

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

A2018/01812/ARM

31 januari 2019

REMISSVAR – Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (DS 2018:40)

Arbetsgivaralliansen är en fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisation som tillsammans organiserar cirka 3 400 arbetsgivare av ideell, idéburen och kooperativ karaktär med tillsammans cirka 39 000 anställda. Tillsammans representerar Arbetsgivaralliansen arbetsgivare inom branscherna, ideella och idéburna organisationer, idrott, TRIA-sociala tregrenig i arbetslivet, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

Sammanfattning

Arbetsgivaralliansen tillstyrker promemorians förslag på ändring av medbestämmandelagen (1976:580).

Motivering

Arbetsgivaralliansen har vid något enstaka fall de senaste åren drabbats av de stridsåtgärder som föreslås bli otillåtna. Arbetsgivaralliansen anser att promemorians lagförslag – som vilar på ett förslag som har tagits fram av Svenskt Näringsliv samt LO, TCO och Saco – är nödvändigt för att bibehålla funktionaliteten av och respekten för den svenska modellen.

Promemorians innehåll

Sammanfattning bifogas ([bilaga 1](#)).

Stockholm som ovan



Hans-Göran Elo
förbundsdirektör

Bilaga

1. Sammanfattning av promemorians förslag

Bilaga 1 – Sammanfattning av promemorians förslag

I promemorian föreslås att en arbetstagare i vissa fall inte ska få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation.

1. Ny 41 d § – Förutsättningar för lovlighet

Det föreslås att arbetstagare inte får vidta stridsåtgärder gentemot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för arbetet i fråga, såvida inte följande förutsättningar är uppfyllda:

- Stridsåtgärden har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför *fredsplikt*.
- Arbetstagarorganisationen ska inför åtgärden ha *förhandlat* med arbetsgivaren enligt 10 § MBL om de krav som organisationen ställer. Förhandlingskravet uppställs för att det ska gå att identifiera syftet med stridsåtgärden.
- *Ytterligare krav* utöver de som förhandlats får inte ställas.
- Krav avseende vilken *rättslig verkan* kollektivavtalet ska ha mellan parterna får inte ställas. Enligt den så kallade Britannia-principen får inte stridsåtgärder vidtas i syfte att tränga undan tillämpningen av ett befintligt kollektivavtal. Om arbetstagarorganisationen avkräver arbetsgivaren besked om sin ståndpunkt om vilken rättslig verkan det krävda kollektivavtalet kommer att få, får det enligt lagstiftaren förmodas att syftet med stridsåtgärden är att tränga ut det befintliga kollektivavtalet.

Förslaget påverkar inte rätten att delta i indrivningsblockader eller sympatiåtgärder. Det medför inte heller någon utökad fredsplikt i förhållande till arbetsgivare som saknar kollektivavtal för det aktuella arbetet. Inte heller rätten att vidta politiska stridsåtgärder eller internationella sympatiåtgärder påverkas av förslaget.

2. Ändring av 44 § – Ingen kvarlevande stridsrätt efter förhandling om MB-avtal

I dag förskriver 44 § MBL att om part ställt krav på ingående av ett MB-avtal i en förhandling och inte lyckas teckna ett sådant avtal, föreligger det en kvarlevande stridsrätt i frågan. För att de nu föreslagna ändringarna i 41 d § MBL ska bli effektiva föreslås att den kvarlevande stridsrätten tas bort för arbetstagarorganisation som i samband med kollektivavtalsförhandlingar med en redan

kollektivavtalsbunden arbetsgivare begär att få sluta ett avtal om medbestämmanderätt.

3. Utvidgat förbud mot stridsåtgärder i rättstvister

I dag gäller förbud enligt 41 § MBL för arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal att vidta stridsåtgärder som avser utöva påtryckning i rättstvister (pågående individuella tvister avseende innebörden eller tillämpningen av kollektivavtal lag). Förslaget innebär att förbudet även ska gälla för arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal.

4. Ikraftträdande

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2020.