svårigheter och gett upphov till skiftande bedömningar i många fall från nationell praxis där det gällt att identifiera den för tillämpningen av artikel 5.1 relevanta förpliktelsen. Och även när så har kunnat ske utan större problem, har lösningarna ofta framstått som i sak mindre lämpliga och föga övertygande. Det gäller i synnerhet de talrika fall där en betalningsförpliktelse (för köparen av en vara eller för beställaren av en tjänst) varit den relevanta. Ty var en sådan förpliktelse skall uppfyllas är normalt inte något indicium på en nära anknytning till orten eller landet.”*<sup>31</sup> Lennart Pålsson har också pekat på att EG-domstolen i fallet *Leathertex*<sup>32</sup> kommit till slutsatsen att

<sup>31</sup> Lennart Pålsson, Brysselkonventionen, Luganokonventionen och Bryssel I-förordningen, 1:1 uppl., 2002, s. 101

<sup>32</sup> Mål C-420/97 *Leathertex*, REG 1999, s. I-6747

en tvist som rörde skadestånd respektive rätt till provision enligt samma avtal inte kunde prövas av en och samma domstol samt att EG-domstolen i målet Custom Made Commercial<sup>33</sup> medgivit att artikel 5.1 i den dåvarande Brysselkonventionen, vilken är identisk med artikel 5.1a i Bryssel I-förordningen, kan komma att medföra behörighet för en domstol som saknar anknytning till tvisten.<sup>34</sup>

Vad ovan sagts medför att det står klart att domstolen i arbetsgivarens hemland är behörig att pröva fråga om påstått kollektivavtalsbrott. Däremot kan uppkomma viss tvekan kring om svensk domstol i alla fall som rör kollektivavtalsbrott begångna av utländska arbetsgivare är behörig att pröva frågan enligt artikel 5.1. Det är inte möjligt att i lag reglera denna fråga eftersom Sverige redan är bundet av Bryssel I-förordningens regler om behörig domstol. För att svensk domstol med säkerhet skall bli behörig att pröva den aktuella frågan rekommenderar utredaren att i kollektivavtalen intas regler om prorogation (se artikel 23 i Bryssel I-förordningen), dvs. parterna bör i kollektivavtalet bestämma att svensk domstol är behörig att pröva tvist om tillämpning av kollektivavtal. Ett sådant avtal får anses vara giltigt även om det ingås före tvisten, med tanke på att tvisten inte kan betecknas som en tvist om anställningsavtal, jfr artikel 23.5 som bl.a. hänvisar till artikel 21.

Om ett utländskt företag driver verksamhet i Sverige med filial kommer frågan om behörig domstol delvis i ett annat läge. Enligt artikel 5.5 i Bryssel I-förordningen kan talan mot den som har hemvist i en medlemsstat väckas i annan medlemsstat i fråga om tvist som hänför sig till verksamhet vid en filial, agentur eller annan etablering, vid domstolen i den ort där denna är belägen. Tvist om kollektivavtal hänför sig till verksamhet vid filialen. Svensk domstol är därför redan i dag behörig att pröva tvist om kollektivavtalsbrott om det utländska företaget har filial i Sverige, allt under förutsättning att annan prorogation inte skett.

I 4 § filiallagen slås fast att om ett utländskt företag driver verksamhet i Sverige med filial är ett sådant företag att anse som ett svenskt rättssubjekt vid bedömningen av om företaget skall svara inför svensk domstol. Såvida någon prorogation inte skett är således Bryssel I-förordningens och filiallagens regler förenliga med varandra. Skulle prorogation ha skett med stöd av Bryssel I-förordningen torde filiallagen få vika för vad parterna avtalat.

---

<sup>33</sup> Mål C-288/92 Custom Made Commercial, ECR I-2913

<sup>34</sup> Pålsson, Brysselkonventionen, Luganokonventionen och Bryssel I-förordningen, s. 100

Vad gäller tvister om insynsrätt enligt utredarens förslag har ovan konstaterats att om tvist skulle uppkomma om rätten för arbetsgivarorganisation att få ut begärd information från arbetsgivaren så kan denna tvist prövas i Sverige eftersom utlämnandet av uppgifter skall ske här. Filiallagens regler är även i detta fall förenliga med Bryssel I-förordningens regler såvida någon prorogation inte skett.

## 8.10 Lagval

**Utredarens bedömning:** Det kan inte, för den händelse något uttryckligt lagval inte gjorts, med stöd av reglerna i Romkonventionen, med säkerhet sägas att svensk rätt i alla fall blir tillämplig vid prövningen av utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna ut uppgifter enligt utredarens förslag. Inte heller står det klart att svensk rätt i alla fall kan tillämpas på frågan om utländsk arbetsgivare skall åläggas skadeståndsskyldighet på grund av kollektivavtalsbrott. Utredaren rekommenderar därför att i kollektivavtalen intas en klausul om att svensk rätt tillämpas på tvister i anledning av avtalet.

Tvister om kollektivavtalsbrott är tvister om avtal. Inom EU regleras frågan om tillämplig lag vid avtalsförpliktelse av den s.k. Romkonventionen.<sup>35</sup> Romkonventionen är en internationell konvention som utarbetats inom EU. Vid ett rådsmöte i april 2005 undertecknade samtliga medlemsländers justitieministrar en tillträdeskonvention beträffande de nya medlemsstaternas anslutning till Romkonventionen. I Sverige pågår för närvarande arbetet med att ratificera denna. Regeringen har i en proposition föreslagit riksdagen att godkänna konventionen om anslutning av de nya medlemsstaterna i EU till Romkonventionen.<sup>36</sup> Förmodligen har alla medlemsstater ratificerat tillträdeskonventionen i början av år 2006. Parallellt med ratificeringsarbetet pågår ett arbete med att revidera Romkonventionen och göra om den till en förordning.<sup>37</sup> Som framhållits i avsnitt 2.6.2 är en förordning direkt bindande i EUs medlemsländer. Från justitiedepartementet har uppgivits att kommissionen kan förväntas presentera ett förslag före årsskiftet 2005/2006. Därefter skall förslaget förhandlas vilket kan förväntas ta något eller några år i anspråk.

<sup>35</sup> EUT C 27, 1998, s. 34 (konsoliderad version)

<sup>36</sup> Prop. 2005/06:14

<sup>37</sup> Jfr KOM (2003) 427 slutlig

Vad som sagts i föregående stycke talar för att de nya medlemsländerna i framtiden kommer att vara bundna av reglerna i Romkonventionen, antingen via själva konventionen eller genom förordningen. Under alla omständigheter är det således konventionens regler om tillämplig avtalsförpliktelse som kommer att gälla mot de nya medlemsländerna.

Det är således främst Romkonventionen som styr vilket lands lag som skall tillämpas på ett påstått kollektivavtalsbrott. Liksom när det gäller frågan om behörig domstol finns det i 4 § filiallagen regler som slår fast att svensk rätt skall tillämpas på utländska företag med filial. På samma sätt som när det gäller frågan om vilken domstol som är behörig kan resultatet av bedömningen utfalla olika beroende på om det utländska företaget verkligen har en filial i Sverige eller inte. Nedan skall därför redogöras för båda alternativen. Först görs således en bedömning av vad som gäller om ett utländskt bolag saknar filial i Sverige. Därefter görs en bedömning av gällande rätt om bolaget har filial i landet.

Om ett utländskt företag utför arbete i Sverige utan att ha någon filial i landet är det Romkonventionens regler om tillämplig lag som skall tillämpas på tvister om kollektivavtalet. När det gäller frågan om svensk rätt är tillämplig på arbetsgivarens skyldighet att lämna ut information enligt utredarens förslag uttalades i förarbetena till MBL att MBL i princip är tillämplig på utlandsägda företag som bedriver verksamhet i Sverige. Utlandsägda företag i Sverige får således inte undandra sig sina skyldigheter, t.ex. att lämna ut information av betydelse för företagets verksamhet.<sup>38</sup> Det är emellertid inte klart att detta uttalande alltjämt äger giltighet. Utredarens förslag till insyn gäller dessutom endast under förutsättning att det finns ett kollektivavtal som binder parterna. Det kan därför hävdas att insynfrågan har sådant samband med avtalet att Romkonventionens regler skall tillämpas även när det gäller rätten till insyn. Utredaren utgår nedan från att så är fallet. Romkonventionens regler skall således tillämpas både på frågan om arbetsgivarens skyldighet att lämna ut information och på tvisten om själva kollektivavtalet.

Huvudregeln i Romkonventionen är att parterna fritt kan välja vilket lands lag som skall tillämpas på deras avtal (artikel 3). Det är således möjligt att i kollektivavtal komma överens om vilket lands lag som skall tillämpas för den händelse tvist om kollektivavtalets tillämpning uppkommer. Sådana överenskommelser har fram till dags dato

---

<sup>38</sup> SOU 1975:1, Demokrati på arbetsplatsen, s. 619

förekommit sparsamt i svenska kollektivavtal. Om parterna inte valt vilket lands lag som skall tillämpas på avtalet följer tillämplig lag i stället av artikel 4 i konventionen. Artikel 6 ger särskilda regler när det gäller tillämplig lag för individuella anställningsavtal. Denna artikel är emellertid inte tillämplig på kollektivavtal. Sådana avtal bedöms i stället enligt reglerna i artikel 3 och 4.<sup>39</sup>

Av artikel 4 framgår att om något lagval inte har gjorts så skall avtalet vara underkastat lagen i det land som det har närmast anknytning till. Av artikel 4.2 framgår att avtalet skall antas ha närmast anknytning till det land där den part som skall utföra den prestation som är karaktäristisk för avtalet har sin vanliga vistelseort vid avtalslutet, eller, om det gäller ett bolag, en förening eller en annan juridisk person, sin centrala förvaltning. Denna regel innebär således att man skall tillämpa lagen i det land där arbetsgivaren normalt vistas alternativt har sitt säte. Om regleringen i artikel 4.2 anses tillämplig skall följaktligen utländsk rätt tillämpas vid prövning av frågor om insynsrätt och kollektivavtalsbrott.

I artikel 4.5 finns en möjlighet att avvika från huvudregeln i artikel 4.2. Där sägs bl.a. att antagandena i artikel 4.2 inte skall gälla, om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land. Hur mycket som krävs för att denna undantagsregel skall bli tillämplig är osäkert och meningarna härom går isär.<sup>40</sup> Lennart Pålsson uttalar bl.a. följande:

Klart är i alla händelser att presumtionen inte kan frångås enbart av det skälet att saken har lika stark anknytning till ett annat land som till det presumerade laglandet; i så fall skulle presumptionsregeln mista all mening. Det bör i allmänhet inte heller vara tillräckligt om anknytningen till det andra landet framstår som något starkare. Bäst i överensstämmelse med konventionens anda, i synnerhet önskemålet om förutsebarhet vid lagvalet, synes vara att i alla normala fall följa presumptionsreglerna och att avvika från dem bara i undantagsfall, när det föreligger en klart starkare anknytning till annat land.<sup>41</sup>

Den i föregående stycke omnämnda presumtionen i artikel 4.2 talar således mot att svensk rätt tillämpas på ett kollektivavtalsbrott begånget av utländsk arbetsgivare, men presumtionen kan i undantagsfall brytas om det föreligger tillräckligt stark anknytning till Sverige. Om så stark anknytning skall anses föreligga då frågor om insynsrätt och kollektivavtalsbrott skall prövas, är osäkert. I artikel 7 i Rom-

<sup>39</sup> Lennart Pålsson, Romkonventionen, 1:1 uppl., 1998, s. 83

<sup>40</sup> Pålsson, Romkonventionen, s. 67

<sup>41</sup> Pålsson, Romkonventionen, s. 67

konventionen föreskrivs emellertid, som ett avsteg från de lagvalsregler för vilka redogjorts ovan, att internationella tvingande regler alltid skall tillämpas oavsett vilket lands lag som i övrigt är tillämplig. Vilka bestämmelser som inom den svenska arbetsrätten är "internationellt tvingande" är inte (till fullo) klarlagt, men 25 a § MBL, som utgör en del av Lex Britannia, har hittills ansetts som en sådan tvingande regel som enligt artikel 7 skall ges företräde oavsett vilket lagval som i övrigt skall gälla.<sup>42</sup> I 25 a § MBL föreskrivs att kollektivavtal som tillkommit efter stridsåtgärd (i Sverige) och som på denna grund anses ogiltigt i arbetsgivarens hemland, skall vara giltigt i Sverige. Den aktuella lagparagrafen strider mot vad som i artikel 8 i Romkonventionen föreskrivs om att ett avtals materiella giltighet skall bedömas enligt den lag som konventionen utpekar, men 25 a § MBL "räddas" av undantagsbestämmelsen i artikel 7.<sup>43</sup> Ett kollektivavtal som framtvings med hjälp av reglerna i Lex Britannia kan således ges materiell giltighet genom regeln i artikel 7 i Romkonventionen. Om det svenska kollektivavtal således tilläggas giltighet med stöd av artikel 7 i Romkonventionen är det, enligt utredarens uppfattning, mycket som talar för att även överträdelser av kollektivavtalet kan beivras enligt svensk rätt. Dessutom skulle en annan tillämpning omöjliggöra ett likställande av svenska och utländska företag. Rättsläget i frågan förefaller emellertid inte vara helt klart.

I preambeln till utstationeringsdirektivet slås fast att direktivet vid konflikt skall ges företräde framför Romkonventionens regler, jfr även artikel 20 i Romkonventionen som fastställer att gemenskapsrättens rättsakter beträffande lagval skall äga företräde framför konventionens regler. Detta innebär att varje enskild arbetstagare, oavsett vilken lag som är tillämplig på avtalsförhållandet enligt Romkonventionen, skall ha rätt till minst de rättigheter enligt värdlandets lag som framgår av artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. I preambeln till utstationeringsdirektivet, punkten 12, slås emellertid också fast att "*Gemenskapsrätten hindrar inte medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium även om arbetsgivaren är etablerad i annan medlemsstat*" samt att "*Gemenskapsrätten förbjuder inte medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs.*" Även detta uttryckssätt indikerar att värdlandets lag om sanktioner för kollektivavtalsbrott kan tillämpas

<sup>42</sup> Prop. 1997/98:14, s. 28

<sup>43</sup> Pålsson, Romkonventionen, s. 118



på utländska arbetsgivare, dvs. att svensk rätt om sanktioner för kollektivavtalsbrott skulle kunna tillämpas på utländska arbetsgivare. Eftersom rätten till insyn får anses som ett led i upprätthållandet av kollektivavtalen bör samma bedömning göras i denna fråga.

Det kan således konstateras mycket talar för att svensk rätt kan tillämpas på frågan om arbetsgivarens skyldighet att lämna ut information respektive på frågan om kollektivavtalsbrott även om bolaget inte har någon filial i landet. Det kan emellertid inte med säkerhet sägas att svensk rätt är tillämplig i alla situationer.

När det gäller företag som i Sverige bedriver verksamhet med filial förefaller den allmänna uppfattningen vara att verksamhet som hänförs till sådan filial har så stark anknytning till "filiallandet" att huvudregeln i Romkonventionens artikel 4.2 kan frångås med stöd av regleringen i artikel 4.5 andra meningen, dvs. då anses det framgå av samtliga omständigheter att avtalet har närmare anknytning till annat land än det som anges i artikel 4:2. Regleringen överensstämmer med bestämmelsen i 4 § filiallagen som föreskriver att en filial skall anses som ett svenskt rättssubjekt vid bedömningen av om svensk rätt skall tillämpas.

Svensk rätt är således tillämplig på tvisten i det fall det utländska företaget har en filial i Sverige. För att säkerställa att svensk rätt blir tillämplig även på tvister där det utländska företaget saknar filial i Sverige måste emellertid åtgärder vidtas. Det kan konstateras att det inte är möjligt att i strid med Romkonventionen reglera lagvalsfrågan i svensk lag. En sådan reglering skulle stå i strid med EG-rätten. Där- emot tillåter Romkonventionen parterna att göra ett gemensamt lagval. Utredaren rekommenderar därför att i kollektivavtalen tas in en klausul som föreskriver att svensk rätt skall tillämpas på frågan om arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter och vid tvister om kollektivavtalsbrott.

## 8.11 Verkställighet

<b>Utredarens bedömning:</b> En svensk dom är, enligt reglerna i Bryssel I-förordningen, verkställbar i övriga EU-länder.
---

Av artikel 33 i Bryssel I-förordningen följer att en dom som meddelats i någon av EUs medlemsstater utan något särskilt förfarande skall erkännas i annan medlemsstat. För att en utländsk dom skall kunna verkställas i Sverige fordras emellertid s.k. exekvaturförfarande

hos Svea Hovrätt. Den part som vill kunna använda domen för t.ex. utmätning måste alltså först hos hovrätten begära att domen förklaras vara verkställbar i Sverige. Hur verkställighet av svenska domar sker i andra medlemsländer regleras av respektive medlemslands nationella rätt.

## 9 Konsekvenser och genomförande

### 9.1 Konsekvenser för företagen

**Utredarens bedömning:** Utredarens förslag kan komma att medföra visst merarbete för företag med anställda liksom för stat, landsting och kommun när dessa agerar som arbetsgivare. Den eventuella merkostnad som förslaget kan tänkas föranleda för arbetsgivare är dock försumbar och kan gott och väl uppvägas av högre sysselsättningsnivå för svenska arbetstagare och ett sundare klimat på arbetsmarknaden. Förslaget kan förväntas påverka de små företagen och myndigheterna mer än de stora eftersom små enheter har mindre personella resurser. Företagens och myndigheternas konkurrensförutsättningar förefaller inte nämnvärt påverkas av utredarens förslag.

Utredarens lagförslag utgör ett sätt att ge arbetstagarorganisationerna den insyn som behövs för att organisationerna skall kunna bevaka kollektivavtalens efterlevnad även på arbetsplatser där organisationen saknar medlemmar. Ett alternativt sätt att lösa insynsfrågan är genom en reglering i kollektivavtal; en lösning som nu förefaller komma till stånd genom de frivilliga överenskommelser som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO/PTK. Om en lagregel skall införas bör den därför göras dispositiv, vilket underlättar för arbetsmarknadens parter att i framtiden själva reglera frågan på ett lämpligt sätt.

Arbetstagarorganisationens rätt till insyn innebär att arbetsgivaren, om skäl finns, blir skyldig att tillhandahålla viss information efter begäran från arbetstagarorganisation. De handlingar som kan bli aktuella att förete är sådana som normalt sett redan finns på respektive arbetsplats. I huvudsak innebär därför förslaget ingen skyldighet för arbetsgivaren att sammanställa eller upprätta nya handlingar utan endast ett krav på att förete befintliga handlingar.

Detta i sin tur medför att utredarens förslag om uppgiftsskyldighet, för en arbetsgivare som har ordning i sina handlingar, inte kommer att medföra något nämnvärt merarbete. Förslaget medför inte heller att några administrativa åtgärder måste vidtas. Kostnaden för att lämna ut uppgifter kommer därför att vara försumbar. Inte heller kan det förväntas bli någon skillnad på förslagets konsekvenser inom privat respektive offentlig sektor.

När det gäller konkurrensförutsättningar för företag som utsätts för granskning enligt utredarens förslag kan delvis hänvisas till vad som sagts i föregående stycke. Eftersom förslaget endast medför krav på en måttlig arbetsinsats och dessutom inte kan antas ge upphov till annat än marginella kostnadsökningar finns det inte anledning att tro att företagens eller de offentliga arbetsplatsernas konkurrensförutsättningar nämnvärt kommer att påverkas av utredarens förslag. Det bör i sammanhanget också nämnas att inom några branscher så har arbetsgivaren redan, genom reglering i kollektivavtal, åtagit sig att lämna ut uppgifter till arbetstagarorganisation för att granskning av kollektivavtalens efterlevnad skall kunna ske. I förhållande till de företag som redan i dag är underkastade uppgiftsskyldighet innebär således utredarens förslag att samtliga företag kommer att få likvärdiga konkurrensförutsättningar.

När det gäller förslagets påverkan för små respektive stora arbetsplatser kan det antas att utredarens förslag i och för sig tär mer på den lilla arbetsplatsens resurser, helt enkelt därför att det där finns färre antal personer att sprida ut arbetsuppgifterna på. Med hänsyn till att den totala arbetsmängden kan förväntas bli liten får detta dock bedömas vara acceptabelt.

Utredarens förslag går ut på att arbetstagarorganisationerna skall få möjlighet till sådan insyn att de kan bevaka att ingångna kollektivavtal följs. Det ligger i arbetstagarorganisationernas intresse att utföra den aktuella bevakningen. Det kan därför på goda grunder antas att arbetstagarorganisationerna kommer att fullgöra sin granskning. Det kan således förväntas att utredarens förslag kommer att användas av fackföreningarna i syfte att bevaka kollektivavtalens efterlevnad. För den händelse en arbetsgivare skulle motsätta sig att lämna ut uppgifter finns det möjlighet att få frågan om uppgiftsskyldighet prövad av Arbetsdomstolen. Om det visar sig att arbetsgivaren felaktigt motsatt sig att lämna ut uppgifter kan Arbetsdomstolen ålägga arbetsgivaren att lämna ut den begärda informationen samt att betala allmänt skadestånd enligt MBL. Genom arbetstagarorganisationernas granskning i förening med möjligheten till domstolsprövning och

hotet om skadestånd kommer efterlevnaden av utredarens förslag att garanteras.

Risken för lönedumpning är ett problem som inte kan förväntas minska med åren. Det är således inte meningsfullt att införa tidsbegränsade regler.

De regler som utredaren föreslår orsakar förhållandevis lite mer arbete och kräver inga nya rutiner. Förslaget bör därför kunna träda i kraft så snart det har behandlats av riksdagen. Information om den nya lagregleringen bör kunna ges av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Dessutom bör Arbetsmiljöverket, såsom varande förbindelsekontor enligt reglerna i utstationeringsdirektivet/utstationeringslagen, vid behov kunna lämna uppgift om regleringens innehåll.

Utredarens förslag bygger på en ordning som redan tillämpas i vissa branscher. Det är därför svårt att tänka sig att den enskilde arbetsgivaren skulle behöva samråda med någon för att kunna förstå och tillgodogöra sig utredningsförslaget. Däremot är naturligtvis alla betjänta av att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna gemensamt utarbetar riktlinjer för hur uppgiftsskyldigheten skall fullgöras.

Näringslivets regelnämnd har bedömt att utredarens förslag inte kommer att medföra några större förändringar på den svenska arbetsmarknaden och att förslaget därför inte heller kommer att få några större effekter för berörda företag.

## 9.2 Övriga konsekvenser

**Utredarens bedömning:** Utredarens förslag kan inte förväntas direkt påverka den offentliga sektorns kostnader annat än om denna sektor uppträder som arbetsgivare. I detta fall kan kostnadsökningen förväntas bli försumbar. På längre sikt kan utredningsförslaget dock förväntas bidra till en sundare arbetsmarknad vilket i sig kan tänkas bidra till ökade inkomster för stat, kommun och landsting. Det framlagda lagförslaget kan framgent förväntas få betydelse för sysselsättningsnivån i landet och kan också komma att få viss mindre betydelse för förebyggandet av ekonomisk brottslighet. Däremot påverkar förslaget inte den kommunala självstyrelsen, jämställdheten mellan män och kvinnor, den offentliga servicen inom olika delar av landet eller möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Utredarens förslag kan inte förväntas direkt påverka kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner eller landsting utom då dessa uppträder som arbetsgivare. Som framkommit ovan är emellertid den kostnadsökning som uppkommer i anledning av utredningsförslaget närmast försumbar eftersom det merarbete som åläggs parterna endast består i att tillhandahålla redan tillgängliga handlingar. Förslaget kan förväntas bidra till att enskilda arbetstagare i vissa fall får bättre arbetsvillkor och kommer i åtnjutande av avtalad lön. Indirekt kan utredarens förslag också bidra till att staten får bättre inkomster. En sund arbetsmarknad genererar företag som kan bidra till landets välbefinnande och till ökad sysselsättning.

Utredarens förslag kan inte förväntas påverka den kommunala självstyrelsen. Det kan dock ha viss, om än liten, betydelse för att förebygga ekonomisk brottslighet. En ökad övervakning av arbetsmarknaden kan således förväntas leda till att oseriösa företagare drar sig för att tillämpa otillåtna metoder.

Att utredarens förslag kan komma att få betydelse för sysselsättningen i landet har redan behandlats ovan. Förslaget kan dock knappast tänkas påverka den offentliga servicen i olika delar av landet.

Förslaget påverkar inte jämställdheten mellan män och kvinnor och inte heller möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

### 9.3 Ikraftträdandebestämmelser

<p><b>Utredarens bedömning:</b> De föreslagna författningsändringarna kan träda i kraft den 1 juli 2006.</p>
--

Utredarens förslag kräver inga omfattande förberedelser. De föreslagna författningsändringarna kan därför träda i kraft den 1 juli 2006. Några övergångsbestämmelser är inte erforderliga.

## 10 Författningskommentar

### 10.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

#### 4 §

*Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.*

*Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 11, 12, 14, 19 och 19 a §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagar-sidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

*I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.*

Paragrafen har ändrats på så sätt att i uppräkningsdelen av paragrafen i andra stycket har intagits även den av utredaren föreslagna 19 a §.

Som framkommit under avsnitt 8.1 är utredaren mycket tveksam till om insynsfrågan bör regleras i lag. Utredaren anser i stället att parterna, vid behov, bör reglera frågan sinsemellan i kollektivavtal. Frivilliga överenskommelser föreligger redan i dag t.ex. i det s.k. Transportavtalet och regler om lönegranskning finns i Byggnadsavtalet. En insynsklausul finns vidare bl.a. i det hängavtal som Svenska Elektrikerförbundet tecknar med arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarförbund. Under utredningens gång har också Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK enats om en rekommendation om hur frågan om utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund framdeles bör hanteras. I rekommendationen föreslår Svenskt Näringsliv och LO/PTK sina respektive förbund

att i kollektivavtal, som skall gälla sådan arbetsgivare, ta in insynsklausuler liknande den som utredaren nu föreslår.

För att möjliggöra för arbetsmarknadens parter att även fortsättningsvis reglera insynsfrågan i kollektivavtal bör den av utredaren föreslagna ”insynsparagrafen”, 19 a §, tas med i uppräkningsstycket i 4 § andra stycket över paragrafer som kan frångås genom kollektivavtal.

#### 10 §

*Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation. I fråga som rör efterlevnaden av ett kollektivavtals bestämmelser om lön och anställningsvillkor har den arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtalet, rätt till förhandling med arbetsgivaren även beträffande den som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren, men som inte är medlem i arbetstagarorganisationen.*

*Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.*

Paragrafen har ändrats. Ändringen är föranledd av att utredaren föreslagit en ny 19 a § MBL som innebär att kollektivavtalsbärande fackförening ges rätt till erforderlig information för att kunna bevaka att kollektivavtalet efterlevs även gentemot arbetstagarare som inte är medlemmar i kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation.

10 § MBL har ändrats på så sätt att i första stycket föreskrivits att arbetstagarorganisation i vissa fall skall ha rätt till förhandling med arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation även om den arbetstagarare som förhandlingen rör inte är medlem i arbetstagarorganisationen. Detta gäller dock endast om den fråga som arbetstagarorganisationen vill förhandla om rör efterlevnaden av kollektivavtalets bestämmelser om lön och anställningsvillkor. Genom den föreslagna regleringen får en arbetstagarorganisation en lagstadgad rätt att förhandla om organisationen misstänker att arbetstagarare som inte är medlem i kollektivavtalsbärande fackförening inte får de villkor som kollektivavtalet föreskriver. Genom utredarens förslag om förhandlingsrätt främjas den svenska principen att förhandling i första hand bör användas för att lösa tvister på arbetsmarknaden. Regleringen får också



till följd att förhandling blir en nödvändig förutsättning för att Arbetsdomstolen i ett senare skede skall pröva frågan, 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

#### 19 a §

*Om det finns skälig anledning att anta att en arbetsgivare inte på ett korrekt sätt tillämpar ett på arbetsplatsen gällande kollektivavtal såvitt gäller bestämmelser om lön och anställningsvillkor, är arbetsgivaren, efter skriftlig begäran från den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av avtalet, skyldig att lämna ut den information som behövs för att arbetstagarorganisationen skall kunna kontrollera att arbetsgivaren efterlever dessa bestämmelser.*

*Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).*

Paragrafen är ny och innebär att kollektivavtalsbärande fackförening får rätt till erforderlig information för att kunna bevaka att kollektivavtalet efterlevs även mot arbetstagare som inte är medlemmar i föreningen. Rätt till information föreligger emellertid endast om det finns skälig anledning att anta att arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalets villkor om lön och anställningsvillkor. Vill arbetstagarorganisationen ha ut information från arbetsgivaren skall organisationen begära detta skriftligen. Organisationens skall också precisera vilken information som begärs och ange vad som är grunden för att organisationen påstår att arbetsgivaren inte följer kollektivavtalet. Arbetstagarorganisationen har vid behov rätt att få ut uppgifter även om enskilda arbetstagares löner oavsett om dessa arbetstagare är medlemmar i organisationen eller inte.

Om en arbetsgivare vägrar att lämna ut begärd information kan arbetstagarorganisationen vända sig till Arbetsdomstolen som har att pröva om informationsskyldighet föreligger. Om Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren varit skyldig att lämna ut materialet kan domstolen ålägga arbetsgivaren att lämna ut det begärda materialet. Dessutom kan arbetsgivaren åläggas att betala skadestånd för brott mot MBL, jfr 54 och 55 §§ MBL. Något tolkningsföreträde för endera sidan skall inte föreligga i avvaktan på att frågan prövas.

Skulle arbetsgivaren lämna ut material som utvisar att denne brutit mot kollektivavtalet i aktuellt hänseende, kan Arbetsdomstolen pröva frågan om skadestånd för kollektivavtalsbrott, jfr 54 och 55 §§ MBL.

När det gäller frågan om tystnadsplikt bör MBLs regler om tystnadsplikt gälla inom den privata sektorn om det är fråga om uppgifter som rör enskilda arbetstagare. När det gäller den offentliga sektorn blir det i stället reglerna i sekretesslagen som skall tillämpas. Vilka tystnadspliktsregler som gäller för den information som arbetsgivaren lämnar ut bör komma till klart uttryck i paragrafen. I paragrafen har därför i andra stycket intagits regler om vilka tystnadspliktsbestämmelser som är tillämpliga.

# Kommittédirektiv



## Bättre möjligheter till bevakning av kollektivavtal

Dir.  
2004:98

Beslut vid regeringssammanträde den 23 juni 2004.

### Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas för att lämna förslag till hur en regering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats.

Uppdraget skall redovisas senast den 29 april 2005.

### Bakgrund

#### *Rätt till information enligt medbestämmandelagen*

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innehåller i 18–22 §§ bestämmelser om rätt till information. Av 19 § framgår följande. Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrettad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

Arbetsdomstolen har i några avgöranden slagit fast att det enligt medbestämmandelagen inte finns någon skyldighet för arbetsgivare att lämna ut uppgifter som rör oorganiserade arbetstagare (jfr t.ex. AD 1995 nr 73). Andra avgöranden har berört frågan om begräns-

ningar i arbetsgivarens informationsskyldighet, t.ex. när det gäller handlingar som kan tjäna som bevismedel mot arbetsgivaren i tvisteförhandlingar eller tvister (t.ex. AD 1982 nr 34 och AD 1989 nr 94, jfr också AD 1992 nr 16.)

#### *Europakonventionen*

Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna – Europakonventionen – skyddar bl.a. rätten till skydd för privat- och familjeliv. Enligt artikel 8 gäller att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Det har i olika sammanhang gjorts gällande att integritetsskyddet i artikel 8 kan utgöra ett hinder för att ge arbetstagarorganisationer rätt till löneuppgifter om arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen (jfr t.ex. prop. 1999/2000:143 s. 81 f. och s. 85 f.).

Europakonventionen skyddar också föreningsfriheten (artikel 11). Artikeln omfattar både den positiva föreningsrätten och den negativa. Konventionen gäller som lag i Sverige, se lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

#### *Regeringens skrivelse*

Regeringen har i mars 2004 i skrivelsen Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagare från nya medlemsstater enligt anslutningsfördraget (skr. 2003/04:119) anfört följande. Det är angeläget att framöver noggrant följa utvecklingen av situationen på arbetsmarknaden och i arbetslivet, både generellt och mer specifikt i vissa avseenden. För att hantera en ökad arbetskraftsrörlighet är det nödvändigt att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden fungerar och att tillsynen är effektiv. Det behövs en effektiv bevakning av att avtal på arbetsmarknaden följs. Detta gäller även i fall då arbetsgivare tecknat kollektivavtal men inte har några medlemmar i arbetstagarorganisationer bland sina anställda. I sådana fall kan det finnas behov av en lagstadgad skyldighet i t.ex. 19 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet för arbetsgivaren att ge berörda arbetstagarorganisationer den information som behövs för att en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknat kollektivavtal skall

kunna ske. En analys av om och hur en sådan rätt skulle kunna införas pågår för närvarande inom Regeringskansliet. Regeringen avser att återkomma till riksdagen i frågan när denna analys är färdig.

### *Riksdagens tillkännagivande*

Riksdagen har som sin mening tillkännagivit att regeringen skyndsamt bör återkomma till riksdagen med förslag om möjligheterna till bevakning av kollektivavtal. Riksdagen har i frågan anslutit sig till vad socialförsäkringsutskottet anförde i betänkandet Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagare från nya medlemsstater enligt anslutningsfördraget (bet. 2003/04:SfU15, rskr. 2003/04:199). Utskottet förklarade sig i betänkandet bl.a. instämma i regeringens uppfattning att det behövs en bra bevakning av att avtalen följs och att detta är angeläget även när inte några medlemmar i organisationen är anställda på arbetsplatsen. Det handlar enligt utskottet om nödvändigheten av att på olika sätt stärka de fackliga organisationernas möjligheter att motverka lönedumpning och försvara kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden. När det gäller möjligheterna till bevakning av kollektivavtal har utskottet pekat på möjligheten att göra ett tillägg till 19 § medbestämmandelagen. Utskottet har understrukit vikten av att regeringen skyndsamt återkommer till riksdagen med förslag i denna fråga.

### **Behovet av en utredning**

#### *Den svenska modellen*

Den svenska arbetsrättsliga modellen kännetecknas bl.a. av kollektivavtalens starka ställning. Arbetstagares anställningsvillkor regleras i stor utsträckning i kollektivavtal i stället för genom lagstiftning. Till skillnad från hur många andra länder i Europa utformat sina motsvarande system regleras exempelvis löne- och andra anställningsvillkor nästan uteslutande i kollektivavtal i Sverige. De mest väsentliga reglerna för arbetstagarinflytande är också beroende av att det finns kollektivavtal.

Kollektivavtalets starka ställning i rättsordningen bärs upp av en i internationell jämförelse hög organisationsgrad och arbetstagar-

sidan. Kollektivavtalen har arbetats fram av parterna själva, och de fackliga organisationerna har medlemmar och förtroendevalda ute på arbetsplatserna som vidtar åtgärder om reglerna inte följs. De avtalslutande parterna på båda sidor har också ett ansvar att se till att medlemmarna respekterar och följer de avtal man blivit överens om.

### *Fri rörlighet*

Reglerna om fri rörlighet för arbetstagare och tjänster och etableringsfriheten inom EU innebär bl.a. möjligheter för arbetsgivare i Sverige att bedriva verksamhet med arbetskraft från andra länder och för arbetsgivare i andra EES-länder att bedriva verksamhet i Sverige med svensk eller utländsk arbetskraft. Att träffa kollektivavtal är en facklig uppgift och de fackliga organisationerna har verktyg för att träffa avtal både med arbetsgivare i Sverige och med arbetsgivare som har hemvist eller säte i något annat land. Särskilt rätten att vidta sympatiåtgärder spelar en avgörande roll.

### *Bevakning av kollektivavtal*

När det gäller bevakningen av att ett träffat kollektivavtal respekteras har det i praktiken stor betydelse om den fackliga organisationen har medlemmar bland de anställda eller inte. På en arbetsplats där organisationen har medlemmar och förtroendevalda handhas saken via dessa. Men i fråga om en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal men vars anställda inte är fackligt organiserade, eller är organiserade i andra organisationer än den kollektivavtalsbärande, har den avtalsbärande organisationen begränsade möjligheter att följa om eller hur avtalet tillämpas. Ofta lär det saknas förutsättningar för att organisera arbetstagare i svenska fackliga organisationer när arbetstagarna är i landet endast en kort tid. Det finns i de fallen varken medlemmar eller förtroendevalda på arbetsplatsen som kan bevaka att ingångna avtal följs.

En arbetsgivare som träffar ett kollektivavtal är skyldig att tillämpa det. Att den skyldigheten i förhållande till den fackliga avtalsparten omfattar att tillämpa avtalets lönevillkor på även icke organiserade arbetstagare kan följa av avtalen. Härutöver – vid sidan av partsintresset att ingångna avtal följs av motparten – kan det

även från mer allmänna utgångspunkter vara av värde att det bevakas att skäligen löne- och anställningsvillkor, regler om försäkringar m.m. enligt kollektivavtal tillämpas på arbetsmarknaden. Det ligger för svenska förhållanden nära till hands att den uppgiften anförtros de fackliga organisationerna.

Det finns således ett berättigat intresse av att de fackliga organisationerna har rättsliga och praktiska möjligheter att övervaka att ingångna kollektivavtal följs även i de fall det hos arbetsgivaren inte finns medlemmar i den fackliga organisationen. Nuvarande reglering i medbestämmandelagen ger emellertid inte den fackliga organisationen tillräckliga möjligheter till detta. Rätten enligt 19 § medbestämmandelagen att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar gäller i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. På företag som är bundna av kollektivavtal men där den fackliga organisationen saknar medlemmar ger således inte bestämmelsen den fackliga organisationen någon rätt att få ut handlingar i avsikt att kontrollera om arbetsgivaren tillämpar kollektivavtalet korrekt. Regeln har inte heller till ändamål att säkerställa att organisationerna kan bevaka att ingångna kollektivavtal efterlevs. Syftet med arbetsgivarens ensidiga informationsskyldighet är i stället att skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utövande av de kollektivavtalsbärande organisationernas inflytande i arbetsgivarens verksamhet genom att tillförsäkra organisationerna den information som behövs för ändamålet (jfr AD 1989 nr 94). Bestämmelserna om informationsskyldigheten kompletterar alltså lagens regler om förhandlingsrätten (jfr också prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 231 f.f.).

Nuvarande ordning kan sägas innebära att träffade avtal i vissa situationer kan ignoreras utan att den arbetsgivare som avviker från avtalet löper nämnvärd risk för upptäckt och sanktioner i anledning av avtalsbrottet. Detta är inte rimligt. Både av rättviseskäl – för att den enskilde arbetstagaren inte skall utnyttjas otillbörligt – och som ett försvar för den svenska arbetsrättsliga modellen där övervakningen av att träffade avtal följs anförtrots arbetsmarknadens parter, bör det utredas hur en reglering kan utformas som ger arbetstagarorganisationerna den information eller de andra möjligheter som behövs för en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats.

## Uppdraget

En särskild utredare tillkallas för att lämna förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer de möjligheter de behöver för att kunna bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Utredaren skall i första hand överväga ändringar i medbestämmandelagen.

Utredaren skall beakta bl.a. hänsynen till den enskildes integritet, exempelvis i förhållande till Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och förhållandet till den negativa föreningsrätten. Vidare skall utredaren behandla frågor såsom arbetsgivares intresse av att avtalade löne- eller andra anställningsvillkor inte röjs, hur erhållen information skall hanteras av organisationen, det eventuella behovet av ändringar i bestämmelserna om tystnadsplikt och ekonomiska konsekvenser av en utökad informationsskyldighet. Utredaren skall särskilt beakta om administrativa och ekonomiska konsekvenser blir olika för små och större företag respektive arbetsgivare inom privat och offentlig sektor. Eventuella förslag skall utformas så att företagens administrativa kostnader hålls på en så låg nivå som möjligt. När det gäller redovisning av förslagets konsekvenser för företag bör samråd ske med Näringslivets regelnämnd.

Utredaren skall också belysa hur utökade fackliga befogenheter skulle förhålla sig till den svenska arbetsrättsliga modellen i stort och balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden.

Utredaren skall under arbetet samråda med arbetsmarknadens parter och i lämplig utsträckning även med andra organisationer som representerar de intressen som berörs.

Uppdraget skall redovisas senast den 29 april 2005.

(Näringsdepartementet)



2005-08-30

## Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv

### Ingress

Den svenska ekonomin och arbetsmarknaden påverkas i allt större utsträckning av en ökad internationalisering/globalisering. Den ökande integrationen inom och utvidgningen av den Europeiska Unionen illustrerar tydligt denna utveckling. För utstationering av arbetstagare för arbete i annat EU-/EES-land finns utstationeringsdirektivet (96/71/EG) som genomförts i Sverige genom utstationeringslagen (1999:678).

I ökad omfattning förekommer att företag utför arbete av tillfällig karaktär i annat land, t ex genom att utländska företag för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Detta har lett till att utländska företag i ökad utsträckning söker tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och LO har den 7 februari 2005 enats om att försöka finna principer och utgångspunkter för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Syftet med dessa principer och utgångspunkter är att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Detta sker genom att rekommendera förbundsparterna att i delar anpassa sina kollektivavtal i enlighet med nedanstående. Svenskt Näringsliv och LO har tagit fasta på att branschavtalen måste kunna anvisa fungerande lösningar också i fall det rör sig om företag som för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Det är angeläget att förbunden genomför sin analys med denna utgångspunkt och att erforderliga anpassningar av avtalen genomförs i enlighet med denna rekommendation.

Svenskt Näringsliv och LO rekommenderar förbunden att omgående inleda överläggningar om anpassning av respektive förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivare-

förbund inom Svenskt Näringsliv. Det förutsätts att förbundens överläggningar slutförs senast den 31 oktober 2005 och att tvister undviks under denna tid avseende de frågor som omfattas av överläggningarna. Svenskt Näringsliv och LO konstaterar att, för det fall sådan anpassning inte görs, medför denna rekommendation eller de förhandlingar som förts mellan förbundsparterna ingen förändring vad gäller respektive förbundsavtals tillämpning när utländska företag blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Denna rekommendation omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

### **Tillämpningsområde**

Denna rekommendation syftar till att förbundsparterna skall kunna överenskomma om erforderliga anpassningar av gällande förbundsavtal. Dessa regler skall omfatta arbetsgivare som är etablerade i annat land än Sverige och de arbetstagare som är utstationerade till Sverige. Överenskommelsen skall gälla när sådan arbetsgivare har ett i förväg tidsbegränsat medlemskap om högst 12 månader i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Reglerna i avtalet mellan förbundsparterna skall ha samma tillämpningsområde som det mellan parterna gällande förbundsavtalet.

### **Fredsplikt**

På Svenskt Näringsliv – LO-området blir kollektivavtalen i flertalet fall direkt tillämpliga genom att det berörda företaget vinner medlemskap i aktuellt arbetsgivarförbund. Denna grundläggande ordning innebär att fredsplikt gäller. Detta innebär att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör ett företag som erhållit inträde i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas av berört LO-förbund.

## Utstationeringsdirektivet med tillhörande svensk lag

Förbundsparterna förutsätts konstatera

- att i utstationeringsdirektivet anges de anställningsvillkor där värdlandets regler skall gälla vid utstationering av arbetstagare, att i den svenska utstationeringslagen anges den lagstiftning som alltid skall gälla för utländska företag verksamma i Sverige samt att för det enskilda anställningsförhållandet i övrigt gäller lagen i det land som följer av lagen 1998:167 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.
- att utstationeringslagen är tillämplig då det rör sig om verksamhet i utländska företag som omfattas av tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.
- att de i utstationeringslagen angivna lagbestämmelserna i flertalet fall är tvingande. De dispositiva reglerna gäller i huvudsak arbetstidslagen samt reglerna för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

### Anpassning av dispositiva områden

Förbundsparterna skall överenskomma om och på vilket sätt förbundsavtalets regler inom de dispositiva områdena skall anpassas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Det gäller främst följande:

**Arbetstidslagen**, med de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

**Semesterlagen** med regler för beräkning av semesterlön och semesterersättning och de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

### Övriga lagreglerade områden

Förbundsparterna förutsätts konstatera att bland de tvingande lagreglerna även återfinns Arbetsmiljölagen och tillhörande författningsregler. På olika avtalsområden har parterna träffat över-

enskommelser om arbetsmiljöavtal eller i arbetsmiljöanknutna frågor. Förbundsparterna skall träffa överenskommelse om huruvida och i så fall på vilket sätt kollektivavtal av detta slag skall tillämpas för de företag som omfattas av denna rekommendation.

### **Lönefrågor**

Förbundsparterna skall överenskomma om vilka bestämmelser beträffande lön som skall tillämpas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde och därvid överenskomma om hur branschavtalens lönebestämmelser skall tillämpas samt vad som skall gälla för det fall förbundsparterna inte kan enas i det enskilda fallet.

Om enighet i den sist nämnda frågan inte kan uppnås av förbundsparterna eller i förekommande fall inom ramen för gällande förhandlingsavtal, såsom industriavtalet, skall frågan hänskjutas till Svenskt Näringsliv och LO för gemensamt avgörande.

Vid bestämmande av lönenivå i det enskilda fallet, dvs för varje arbetsgivare och för varje uppdrag specifikt, skall förbundsavtalens lönepolitiska principer tillämpas. Vidare skall den existerande lönestrukturen i det utländska företaget beaktas.

### **Avtalsförsäkringar och pensioner**

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller villkor enligt överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO. Med anledning av de diskussioner som förevarit beträffande denna rekommendation har parterna överenskommit om vissa förändringar i de gemensamma villkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO att gälla för utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Villkoren framgår av bilaga 1.

### **Lagvals- och domsrättsfrågor mm**

Kollektivavtalen bör innehålla en bestämmelse om att tvister skall avgöras av svensk domstol.

Se vidare särskild PM, bilaga 2.

## Förhandlingsordning och tvister; kontroll

Förbundsparterna skall överenskomma om vilken förhandlingsordning som skall gälla vid de tillfällen då ett utländskt företag söker tidsbegränsat medlemskap i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv.

Förhandlingsordningen skall innehålla följande:

Arbetsgivarförbundet skall tillsammans med det ansökande företaget göra en skyndsam genomgång av den verksamhet som företaget avser bedriva. Härvid preciseras var, i vilken omfattning och under vilken tid arbete kommer att utföras samt hur förbundsavtalets regler vad avser de frågor som anges nedan skall tillämpas i det enskilda fallet.

Efter beslut om medlemskap har arbetsgivarförbundet att utan dröjsmål informera berört LO-förbund om resultatet av genomgången. Informationen skall avse de faktiska förhållandena och hur företaget avser tillämpa avtalet vad gäller:

- arbetstid
- beräkning av semesterlön och semesterersättning
- arbetsmiljöfrågor
- lönestruktur per yrke
- avtalsförsäkringar.

Den närmare utformningen av den information som skall lämnas definieras av förbundsparterna. Förbundsparterna har också att precisera vilken ordning som skall gälla för den händelse LO-förbundet önskar påkalla förhandling i frågan. De har därvid att definiera en ordning som, med särskilt beaktande av att det rör sig om tidsbegränsade medlemskap i arbetsgivarförbund av kort varaktighet, i god tid kan lämna slutligt besked om de villkor som skall gälla.

Sedan villkoren för det gästande företagens anställda fastställts enligt ovan skall arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som skall gälla i de ovan angivna hänseendena för dennes anställning i Sverige. Arbetsgivaren skall efter begäran från LO-förbundet lämna ut information som är nödvändig för kontroll av dessa anställningsvillkor. Rätten till information föreligger endast om det finns skälig anledning anta att arbetsgivaren inte tillämpar anställningsvillkoren. LO-förbundet skall precisera vilken information som efterfrågas och ange skäl för sin begäran.

Företrädare för berört LO-förbund har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

För medlemsföretag i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv som saknar representation i Sverige fullgör arbetsgivareförbundet medlemsföretagets förhandlings- och informationsskyldighet gentemot berört LO-förbund avseende den tid som omfattas av medlemskapet.

Stockholm den 30 augusti 2005

SVENSKT NÄRINGSLIV

LANDSORGANISATIONEN  
I SVERIGE

2005-08-30

Bilaga 1

**FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

Ärende: Utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige

Parter: Svenskt Näringsliv Landsorganisationen i Sverige (LO) Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Närvarande:

för Svenskt Näringsliv Jan-Peter Duker, ordförande, Ingvar Backle, Sofia Bergström och Hans Gidhagen, vid protokollet

för LO Erland Olauson, Jörgen Andersson, Paul Carlsson och Ellen Nygren

för PTK Anders Widlund och Bo Ragnar

---

§ 1 Parterna har enats om ändringar i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO för att reglera villkoren för företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Ändringar och tillägg i villkoren framgår av bilaga.

Förändringarna träder ikraft den 1 september 2005. För de företag som vid det datumet redan är verksamma i Sverige och som träffat försäkringsavtal med Fora om försäkringarna skall dock den tidsperiod om 12 månader som omnämns i § 7 a, räknas fr o m den dag då företaget började med sin verksamhet i Sverige.

§ 2 Förutom ordföranden utsågs Erland Olauson och Anders Widlund att justera detta protokoll.

Vid protokollet

Justeras

## Nya lydelse i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO fr o m den 1 september 2005

§ 7 Samtliga hos arbetsgivarens anställda arbetare som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGB, AGS, Avtalspension SAFLO, TFA samt TGL med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt.

Samtliga hos arbetsgivaren anställda tjänstemän som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om TFA med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt. För anställd som utför uppdrag utanför Sverige tillämpas § 11.

### Företag med tillfällig verksamhet i Sverige

§ 7 a Med företag som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige avses verksamhet som avses bedrivas i landet under en period som inte överstiger 12 månader. För dessa företag gäller försäkringsavtalets bestämmelser §§56–61.

§ 9 (*fjärde stycket*) Företagare med näringsverksamhet i Sverige och i företaget verksam make eller registrerad partner till företagaren kan normalt om de är verksamma i Sverige efter ansökan teckna företagarens egen försäkring enligt av försäkringsgivarna fastställda försäkringsvillkor.

§ 11 För anställd hos arbetsgivare som bedriver varaktig verksamhet i Sverige gäller försäkringsavtal om försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige i den omfattning och på så sätt som anges i "Bestämmelserna för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige" §§ 29–55.

§ 19 (*nytt stycke 4*) För anställda i företag som omfattas av särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige enligt §§ 56–61, och där företaget



försummat att ansluta sig till försäkringarna, gäller garantiregeln för TFA, TGL och AGS.

**§ 29** Dessa bestämmelser omfattar anställd som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands och som omedelbart före påbörjandet av tjänstgöringen utanför Sverige genom förvärvsarbete i verksamhet i landet eller genom drift av näringsverksamhet i Sverige enligt 2 kap 7 § Socialförsäkringslag (1999:799), omfattades av svensk socialförsäkring eller fullgjorde utlandstjänstgöring som omfattades av dessa bestämmelser. Bestämmelserna omfattar dock inte den som samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person med vilken han träffat anställningsavtal innefattande regler om sociala förmåner.

### **Särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige §§ 56–61**

**§ 56** Företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, skall inte teckna försäkringsavtal om AGB och omställningsstöd.

**§ 57** Anställd i företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, skall inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGS, under förutsättning att arbetsgivaren kan visa att den anställde omfattas av socialförsäkringssystemet i annat EU/EES-land.

**§ 58** I fall då försäkringsvillkoren §§ 56–62 är tillämpliga och det senare visar sig att verksamheten i Sverige kommer att överstiga 12 månader, medges inte undantag för tid efter utgången av månad 12.

**§ 59** Anställd som är utsänd till Sverige, och för vilken artikel 6 punkt 2 i direktiv 98/49/EG gäller, skall inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om Avtalspension SAF-LO, under förutsättning att avgifter fortfarande betalas in till kompletterande pensionssystem för denne.

§ 60 Vid undantag med stöd av §§ 56–59 skall företaget inte debiteras premier för de från försäkringsavtalets bestämmelser undantagna försäkringarna.

§ 61 Undantag enligt §§ 57–59 gäller under förutsättning att de medgivits av Fora AB.

§ 62 I det fall ett företag med säte utanför EU/EES bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, kan undantag medges på sätt motsvarande §§ 56–59 efter särskild prövning i försäkringsnämnden för avtalsförsäkringar.

xxx

2005-08-30

Bilaga 2

## PM

**Från:** Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv och Dan Holke,  
LO

**Ärende:** Lagvals- och domsrättsfrågor vid tillfälligt medlemskap  
i arbetsgivarförbund

---

1. De kollektivavtal som det utländska företaget blir bundet av genom tillfälligt medlemskap i ett svenskt arbetsgivarförbund skall bedömas enligt svensk rätt. I upplysningssyfte och för att undvika oklarheter kan det övervägas att ändå ta in en lagvalsklausul som hänvisar till svensk rätt i kollektivavtalet. Vi är inte ense om vilka rättsliga effekter som uppstår om det utländska företaget redan är bundet av ett kollektivavtal i sitt hemland som är tillämpligt på arbete i Sverige.
2. Enligt gällande EG-förordning och domsrättskonventioner kommer normalt domstolarna i det land där svaranden har sitt säte att vara behöriga att döma i tvister om kollektivavtal. Kollektivavtalen bör därför innehålla en bestämmelse om att tvister ska avgöras av svensk domstol för att undvika att svenska kollektivavtal kommer att tolkas av utländska domstolar med bristande kännedom om svenska förhållanden.
3. Om arbetstagaren inom ramen för sitt anställningsavtal vanligtvis utför arbete i ett annat land än Sverige skall de enskilda anställningsavtalen som utgångspunkt bedömas enligt rättsreglerna i det landet och av det landets domstolar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om ett annat lagval. För arbetet i Sverige kommer dock alltid de svenska lagregler som anges i utstationeringslagen att gälla liksom vissa regler av ordre public karaktär. Situationen blir en helt annan om det utländska företaget träffar anställningsavtal just för arbete i Sverige eller där den geografiska anknytningen för arbetsprestationen enligt avtalet har sin tyngdpunkt här. I sådana fall gäller svensk lag och svensk domsrätt.

4. Innehåller kollektivavtalet regler som i en viss fråga anknyter till svenska lagregler bör först avgöras om frågan skall anses lagreglerad eller kollektivavtalsreglerad. Om parternas avsikt varit att materiellt reglera frågan i kollektivavtalet blir svensk lag tillämplig, låt vara att tolkningen kan bli beroende av rekvisit som uppställs i den ifrågavarande lagstiftningen. Om anknytningen till en lagregel däremot endast är av upplysningskaraktär skall frågan alltjämt anses lagreglerad. I sådant fall blir den svenska lagregeln tillämplig om arbetet vanligtvis bedrivs i Sverige eller omfattas av utstationeringslagen. För tolkningen av avtalet kan det dock ha betydelse att den anknytning till lagstiftningen som avtalsparterna utgått från inte föreligger eller är relevant.

XXXX

2005-09-01

## Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv

### Ingress

Den svenska ekonomin och arbetsmarknaden påverkas i allt större utsträckning av en ökad internationalisering/globalisering. Den ökande integrationen inom och utvidgningen av den Europeiska Unionen illustrerar tydligt denna utveckling. För utstationering av arbetstagare för arbete i annat EU-/EES-land finns utstationeringsdirektivet (96/71/EG) som genomförts i Sverige genom utstationeringslagen (1999:678).

I ökad omfattning förekommer att företag utför arbete av tillfällig karaktär i annat land, t ex genom att utländska företag för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Detta har lett till att utländska företag i ökad utsträckning söker tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och PTK har därför enats om att försöka finna principer och utgångspunkter för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Syftet med dessa principer och utgångspunkter är att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Detta sker genom att rekommendera förbundsparterna att i delar anpassa sina kollektivavtal i enlighet med nedanstående.

Svenskt Näringsliv och PTK har tagit fasta på att branschavtalen måste kunna anvisa fungerande lösningar också i fall det rör sig om företag som för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Det är angeläget att förbunden genomför sin analys med denna utgångspunkt och att erforderliga anpassningar av avtalen genomförs i enlighet med denna rekommendation.

Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar förbunden att omgående inleda överläggningar om anpassning av respektive förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivare-

förbund inom Svenskt Näringsliv. Det förutsätts att förbundens överläggningar slutförs senast den 31 oktober 2005 och att tvister undviks under denna tid avseende de frågor som omfattas av överläggningarna. Svenskt Näringsliv och PTK konstaterar att, för det fall sådan anpassning inte görs, medför denna rekommendation eller de förhandlingar som förts mellan förbundsparterna ingen förändring vad gäller respektive förbundsavtals tillämpning när utländska företag blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Denna rekommendation omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

### **Tillämpningsområde**

Denna rekommendation syftar till att förbundsparterna skall kunna överenskomma om erforderliga anpassningar av gällande förbundsavtal. Dessa regler skall omfatta arbetsgivare som är etablerade i annat land än Sverige och de arbetstagare som är utstationerade till Sverige. Överenskommelsen skall gälla när sådan arbetsgivare har ett i förväg tidsbegränsat medlemskap om högst 12 månader i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Reglerna i avtalet mellan förbundsparterna skall ha samma tillämpningsområde som det mellan parterna gällande förbundsavtalet.

### **Fredsplikt**

På Svenskt Näringsliv – PTK-området blir kollektivavtalen i flertalet fall direkt tillämpliga genom att det berörda företaget vinner medlemskap i aktuellt arbetsgivarförbund. Denna grundläggande ordning innebär att fredsplikt gäller. Detta innebär att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör ett företag som erhållit inträde i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas av berört PTK-förbund.

## Utstationeringsdirektivet med tillhörande svensk lag

Förbundsparterna förutsätts konstatera

- att i utstationeringsdirektivet anges de anställningsvillkor där värdlandets regler skall gälla vid utstationering av arbetstagare, att i den svenska utstationeringslagen anges den lagstiftning som alltid skall gälla för utländska företag verksamma i Sverige samt att för det enskilda anställningsförhållandet i övrigt gäller lagen i det land som följer av lagen 1998:167 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.
- att utstationeringslagen är tillämplig då det rör sig om verksamhet i utländska företag som omfattas av tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.
- att de i utstationeringslagen angivna lagbestämmelserna i flertalet fall är tvingande. De dispositiva reglerna gäller i huvudsak arbetstidslagen samt reglerna för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

### Anpassning av dispositiva områden

Förbundsparterna skall överenskomma om och på vilket sätt förbundsavtalets regler inom de dispositiva områdena skall anpassas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Det gäller främst följande:

**Arbetstidslagen**, med de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

**Semesterlagen** med regler för beräkning av semesterlön och semesterersättning och de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

### Övriga lagreglerade områden

Förbundsparterna förutsätts konstatera att bland de tvingande lagreglerna även återfinns Arbetsmiljölagen och tillhörande författningsregler. På olika avtalsområden har parterna träffat överens-

kommelser om arbetsmiljöavtal eller i arbetsmiljöanknutna frågor. Förbundsparterna skall träffa överenskommelse om huruvida och i så fall på vilket sätt kollektivavtal av detta slag skall tillämpas för de företag som omfattas av denna rekommendation.

### **Lönefrågor**

Förbundsparterna skall överenskomma om vilka bestämmelser beträffande lön som skall tillämpas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde och därvid överenskomma om hur branschavtalens lönebestämmelser skall tillämpas samt vad som skall gälla för det fall förbundsparterna inte kan enas i det enskilda fallet.

Om enighet i den sist nämnda frågan inte kan uppnås av förbundsparterna eller i förekommande fall inom ramen för gällande förhandlingsavtal, såsom industriavtalet, skall frågan hänskjutas till Svenskt Näringsliv och PTK för gemensamt avgörande.

Vid bestämmande av lönenivå i det enskilda fallet, dvs för varje arbetsgivare och för varje uppdrag specifikt, skall förbundsavtalens lönepolitiska principer tillämpas. Vidare skall den existerande lönestrukturen i det utländska företaget beaktas.

### **Avtalsförsäkringar och pensioner**

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller villkor enligt överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Med anledning av de diskussioner som förevarit beträffande denna rekommendation har parterna överenskommit om vissa förändringar i dessa överenskommelser att gälla för utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Villkoren framgår av bilaga 1.

### **Lagvals- och domsrättsfrågor mm**

Kollektivavtalen bör innehålla en bestämmelse om att tvister skall avgöras av svensk domstol.



## Förhandlingsordning och tvister; kontroll

Förbundsparterna skall överenskomma om vilken förhandlingsordning som skall gälla vid de tillfällen då ett utländskt företag söker tidsbegränsat medlemskap i ett arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Förhandlingsordningen skall innehålla följande:

Arbetsgivareförbundet skall tillsammans med det ansökande företaget göra en skyndsam genomgång av den verksamhet som företaget avser bedriva. Härvid preciseras var, i vilken omfattning och under vilken tid arbete kommer att utföras samt hur förbundsavtalets regler vad avser de frågor som anges nedan skall tillämpas i det enskilda fallet.

Efter beslut om medlemskap har arbetsgivareförbundet att utan dröjsmål informera berört PTK-förbund om resultatet av genomgången. Informationen skall avse de faktiska förhållandena och hur företaget avser tillämpa avtalet vad gäller:

- arbetstid
- beräkning av semesterlön och semesterersättning
- arbetsmiljöfrågor
- lönestruktur
- avtalsförsäkringar.

Den närmare utformningen av den information som skall lämnas definieras av förbundsparterna. Förbundsparterna har också att precisera vilken ordning som skall gälla för den händelse PTK-förbundet önskar påkalla förhandling i frågan. De har därvid att definiera en ordning som, med särskilt beaktande av att det rör sig om tidsbegränsade medlemskap i arbetsgivareförbund av kort varaktighet, i god tid kan lämna slutligt besked om de villkor som skall gälla.

Sedan villkoren för det gästande företagens anställda fastställts enligt ovan skall arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som skall gälla i de ovan angivna hänseendena för dennes anställning i Sverige. Arbetsgivaren skall efter begäran från PTK-förbundet lämna ut information som är nödvändig för kontroll av dessa anställningsvillkor. Rätten till information föreligger endast om det finns skälig anledning anta att arbetsgivaren inte tillämpar anställningsvillkoren. PTKförbundet skall precisera vilken information som efterfrågas och ange skäl för sin begäran.

Företrädare för berört PTK-förbund har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

För medlemsföretag i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv som saknar representation i Sverige fullgör arbetsgivareförbundet medlemsföretagets förhandlings- och informationskyldighet gentemot berört PTK-förbund avseende den tid som omfattas av medlemskapet.

Stockholm den 1 september 2005

SVENSKT NÄRINGSLIV

FÖRHANDLINGS- OCH  
SAMVERKANSRÅDET PTK

# Statens offentliga utredningar 2005

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Riktlinjer för en ny tillståndsperiod. Ku.
2. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Finansiering och skatter. Ku.
3. Sveriges tillträde till 1995 års Unidroit-konvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. Ku.
4. Liberalisering, regler och marknader. + Bilagor. N.
5. Postmarknad i förändring. N.
6. Säkert inlåst?  
En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. Ju.
7. Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. Fi.
8. Behov av rörlig ledningsstödsresurs. Fö.
9. KRUT  
Reformerat regelverk för handel med försvarsmateriel. UD.
10. Handla för bättre klimat.  
Från införande till utförande. M.
11. Välfärdsverksamhet för sjömän. N.
12. Bokpriskommissionens slutrapport. Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. U.
13. Lördagsdistribution av dagstidningar. U.
14. Effektivare handläggning av anknytningsärenden. UD.
15. Familjeåterförening och fri rörlighet för tredjelandsmedborgare. UD.
16. Reformerat system för insättningsgarantin. Fi.
17. Vem får jaga och fiska?  
Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. Jo.
18. Prospektansvar. Fi.
19. Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. Fi.
20. Konsumentskydd vid modemkapning. Ju.
21. Vinstandelar. Fi.
22. Nya upphandlingsregler. Fi.
23. en BRASkatt? – beskattning av avfall som förbränns. Fi.
24. Arbetslivsinriktad rehabilitering.  
Framtida organisation för Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
25. Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. S.
26. Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd och färdtjänst. + Bilaga, lättläst och Daisy. S.
27. Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. Jo.
28. Dubbel bosättning för ökad rörlighet. Fi.
29. Storstad i rörelse.  
Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. Ju.
30. Lagen om byggfelsförsäkring.  
En utvärdering. M.
31. Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. U.
32. Regeringens stabsmyndigheter. Fi.
33. Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. M.
34. Socialtjänsten och den fria rörligheten. S.
35. Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. Fi.
36. På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. Jo.
37. Tolkutbildning – nya former för nya krav. U.

38. Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. Ju.
39. Skog till nytta för alla? N.
40. Rätten till mitt språk  
Förstärkt minoritetsskydd. Ju.
41. Bortom Vi och Dom.  
Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Ju.
42. Säker information. Förslag till informationssäkerhetspolitik. Fö.
43. Vårdnad – Boende – Umgänge  
Barnets bästa, föräldrars ansvar.  
Del A + B. Ju.
44. Smiley: Hygien och redlighet i livsmedelshandlingen. Jo.
45. Säkra förare på moped, snöskoter och terränghjulning. N.
46. Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering.  
En fusion mellan Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
47. Kärnavfall – barriärerna, biosfären och samhället. M.
48. Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. U.
49. Unionsmedborgares rörlighet inom EU. UD.
50. Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick. N.
51. Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. Jo.
52. Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. Jo.
53. Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. Fi.
54. Framtidens kriminalvård. Del 1+2. Ju.
55. Bättre inomhusmiljö. M.
56. Det blågula glashuset.  
– strukturell diskriminering i Sverige. Ju.
57. Enhetlig eller differentierad mervärdesskatt? + Bilagedel. Fi.
58. Ny reglering av offentliga uppköps-erbjudanden. Ju.
59. Miljöbalken; miljökvalitetsnormer, miljöorganisationerna i miljöprocessen och avgifter. M.
60. Efter flodvågen – det första halvåret. Fö.
61. Personuppgifter för samhällets behov. Fi.
62. Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. U.
63. Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter konkurs. N.
64. en BRASKatt! – beskattning av avfall som deponeras. Fi.
65. Registerkontroll av personal vid hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga. S.
66. Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. + Forskarrapporter.  
+ Sammanfattning N.
67. Energideklarationer.  
Metoder, utformning, register och expertkompetens. M.
68. Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. Fi.
69. Sverige inifrån.  
Röster om etnisk diskriminering. Ju.
70. Polisens behov av stöd i samband med terrorismbekämpning. Ju.
71. Informationssäkerhetspolitik.  
Organisatoriska konsekvenser. Fö.
72. Alkolås – nyckel till nollvisionen. N.
73. Reformerad föräldraförsäkring.  
Kärlek Omvårdnad Trygghet.  
+ Bilagor. S.
74. Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. Jo.
75. Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. Jo.
76. Fiskevårdens finansiering. Jo.
77. Får jag lov?  
Om planering och byggande. Del 1+2. M.
78. Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. U.
79. Vem får jaga och fiska? Historia, folk- rätt och miljö. Jo.
80. Uppdragsarkeologi i tiden. U.
81. Källan till en chans. Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.  
+ Särtryck: Mål och förslag.  
+ Bilaga: Kunskapsöversikt. S.

82. Personer med tungt missbruk.  
Stimulans till bättre vård och behandling. S.
83. Kärnavfall – kostnader och finansiering.  
M.
84. En ny uppgifts- och ansvarsfördelning  
mellan polis och åklagare. Ju.
85. Tillsyn på försäkringsområdet. Fi.
86. Ägaransvar vid trafikbrott. N.
87. Svårnavigerat? Premiepensionssparande  
på rätt kurs. Fi.
88. Vräkning och hemlöshet – drabbar  
också barnfamiljer. S.
89. Bevakning av kollektivavtals efter-  
levnad. N.

# Statens offentliga utredningar 2005

---

## Systematisk förteckning

### Justitiedepartementet

---

#### Säkert inlåst?

En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. [6]

Konsumentskydd vid modemkapning. [20]  
Storstad i rörelse.

Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. [29]

Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. [38]

#### Rätten till mitt språk

Förstärkt minoritetsskydd. [40]

#### Bortom Vi och Dom.

Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. [41]

#### Vårdnad – Boende – Umgänge.

Barnets bästa, föräldrars ansvar.

Del A + B. [43]

Framtidens kriminalvård. Del 1+2. [54]

#### Det blågula glashuset.

– strukturell diskriminering i Sverige. [56]

Ny reglering av offentliga uppköps-erbjudanden. [58]

#### Sverige inifrån.

Röster om etnisk diskriminering. [69]

Polisens behov av stöd i samband med terrorismbekämpning. [70]

En ny uppgifts- och ansvarsfördelning mellan polis och åklagare. [84]

### Utrikesdepartementet

---

#### KRUT

Reformerat regelverk för handel med försvarsmateriel. [9]

Effektivare handläggning av anknytningsärenden. [14]

Familjeåterförening och fri rörlighet för tredjelandsmedborgare. [15]

Unionsmedborgares rörlighet inom EU. [49]

### Försvarsdepartementet

---

Behov av rörlig ledningsstödsresurs. [8]

Säker information. Förslag till informations-säkerhetspolitik. [42]

Efter flodvågen – det första halvåret. [60]

Informationssäkerhetspolitik.

Organisatoriska konsekvenser. [71]

### Socialdepartementet

---

Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. [25]

Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd och färdtjänst. + Bilaga, lätläst och Daisy. [26]

Socialtjänsten och den fria rörligheten. [34]

Registerkontroll av personal vid hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga. [65]

Reformerad föräldraförsäkring.

Kärlek Omvårdnad Trygghet. + Bilagor. [73]

Källan till en chans. Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.

+ Särtryck: Mål och förslag.

+ Bilaga: Kunskapsöversikt. [81]

Personer med tungt missbruk.

Stimulans till bättre vård och behandling. [82]

Vräkning och hemlöshet – drabbar också barnfamiljer. [88]

## **Finansdepartementet**

---

- Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. [7]
- Reformerat system för insättningsgarantin. [16]
- Prospektansvar. [18]
- Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. [19]
- Vinstandelar. [21]
- Nya upphandlingsregler. [22]
- en BRASkatt? – beskattning av avfall som förbränns. [23]
- Dubbel bosättning för ökad rörlighet. [28]
- Regeringens stabsmyndigheter. [32]
- Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. [35]
- Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. [53]
- Enhetlig eller differentierad mervärdes-skatt? + Bilagedel. [57]
- Personuppgifter för samhällets behov. [61]
- en BRASkatt! – beskattning av avfall som deponeras. [64]
- Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. [68]
- Tillsyn på försäkringsområdet. [85]
- Svårnavigerat? Premiépensionssparande på rätt kurs. [87]

## **Utbildnings- och kulturdepartementet**

---

- Radio och TV i allmänhetens tjänst. Riktlinjer för en ny tillståndperiod. [1]
- Radio och TV i allmänhetens tjänst. Finansiering och skatter. [2]
- Sveriges tillträde till 1995 års Unidroit-konvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. [3]
- Bokpriskommissionens slutrapport. Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. [12]
- Lördagsdistribution av dagstidningar. [13]
- Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. [31]
- Tolkutbildning – nya former för nya krav. [37]
- Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. [48]
- Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. [62]

- Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. [78]
- Uppdragsarkeologi i tiden. [80]

## **Jordbruksdepartementet**

---

- Vem får jaga och fiska? Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. [17]
- Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. [27]
- På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. [36]
- Smiley: Hygien och redlighet i livsmedels-hantering. [44]
- Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. [51]
- Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. [52]
- Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. [74]
- Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. [75]
- Fiskevårdens finansiering. [76]
- Vem får jaga och fiska? Historia, folkrätt och miljö. [79]

## **Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet**

---

- Handla för bättre klimat. Från införande till utförande. [10]
- Lagen om byggförsäkring. En utvärdering. [30]
- Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. [33]
- Kärnavfall – barriärerna, biosfären och samhället. [47]
- Bättre inomhusmiljö. [55]
- Miljöbalken; miljö kvalitetsnormer, miljöorganisationerna i miljöprocessen och avgifter. [59]
- Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter konkurs. [63]
- Energideklarationer. Metoder, utformning, register och expertkompetens. [67]
- Får jag lov? Om planering och byggande. Del 1+2. [77]
- Kärnavfall – kostnader och finansiering. [83]

## Näringsdepartementet

---

- Liberalisering, regler och marknader. [4]  
Postmarknad i förändring. [5]  
Välfärdsverksamhet för sjömän. [11]  
Arbetslivsinriktad rehabilitering.  
Framtida organisation för Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. [24]  
Skog till nytta för alla? [39]  
Säkra förare på moped, snöskoter och terränghjuling. [45]  
Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering. En fusion mellan Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. [46]  
Arbetskraftsinvandring till Sverige  
– befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick. [50]  
Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. + Forskarrapporter.  
+ Sammanfattning. [66]  
Alkolås – nyckel till nollvisionen. [72]  
Ågaransvar vid trafikbrott. [86]  
Bevakning av kollektivavtals efterlevnad. [89]