

Sammanfattning

En svensk arbetstagarorganisation har vidtagit stridsåtgärder mot ett lettiskt bolag, som hyr ut arbetskraft från Lettland till företag som bedriver verksamhet i Sverige. En annan svensk arbetstagarorganisation har vidtagit sympatiåtgärder mot det lettiska bolaget. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till någon av de svenska arbetstagarorganisationerna. Bolaget, som är bundet av två kollektivavtal med en lettisk arbetstagarorganisation, hävdar bl.a. att stridsåtgärderna strider mot EG-rätten. Interimistisk prövning av stridsåtgärdernas tillåtlighet.

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2004-12-22
StockholmBeslut nr 111/04
Mål nr A 268/04

KÄRANDE

Laval un Partneri Ltd, c/o Elmszell Advokatbyrå HB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Anders Elmér och jur. kand. Martin Agell,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 STOCKHOLM
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning 1, Box 1288,
171 25 SOLNA
Ombud för 1 och 2: advokaten Peter Kindblom, Box 7315,
103 90 STOCKHOLM
3. Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 STOCKHOLM
Ombud för 3: chefsjuristen Dan Holke, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SAKEN

Olovlig stridsåtgärd m.m.; nu fråga om interimistiskt förordnande

Laval un Partneri Ltd (bolaget) är ett lettiskt bolag med säte i Riga, Lettland. Bolaget hyr ut arbetskraft från Lettland till företag som driver verksamhet i Sverige. För närvarande hyr bolaget ut arbetskraft i samband med entreprenader som bedrivs av bolaget L&P Baltic Bygg AB (Baltic) i Vaxholms stad och Danderyds kommun.

Bolaget är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till vare sig Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), dess avdelning 1 eller Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerförbundet). Det är bundet av två kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning 1 (i fortsättningen Byggettan eller avdelningen) varslade i en skrivelse den 19 oktober 2004 bolaget om stridsåtgärder. Skrivelsen har följande innehåll.

Varsel enligt 45 § medbestämmandelagen

Med anledning av att Laval un Partneri LTD vägrar teckna avtal om arbets- och lönevillkor, varslar Svenska Byggnadsarbetareförbundet om att allt bygg- och anläggningsarbete på nämnda arbetsgivares arbetsplatser kommer att utsättas för stridsåtgär-

der avseende total arbetsnedläggelse, strejk för samtliga medlemmar i Byggnads från och med den 2 november 2004.

Därutöver förklaras ovan nämnda arbeten och arbetsplatser samtidigt i blockad från samma datum.

Arbetsnedläggelsen, strejken samt blockaden kvarstår till dess uppgörelse blir träffad med undertecknad organisation, även om annan arbetsgivare övertar arbetet i fråga.

I en skrivelse den 22 oktober 2004 från bolaget till avdelningen anfördes bl.a. följande.

Den varslade stridsåtgärden är otillåten såsom stridande mot gällande rätt. Detta gäller främst vissa EG-rättsliga regler, vilket jag tidigare upplyst Byggettan om. Stridsåtgärden får därför inte påbörjas eller vidmakthållas intill dess denna fråga är löst. Svenska Byggnadsarbetareförbundet har istället att i sedvanlig ordning väcka talan vid Arbetsdomstolen för att få klarlagt huruvida förbundets uppfattning, trots allt, är riktig och att förbundet har möjlighet att vidta den varslade stridsåtgärden. Intill dess råder således interimistisk fredsplikt. Vidmakthåller förbundet sitt varsel och påbörjar stridsåtgärden förbehåller sig Laval un Partneri LTD att kräva skadestånd från förbundet.

En varslad stridsåtgärd ska även beslutas i behörig ordning. Normalt åligger detta förbundet och inte en avdelning. Den varslade stridsåtgärden synes beslutad av Byggettan. Jag får därför be Dig styrka att den varslade åtgärden är beslutad i behörig ordning. Så länge denna behörighetsfråga är oklar råder även på denna grund interimistisk fredsplikt jämlikt MBL 41§ första stycket.

I en skrivelse den 25 oktober 2004 från avdelningen till bolaget anfördes följande.

Ni har till Byggettan inkommit med en invändning om huruvida den varslade blockaden enligt MBL 45 § mot Laval un Partneri LTD är beslutad i vederbörlig ordning. Byggettan har till Byggnadsarbetareförbundet ansökt om rätten att utfärda blockad mot rubricerad arbetsgivare.

Ansökan avser arbetsgivarens vägran att teckna avtal om arbets- och lönevillkor.

Byggnadsarbetareförbundet har beslutat bifalla Byggettans hemställan i behörig ordning.

Vi kan konstatera att lagenlig varseltid enligt MBL § 45 är uppfylld genom det rekommenderade brevet till Laval un Partneri LDT och dess ombud om varslade stridsåtgärder från och med den 2 november 2004, därest uppgörelse dessförinnan icke träffats.

Samma dag, den 25 oktober 2004, gjorde bolaget i brev till avdelningen en ny fredspliktsinvändning, i vilken hävdades att den varslade stridsåtgärden inte beslutats i behörig ordning och att blockaden var otillåten då den grundades på avtalskrav som innebar en otillåten begränsning i rätten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 49 EG-fördraget.

Elektrikerförbundet varslade i en skrivelse den 23 november 2004 Elektriska Installatörsorganisationen EIO om sympatiåtgärder. Skrivelsen har följande innehåll.

Varsel om sympatiåtgärder

Svenska Byggnadsarbetareförbundet har begärt att få teckna kollektivavtal med Laval Un Partneri Ltd. Företaget har vägrat att teckna kollektivavtal. Som en sympatiåtgärd och för att understödja Svenska Byggnadsarbetareförbundet i dess krav varslar Svenska Elektrikerförbundet härmed om blockad mot alla elektriska installationer som utförs på Laval Un Partneri Ltd:s arbetsplatser, Burevägen 6 A, Djursholm och Fredrikstrandsvägen 2 i Vaxholm oberoende av vilket företag som utför dem. För närvarande utförs dessa arbeten av Skanska Elektro AB Hakegatan 1, 211 24 Malmö och Bravida Elektrobyrå Box 1526, 171 29 Solna. Blockaden fortsätter även om dessa arbeten övertas av annan.

Blockaden träder i kraft Fredagen den 3 december klockan 6.00 och pågår tills Laval Un Partneri Ltd tecknar kollektivavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet eller tills Svenska Byggnadsarbetareförbundet av annat skäl upphör med stridsåtgärder riktade mot Laval Un Partneri Ltd.

Stridsåtgärderna trädde i kraft den 2 november 2004, och Elektrikerförbundets sympatiåtgärder trädde i kraft den 3 december 2004.

Bolaget har den 7 december 2004 väckt talan vid Arbetsdomstolen mot Byggnads, avdelningen och Elektrikerförbundet. Bolaget har därvid yrkat att domstolen förklarar att Byggnads och avdelningens stridsåtgär-

der avseende ”arbetsnedläggelse, strejk och blockad” mot bolagets arbetsplatser är olovliga och skall hävas, samt att Elektrikerförbundets sympatiåtgärder avseende ”arbetsnedläggelse, strejk och blockad” mot elektriska installationer vid bolagets arbetsplatser är olovliga och skall hävas. Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen genom interimistiskt beslut för tiden intill dess tvisten slutligt har avgjorts skall förklara att arbetstagarparterna är skyldiga att häva de pågående stridsåtgärderna. Bolaget har även yrkat förpliktande för arbetstagarparterna att utge allmänt skadestånd.

Arbetstagarparterna har bestritt bolagets yrkande om interimistiskt förordnande.

Arbetsdomstolen har den 20 december 2004 hållit särskilt sammanträde för behandling av bolagets yrkande om interimistiskt förordnande.

Till utveckling av sin talan i frågan om interimistiskt förordnande har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Bolaget har för närvarande cirka 35 lettiska arbetare utstationerade i Stockholmsområdet. Cirka 65 procent av de lettiska arbetarna är medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet. De betalar en procent av sin lön till det lettiska byggnadsarbetareförbundet som medlemsavgift.

Bolaget är skyldigt att tillämpa lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). De regler om arbets- och anställningsvillkor som finns i 5–7 §§ utstationeringslagen är intagna i de lettiska arbetarnas anställningsavtal och kollektivavtal. Någon regel om minimilön som måste följas av bolaget finns inte i utstationeringslagen. En sådan regel finns däremot i Europaparlamentets och Rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet). Bolaget har med stöd av 9 § utstationeringslagen ställt frågor till Arbetsmiljöverket, vilket är ett sådant förbindelsekontor som avses i artikel 4.3 i utstationeringsdirektivet, om bl.a. vilken minimilön som bolaget är skyldigt att betala i Sverige. Av myndighetens svar framgår att det inte finns några regler om minimilön i den svenska lagstiftningen som bolaget är skyldigt att följa.

I juli 2004 kontaktades bolaget av representanter för avdelningen, som krävde bl.a. att bolaget skulle överge sitt månadslönesystem för att i stället övergå till byggnadsavtalets komplicerade prestationslönesystem.

Förhandlingar om kollektivavtal mellan bolaget och avdelningen har därefter förevarit vid upprepade tillfällen fram till i slutet av september 2004. Avdelningens krav på kollektivavtal beträffande arbetsplatsen Söderfjärdsskolan i Vaxholms stad framgår bl.a. av ett protokoll från den förhandling som hölls mellan parterna den 15 september 2004 och innebär sammanfattningsvis att bolaget skall

1. betala 1,5 procent av lönesumman i granskningsavgifter till Byggnads och 0,8 procent av lönesumman i avgift till en för branschen gemensam utbildningskassa,
2. betala arbetare 145 kr per timme,
3. betala avgifter på 5,9 procent av lönesumman för AFA-försäkringar,
4. tillämpa samtliga regler i bemanningsavtalet och byggnadsavtalet som endast finns på svenska och som omfattar cirka 170 sidor komplicerad avtalstext.

Enligt avdelningen var det inte aktuellt med ackordslön i Vaxholm utan tidlön skulle utges. Det framgår också av protokollet att avdelningen krävde ett förstahandsavtal, som skulle tränga undan de lettiska avtalen.

Då bolaget inte kunde godta avdelningens långtgående avtalskrav varslade avdelningen om stridsåtgärder i enlighet med det hot härom som framfördes vid förhandlingen den 15 september 2004, varefter stridsåtgärderna och Elektrikerförbundets sympatiåtgärder trädde i kraft.

Den 1 december 2004 skedde på initiativ av Medlingsinstitutet en överläggning mellan parterna. Avdelningen upprepade då sina avtalskrav – med en marginell justering av kravet på timlön från 145 kr till 138 kr – och förklarade att om inte kraven bifölls, skulle primäråtgärderna och sympatiåtgärderna pågå tills bolaget hade accepterat kraven. Något alternativ gavs inte. Enligt avdelningen skulle kraven gälla samtliga lettiska arbetare och inte endast eventuella medlemmar i Byggnads.

Varken Byggnads eller Elektrikerförbundet har någon medlem som berörs av avtalskraven.

Bolaget har förklarat sig berett att acceptera kollektivavtal med en månadslön motsvarande en timlön på cirka 109 kr, vilket motsvarar den s.k. stupstocken i bygg- och reparationsavtalen, men har avvisat övriga avtalskrav. Bolaget har framställt fredspliktsinvändningar till avdelningen och Elektrikerförbundet, men dessa har ignorerats.

Bolaget har under tiden september–december 2004 drabbats av tilltagande svårigheter att bedriva verksamhet, särskilt i Vaxholms stad. Byggnads ombudsmän har avlagt ständiga besök inne på arbetsplatsen, vilket har försenat arbetet. Avdelningens ombudsmän har satt upp röda anslag vid arbetsplatsen om stridsåtgärderna som oroar omgivningen,

beställaren och leverantörer. Det har skett även inne i byggnader som Byggnads inte har tillträde till. – Den 12 november 2004 inträffade en incident. En lastbilsleverans med varor från Finland anlände till arbetsplatsen i Vaxholm. Chauffören noterade anslaget och kontaktade avdelningen för att få veta vad det innebar. Avdelningens ombudsman uppmanade chauffören att inte leverera varorna. Varorna anlände, efter påpekanden och förfrågningar från bolaget till leverantören, först den 16 november 2004. – Sedan den 2 december 2004 patrullerar strejkvakter från Byggnads i varierande antal utanför arbetsplatsen i Vaxholm. – Avdelningen har den 9 december 2004 vidtagit en egen sympatiåtgärd genom att avdelningen stoppade en leverans av en lastbilsburen betongpump från företaget Svealands Betongpumpar AB. Inget varsel har lämnats avseende stridsåtgärder vid detta företag och inget beslut har fattats av Byggnads. – Den 13 december 2004 har ett 50-tal medlemmar från Byggnads blockerat infarten för de lettiska arbetarna, försökt stoppa bilar och ropat bl.a. ”go home”. Bolagets arbetare har tvingats stanna i sin buss i cirka tio minuter och har reagerat med obehag. Åtgärderna leddes av avdelningens ordförande T.J. Han har för övrigt i en intervju i tidningen Byggnadsarbetaren uppgett att det gäller att störa bolagets verksamhet så mycket som möjligt. – Den 14 december 2004 har medlemmar från Byggnads blockerat infarten för bilar, bl.a. en kranbil som måste vända från platsen. Bolaget har kontaktat polis för hjälp och bl.a. fått till svar att polisen inte har rätt att ingripa i blockaden och inte har rätt att avlägsna fysiska hinder samt att de lettiska arbetarna är strejkbrytare och om blockaden riktades mot ett svenskt företag skulle företaget lägga ned arbetet. Det är minst sagt anmärkningsvärt att företrädare för en svensk myndighet kan uttala sig på det sättet.

Ingen av de nämnda åtgärderna kan motiveras av tvingande hänsyn till något allmänintresse. Avdelningens agerande innefattar principiellt en otillbörlig inskränkning av den fria rörligheten för varor enligt artikel 30 i EG-fördraget. Agerandet visar på ytterligare svårigheter ett utländskt bolag får som inte fogar sig i avdelningens krav.

Bolaget har även tvingats att uppleva en massmedial kampanj från arbetstagarparterna trots att bolaget följer alla gällande svenska regler och EG-rättsliga regler.

Prövningen i Arbetsdomstolen har blivit nödvändig eftersom bolagets existens som bolag är hotad. Byggnads, avdelningens och Elektrikerförbundets agerande har ställt bolaget inför följande tre alternativ.

1. Att acceptera avdelningens samtliga krav och därmed riskera en kostnadskris med åtföljande konkursrisk.
2. Att lämna Sverige genom att omedelbart häva alla åtaganden här och därmed utsättas för skadeståndskrav från berörda kontraktsparter med åtföljande konkursrisk.

3. Att få till stånd fredsplikt genom domstolsbeslut.
Endast det tredje alternativet möjliggör bolagets fortbestånd.

Grunder för talan

Fredsplikt enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen – Britanniaprincipen

Stridsåtgärderna är olovliga och skall hävas i enlighet med 42 § första stycket medbestämmandelagen. Enligt detta lagrum råder fredsplikt enligt Britanniaprincipen (AD 1989 nr 120). En organisation utan eget kollektivavtal är enligt denna princip förhindrad att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan organisation, om syftet med stridsåtgärderna är att undantränga det första kollektivavtalet. Enligt lettisk rätt gäller att de lettiska arbetarna inte har rätt att ensidigt framtvunga ändringar i kollektivavtalen.

Enligt 42 § tredje stycket medbestämmandelagen skall fredsplikt enligt första stycket endast gälla när en organisation vidtar stridsåtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Regeln innebär alltså att endast svenska arbetsgivare har rätt att åberopa fredsplikt enligt första stycket på grund av ett redan gällande kollektivavtal. Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare tillfälligt i Sverige kan däremot inte åberopa fredsplikt på grund av redan gällande kollektivavtal. Denna regel innebär en indirekt diskriminering på grund av nationalitet av arbetsgivare från andra medlemsstater. Regeln strider mot artikel 49 och 12 EG-fördraget. Artiklarna 12 och 49 EG-fördraget har direkt horisontell effekt och har omedelbart företräde framför 42 § tredje stycket medbestämmandelagen, som är ogiltig. Även 31 a § medbestämmandelagen är ogiltig på denna grund. Den fredsplikt som gäller enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen gäller sålunda även till förmån för utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige.

Bolaget är bundet av två kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet – ett hängavtal som reglerar anställningsvillkoren och bl.a. innehåller regler om månadslön, och ett avtal som innebär att hängavtalet görs tillämpligt på alla bolagets arbetstagare som utstationeras utanför Lettland, oavsett facklig tillhörighet. Det senare avtalet innebär även att det lettiska byggnadsarbetareförbundet har getts exklusiv rätt att företräda arbetstagare vid bolaget som utstationeras till arbete utanför Lettland.

Avdelningen har krävt att få ett förstahandsavtal. Det avtalet skulle helt undantränga de lettiska kollektivavtalen. Enligt Britanniaprincipen är ett sådant undanträngande inte tillåtet. Även de lettiska arbetarnas anställ-

ningsavtal skulle undanträngas. Fredsplikt råder därmed. Eftersom avdelningens primäråtgärd inte är tillåten är inte heller Elektrikerförbundets sympatiåtgärd tillåten.

Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 EG-fördraget

Avdelningens samlade avtalskrav i förening med avdelningens och Elektrikerförbundets stridsåtgärder utgör en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige enligt artikel 49 EG-fördraget. Härav följer fredsplikt på EG-rättslig grund. Det är fråga om en tillåten inskränkning av den genom 2 kap. 17 § regeringsformen grundlagsfästa rätten till stridsåtgärder, eftersom vad som stadgas i artikel 49 EG-fördraget har samma karaktär som skriven nationell lag.

Artikel 49 EG-fördraget innebär att all diskriminering på grund av nationalitet av personer som tillhandahåller tjänster och som är etablerade i en annan medlemsstat skall avskaffas. Artikel 49 EG-fördraget innebär dessutom att medlemsstaterna är skyldiga att avskaffa alla inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster som i och för sig gäller för inhemska arbetsgivare, om inskränkningarna medför att en utländsk arbetsgivares verksamhet i utstationeringslandet förbjuds, hindras eller blir mindre tilltalande, se beträffande rättspraxis t.ex. EG-domstolens dom i mål C-164/99 (Portugaia) p. 16. Det kan röra sig om ytterligare kostnader eller administrativa och ekonomiska bördor.

EG-domstolens praxis innebär att en rad krav förutsätts vara uppfyllda innan nationella inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster kan godtas. Begränsningar kan endast godtas om de grundas på tvingande hänsyn till allmänintresset och detta intresse är ägnat att säkerställa att ett eftersträvat syfte uppnås och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (Portugaia p. 19). Beträffande krav på minimilön finns ytterligare krav enligt EG-domstolen. Åtgärder som utgör en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster får inte motiveras av ekonomiska hänsyn, som t.ex. att skydda inhemska företag (Portugaia p. 26). Nationella inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster måste objektivt främja skyddet av utstationerade arbetstagare och medföra en verklig fördel för de berörda arbetstagarna och avsevärt bidra till deras sociala skydd (Portugaia p. 28-29).

I utstationeringsdirektivet finns en särskild reglering av kravet på minimilön för utstationerade arbetstagare. Sverige har underlåtit att implementera artikeln om minimilön (3.1 c) samt artikel 4.3 om att information om minimilön på ett enkelt sätt skall finnas allmänt tillgänglig för utländska företag hos en myndighet. I Sverige finns ingen minimilön och inte heller någon möjlighet att från en myndighet få information om

sådan lön. Det svenska rättsläget uppfyller därmed över huvud taget inte EG-rättens krav. Som svar på frågor om minimilön i Sverige hänvisar Arbetsmiljöverket till arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Denna hänvisning saknar stöd i utstationeringsdirektivet.

EG-rätten föreskriver att minimilön skall beslutas i lag eller allmängiltigt kollektivavtal. Detta är nödvändigt eftersom kravet på minimilön är en allvarlig inskränkning i den fria rörligheten enligt artikel 49 EG-fördraget. Den svenska lösningen tillgodoser inte direktivets syfte att gästande företag på ett rättssäkert, enkelt, snabbt och förutsebart sätt skall få kunskap om vilka löner företaget måste betala i Sverige. Att Sverige överlåter frågor om minimilön till fackliga organisationer som fritt efter eget skön kan avgöra vilken lön, lönomodell och övriga villkor m.m. som skall gälla för utländska företag strider därmed mot artikel 49 EG-fördraget och mot de krav på en minimilön i EG-rättslig mening som följer av utstationeringsdirektivet.

En arbetsgivare som har att tillämpa byggnadsavtalets lönebestämmelser måste efter att ha tecknat avtal ta upp förhandlingar med den fackliga organisationen. Dessa kan pågå under lång tid. Någon bortre gräns finns över huvud taget inte. Den lön som enligt en protokollsanteckning i byggnadsavtalet skall utgå under tiden förhandlingar pågår är för närvarande 140 kr per timme i Stockholmsområdet. Först sedan förhandlingarna strandat kan avtalets stupstocksregel tillämpas. En löneregel som är utformad på det sättet är inte förenlig med utstationeringsdirektivet.

I ett meddelande från kommissionen, KOM(2003) 458 slutlig, angående genomförandet av utstationeringsdirektivet i medlemsstaterna sägs bl.a. följande. Eftersom inget land i sin lagstiftning om införlivande hänvisar till alternativen i det andra stycket i artikel 3.8 drar kommissionen slutsatsen att de medlemsstater som inte har några kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet i den mening som avses i artikel 3.8 andra stycket inte tillämpar arbets- och anställningsvillkor som fastställts i kollektivavtal på arbetstagare som utstationeras på deras territorium. Följaktligen är det i dessa länder endast de arbets- och anställningsvillkor som fastställts i lag som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Frånvaron av tillämpliga bestämmelser i utstationeringslagen innebär att det inte finns någon rättsregel som kan åberopas mot bolaget och som ger svenska fackförbund rätt att genomdriva sådana avtalskrav som nu görs gällande. Bolaget respekterar samtliga gällande svenska lagregler samt betalar lön enligt lettiska kollektivavtal och anställningsavtal. För närvarande utgår en bruttolön om 13 600 kr per månad samt naturaförmåner till ett beräknat värde av 7 000 kr per månad. Inte heller avdelningens krav avseende annat än lön har stöd i utstationeringslagen.

Med ledning av rättspraxis enligt artikel 49 EG-fördraget kan konstateras att kraven inte heller kan grundas på tvingande hänsyn till ett allmänintresse som är ägnat att säkerställa att ett eftersträvat syfte uppnås och som inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta. EG-domstolen har understrukt att även administrativa bördor som i och för sig tillämpas på inhemska företag kan medföra en onödig begränsning av rörligheten om de tillämpas på gästande företag som tillfälligt tillhandahåller tjänster. Det finns inga tvingande hänsyn av allmänintresse som kan medföra att ett gästande företag som utstationerar arbetstagare för att utföra tjänster i Sverige under en begränsad tid måste tillämpa det invecklade och svårtillämpade byggnadsavtalet med 170 sidor text på svenska. Det kravet är inte proportionellt. Inte heller lönekravet på 145 kr per timme, skyldigheten att betala 1,5 procent av lönesumman i granskningsavgifter till Byggnads och 0,8 procent av lönesumman i avgift till en för branschen gemensam utbildningskassa samt betala avgifter på 5,9 procent av lönesumman för AFA-försäkringar kan sägas grundas på tvingande hänsyn till ett allmänintresse. Många svenska företag tillämpar över huvud taget inget kollektivavtal, betalar inte AFA-försäkringar och tillämpar väsentligt lägre lön än 145 kr per timme. Kraven är därmed diskriminerade enligt artikel 49 och 12 EG-fördraget.

Samtliga lettiska arbetare i bolaget som i november 2004 var utstationerade i Sverige, har undertecknat ett intyg till svenska domstolar. Arbetarna tar i intyget avstånd från avdelningens krav och stridsåtgärder. De anser att Byggnads inte företräder deras intressen. Medlemmarna i lettiska byggnadsarbetareförbundet kräver att få företrädas av sin fackliga organisation och bl.a. slippa att betala avgifter till Byggnads.

Byggnads och Elektrikerförbundet har ingen medlem som berörs av kraven utan företräder endast sina egna medlemmars intresse av att förhindra utländsk konkurrens om arbetstillfällen. De företräder indirekt även den svenska byggbranschens intresse av att stoppa eller försvåra utländsk konkurrens. Effekten av de ställda kraven riskerar att bli att lettiska arbetare helt stängs ute från arbete i Sverige eftersom bolaget hotas av konkurs om inte stridsåtgärderna avbryts snarast. Avtalskraven innebär därför i realiteten ett allvarligt konkurrensbegränsande handels hinder enligt artikel 49 EG-fördraget.

De aktuella åtgärderna står inte i rimlig proportion till syftet med stridsåtgärderna. Kraven på avgifter till Byggnads innebär ett gynnande av den egna organisationen, vilket är ett uppenbart otillåtet syfte. Övriga krav befrämjar ett otillåtet protektionistiskt syfte. Syftet synes vara att gynna egna arbetslösa medlemmar. Det tillåtna syftet med den nationella begränsningen skall emellertid vara att skydda utstationerade arbetstagare, inte att främja inhemska ekonomiska intressen.

Kraven på granskningsavgifter och avgifter för utbildning innebär över huvud taget ingen fördel för de lettiska arbetarna. Någon granskning kan inte ske eftersom lönehanteringen äger rum i Lettland. De lettiska arbetarna har objektivt inget intresse av Byggnads utbildning, eftersom de vistas i Sverige under en begränsad tid. Kraven på avgifter till Byggnads är uppenbart otillåtna enligt artikel 49 EG-fördraget. Det görs dock inte längre gällande att betalning av granskningsavgifterna skulle innebära föreningsrättskränkning.

Utstationerande arbetsgivares merkostnader jämförda med svenska arbetsgivares kostnader måste beaktas, bl.a. enligt proportionalitetsprincipen. Bolaget utger som tidigare nämnts naturaförmåner till ett värde av cirka 7 000 kr per månad. Avdelningens avtalskrav och de vidtagna stridsåtgärderna beaktar inte till någon del bolagets merkostnader jämfört med svenska arbetsgivare. Avdelningens krav är därför oproportionella och otillåtna enligt artiklarna 12 och 49 EG-fördraget.

Bolaget åberopar också som en kompletterande grund att stridsåtgärderna strider mot god sed på arbetsmarknaden. Det kan inte behöva godtas att en arbetsgivare inte kan få besked om vad det begärda avtalet kommer att innebära vad avser lön.

Rättsligt stöd för det interimistiska yrkandet finns direkt i EG-rätten (se det s.k. Factortamemålet, C-213/89). Stöd finns vidare i Arbetsdomstolens praxis i mål om stridsåtgärder samt i 5 kap. 3 § arbetstvistlagen jämförd med 15 kap. 3 § rättegångsbalken.

Byggnads och avdelningen

Bolaget har under perioden den 4 juli 2002–den 31 augusti 2002 haft hängavtal med Byggnads. Avtalet tecknades och gällde en arbetsplats vid namn Birkaskolan på Ekerö. På nämnda arbetsplats utförde bolaget arbeten som underentreprenör till sitt dåvarande svenska dotterbolag Baltic. Bolaget hade således kännedom om hur Byggnads hängavtal är upplagda när bolaget påbörjade arbetena på Söderfjärdsskolan i Vaxholm.

Under juni månad 2004 etablerades kontakt mellan företrädaren för bolaget och Baltic, R.P., och avdelningens ombudsman L-G.B. Diskussionen avsåg avtal med anledning av arbetsplatsen Söderfjärdsskolan i Vaxholm. Därefter har diskussionerna pågått fram till och med november månad 2004 utan att parterna kunnat enas. Det har varit oklart om bolaget skulle hyra ut arbetskraft till Baltic eller uppträda som underentreprenör till Baltic. Beroende på detta har två olika kollektivavtal diskuterats, nämligen bemanningsavtalet och bygg-

nadsavtalet. Enligt de besked Byggnads erhållit är det korrekta avtalet byggnadsavtalet. Frågan om tillämpligt avtal är dock av underordnad betydelse, eftersom bolagets vägran att teckna hängavtal avser både byggnadsavtalet och bemanningsavtalet. Då parterna inte kunnat nå enighet om att teckna hängavtal har stridsåtgärder vidtagits för att uppnå ett avtal.

Den massmediala kampanjen har snarare bolaget stått för, och bolaget har försökt utnyttja alla tillfällen att framställa Byggnads och avdelningen som ”stora busar” som åsidosätter såväl nationella som internationella regler. Byggnads och avdelningen har mot dessa angrepp endast informerat om att svensk arbetarrörelse konsekvent hävdar, och alltid har hävdad, att svenska arbetsrättsliga lagar och svenska kollektivavtal skall gälla för arbeten i Sverige, vilket är uttryck för att arbetsgivare och arbetstagare skall behandlas på samma sätt, oberoende av varifrån de kommer. Den massmediala kampanjen har dock inget med den interimistiska prövningen att göra.

Det vitsordas att vissa kollektivavtal är omfattande och komplicerade. Däremot har Byggnads svårt att förstå kritiken mot att de endast finns på svenska. Byggnads medlemmar kan givetvis inte bekosta översättning av avtalen till en mängd olika språk. – Svenska lagar, författningar och föreskrifter, som envar som bedriver verksamhet och arbetar här har att iaktta, publiceras på svenska. Omfattningen av detta regelsystem är oändligt mycket större än nu aktuella kollektivavtal.

Det vitsordas att byggnadsavtalet innehåller regler om lönegranskning. Dessa regler innebär i korthet att Byggnads lokalavdelning utför lönegranskning avseende all lön som utbetalas till arbetstagare, som utför arbete på byggnadsavtalets område. Syftet med denna lönegranskning är bl.a. att kontrollera att lön utbetalas i enlighet med träffade löneöverenskommelser, att centralt överenskomna lönehöjningar genomförs osv. För ackordsarbetsplatser sker lönegranskning t.ex. i samband med avstämning som resulterar i en mättingsräkning. För granskningsarbeten erhåller Byggnads ett granskningsarvode på 1,5 procent av lönesumman. Storleken på detta arvode är överenskommet i byggnadsavtalet. Det bestrids att det är fråga om en avgift. Det är i stället ett arvode för utfört arbete. – Det bestrids vidare att lönegranskning hos bolaget inte hade kunnat ske, eftersom lönehanteringen sker i Lettland. Om det erbjudna hängavtalet tillämpats hade lönegranskning mycket väl kunnat ske i Sverige. Erfarenheterna visar också att behovet av lönegranskning är stort såvitt avser företag med begränsad kunskap och erfarenhet av svensk arbetsmarknad.

När det därefter gäller avgiften till AFA-försäkringar kan det konstateras att invändningarna i denna del inte är preciserade. Det har inte ens

påståtts och följaktligen inte heller visats att motsvarande avgifter betalas i Lettland och att motsvarande skydd för arbetstagarna föreligger i Lettland. Trots detta har avdelningen hänvisat bolaget till Fora i den delen. – Även om de lettiska arbetstagarna erhåller samma skydd enligt lettiska försäkringar som AFA-försäkringarna ger och även om bolaget betalar motsvarande avgifter i Lettland, utgör detta inget hinder mot reglerna i hängavtalet, eftersom bolaget kan tänkas anställa annan arbetskraft, medlemmar i Byggnads och/eller oorganiserade.

Det bestrids att tecknandet av hängavtal medfört skyldighet att betala 145 kr per timme. Den aktuella arbetsplatsen avser nyproduktion. Av § 3 b 1 i byggnadsavtalet framgår att huvudformen för lön vid nyproduktion är prestationslön om inte parterna kommer överens om annat. – Av § 3 c 12.1. framgår att arbetsgivaren anger i arbetsplatsanmälan enligt § 1 a – eller då sådan inte behöver lämnas på annat sätt – önskat prestationslönesystem och att arbetsgivaren därefter begär lokal förhandling. Det är alltså riktigt att arbetsgivaren begär förhandling. Enligt § 3 c 12.2. skall de lokala förhandlingarna påbörjas snarast och genomföras skyndsamt. Det krävs således inte både lokal och central förhandling innan överenskommelse om prestationslön kan träffas. Av § 3 c 12.3. följer att ärendet i undantagsfall kan hänskjutas till central förhandling. Bolagets påstående att förhandlingarna kan pågå i oändlighet är felaktigt. Enligt § 3 c 12.4. skall, om parterna inte enas, grundlön utges enligt § 3 e 2. Grundlön uppgår för närvarande till 109 kr per timme, vilket således är en ”stupstockslön”. Byggnadsavtalet är följaktligen uppbyggt på så sätt att parterna skall förhandla och försöka att komma överens om en prestationslöneöverenskommelse, i detta fall ackord. Om parterna inte kommer överens skall stupstocksregeln träda in. Det skulle alltså strida mot byggnadsavtalet att träffa en löneöverenskommelse på 109 kr per timme. Den av bolaget åberopade lönebilagan till det begärda hängavtalet skall bara gälla om prestationslön inte kan tillämpas. Den genomsnittliga prestationslönen inom avdelningens verksamhetsområde i Stockholm uppgick till 160 kr per timme för tredje kvartalet 2004. – Då avdelningen har uppgett att man inte är beredd att träffa en löneöverenskommelse på 109 kr per timme, är detta således helt korrekt och i enlighet med byggnadsavtalet.

Ackordsreglerna i byggnadsavtalet återfinns i § 3 c 3 och är uppbyggda på så sätt att parterna kan träffa avtal om premieackord eller rakt ackord. Premieackord är vanligtvis sådana ackord som parterna kommer överens om särskilt för varje arbetsplats för sig. Det är normalt så att arbetsgivaren tar fram ett ackordsunderlag. Om arbetsgivaren inte kan ta fram ett ackordsunderlag är Byggnads mycket behjälpligt med att göra det. Nybyggnadslistan och ombyggnadslistan är en form av premieackord där parterna kommer överens särskilt för varje objekt. I listorna finns fasta enhetstider angivna. För att listorna skall tillämpas krävs att parterna, vid

löneöverenskommelsen, särskilt kommer överens om det. Listorna skall alltså inte tillämpas med automatik och det är relativt ovanligt att de tillämpas. I förevarande mål har det inte ens påståtts att bolaget skall tillämpa listorna. – Om det huvudsakligen är fråga om nyproduktion, som i förevarande fall, skall reglerna om nyproduktion i § 3 byggnadsavtalet tillämpas och då gäller prestationslön. Av en protokollsanteckning till § 3 d 1 R-avtalet framgår att större reparations- och ombyggnadsarbeten som bedrivs under med nyproduktion jämförbara förutsättningar bör utföras mot prestationslön. R-avtalet har inget med lovligheten av de aktuella stridsåtgärderna att göra.

Arbetena i Vaxholm påbörjades i juni 2004. Detta innebär att anbud accepterades av beställaren långt tidigare. Varken då avtalet träffades med beställaren eller då arbetena påbörjades fanns något lettiskt kollektivavtal. Förhandlingar mellan avdelningen och bolaget ägde rum den 9 juni 2004, den 14 juni 2004, den 1 juli 2004 och den 15 september 2004. Det lettiska kollektivavtalet träffades den 14 september 2004, dvs. dagen innan den sista förhandlingen ägde rum mellan avdelningen och bolaget innan stridsåtgärderna vidtogs. Detta kollektivavtal gäller endast för medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet.

L-G.B. kontaktade bolagets ombud M.A. med anledning av att något hängavtal mellan Byggnads och bolaget inte kommit till stånd och meddelade att avdelningen den 7 oktober 2004 avsåg att hos förbundet begära att stridsåtgärder skulle vidtas mot bolaget om inte avtal träffades. På kvällen den 7 oktober 2004 återkom M.A. till avdelningen och meddelade att bolaget inte hade för avsikt att teckna hängavtal med Byggnads. Den 11 oktober 2004 skrev avdelningen till Byggnads och begärde att få vidta stridsåtgärder. Den 18 november 2004 underrättades avdelningen om att Byggnads hade bifallit avdelningens begäran om stridsåtgärder. Samma dag varslades medlingsinstitutet. Bolaget varslades den 19 oktober 2004. Påföljande dag, den 20 oktober 2004, träffades ett tillägg till det lettiska kollektivavtalet med innebörd att bestämmelserna i kollektivavtalet inte bara skulle gälla medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet utan samtliga anställda som utstationerats för att utföra arbete utanför Lettland, oavsett om de var medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet eller inte. I tilläggsavtalet anges vidare att arbetsgivaren erkänner det lettiska byggnadsarbetareförbundet som den exklusiva fackliga representanten för bolagets anställda som är stationerade utanför Lettland och att bolaget inte skall sluta något annat kollektivavtal som reglerar villkor för utsända anställda.

Medlingssammanträde ägde rum den 1 december 2004. Avdelningen, företrädd av L-G.B. och T.J., presenterade ett förslag till hängavtal. Avtalet innehåller inte någon skyldighet att betala 145 kr per timme.

Avdelningen framställde inte heller något sådant krav vid sammanträdet. Det hängavtal som presenterades för bolaget är, materiellt sett, exakt samma hängavtal som presenteras för svenska arbetsgivare och för övriga utländska arbetsgivare, bortsett från en regel om behörig domstol. Det bestrids att hängavtalet endast skulle gälla för arbetsplatsen i Vaxholm. Det begärda hängavtalet gäller för bolaget. Avdelningen är beredd att genast häva stridsåtgärderna när bolaget ingått ett sedvanligt hängavtal till byggnadsavtalet.

Bolaget påstår att lönerna för de lettiska byggnadsarbetarna i Vaxholm uppgår till 13 600 kr per månad samt naturaförmåner till ett värde av 7 000 kr per månad. Det intryck som förmedlas är att löner och förmåner uppgår till drygt 20 000 kr per månad. Tidningen Byggnadsarbetaren har i en artikel den 8 december 2004 redovisat uppgifter om löneförhållandena hos bolaget. Av artikeln framgår bl.a. att de lettiska arbetarna har upp till 56 timmars arbetsvecka, att löneförmåner dras från de uppgivna månadslönerna i stället för att adderas till dem och att den verkliga lönen uppgår till cirka 35 kr per timme efter skatt i Lettland, dvs. cirka 50 kr per timme. Det kan konstateras att bolaget, i stället för att vara ett företag som kom hit med lettiska arbetstagare och lettiska avtal, försökt att åstadkomma en teknisk/juridisk konstruktion för att slippa att tillämpa de regler som gäller för övriga företag och arbetstagare i byggbranschen.

Grunder för talan

Fredsplikt enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen – Britannia-principen

Det bestrids att det i förevarande fall råder fredsplikt enligt Britannia-principen. Enligt lex Britannia ges en facklig organisation full rätt att vidta stridsåtgärder i Sverige för att tilltvinga sig kollektivavtal i Sverige, oberoende av om arbetsgivaren är bunden av utländskt kollektivavtal och oberoende av om den utländska rättsordningen innebär att det svenska kollektivavtalet skulle bli ogiltigt till följd av stridsåtgärderna.

Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 EG-fördraget

Bolagets påstående att EG-rätten reglerar rätten att vidta stridsåtgärder bestrids. Denna fråga regleras i de nationella rättsordningarna. I utstateringsdirektivets ingress, punkt 22, anges i enlighet härmed att direktivet inte inkräktar på medlemsstaternas nationella regler om rätten att vidta stridsåtgärder. Vad som kan angripas med EG-rätten – i mån av rättsligt stöd – är rättsverkningar av ett kollektivavtal, men inte stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal.

Bolaget påstår att det är fråga om diskriminering på grund av nationalitet eftersom det enligt bolaget inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal mot en svensk arbetsgivare som redan har ett svenskt avtal. Det påståendet är inte korrekt. I såväl lagstiftnings- och utredningsarbete (prop. 1990/91:162 s. 11 f., prop. 1998/99:90 s. 26 f. och Ds 1994:13 s. 331–341) har konstaterats att lex Britannia inte strider mot EG-rätten. – Om lex Britannia skulle strida mot EG-rätten, får man samma prövning som om stridsåtgärderna hade vidtagits mot en svensk arbetsgivare som har kollektivavtal med en konkurrerande facklig organisation. I AD 2004 nr 96 bekräftas den sedan länge gällande principen att det inte föreligger något hinder för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal om denne vägrar att teckna ytterligare ett kollektivavtal. Rätten till stridsåtgärder gäller även om de båda kollektivavtalen är helt oförenliga. Möjligen skulle stridsåtgärderna kunna vara olovliga om syftet är att undantränga det lettiska kollektivavtalet. Avdelningen har dock inte krävt att det lettiska avtalet skall upphöra. – Den aktuella stridsåtgärden har alltså varit tillåten och det finns följaktligen ingen diskriminering eller inskränkning i den fria rörligheten.

Byggnads och avdelningen har inte krävt några särregler för bolaget. Tvärtom har avdelningen krävt ett hängavtal av bolaget med samma materiella regler som de hängavtal som tecknas med svenska företag. Detta kan inte utgöra diskriminering. Vad bolaget i praktiken kräver är en särbehandling.

Det bestrids vidare att stridsåtgärderna är otillåtna och oproportionerliga, att de innebär inskränkningar i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige samt att stridsåtgärderna inte grundas på något allmänintresse. – Som framgår ovan har bolaget försökt att utforma en juridisk/teknisk konstruktion, som torde ha som enda syfte att undandra sig tillämpning av de regler som gäller på den svenska arbetsmarknaden för övriga byggföretag och byggnadsarbetare. Vidare indikerar uppgifterna i tidningen Byggnadsarbetaren att de lettiska arbetstagarernas förmåner är på sådan nivå att de kan betraktas som social dumpning. Förhindrandet av social dumpning är just ett allmänintresse av nyssnämnda slag.

Beträffande proportionalitet är stridsåtgärderna, som framgår ovan, vedertagna och rättsligt accepterade åtgärder för att få till stånd kollektivavtal. Därtill kommer att det inte kan komma i fråga att försvara konstruktioner av nu aktuellt slag med hänvisning till proportionalitetspåståenden.

Om ett interimistiskt beslut till bolagets förmån meddelas, innebär det förfång för Byggnads eftersom den grundlagsskyddade rätten till stridsåtgärder inskränks.

De påstådda stridsåtgärderna avseende varuleveranser, händelsen den 13 december 2004 och händelsen den 9 december 2004 med betongbilen är avslutade och saknar därför betydelse för frågan om ett interimistiskt förordnande.

Elektrikerförbundet

Det lettiska kollektivavtalet, som träffades den 14 september 2004, gäller endast medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet. Avtalet gäller i princip endast arbete i Lettland, eftersom det är en allmän princip i Europa att fackföreningar inte träffar kollektivavtal för arbete i andra länder. Tillägget till det lettiska kollektivavtal som träffades dagen efter avdelningens varsel, dvs. den 20 oktober 2004, är ovanligt, eftersom det endast gäller för utstationerade arbetstagare. Det är alltså ett lettiskt kollektivavtal som endast gäller utanför Lettland. Enligt detta avtal åtar sig arbetsgivaren att inte teckna något annat kollektivavtal för utstationerad arbetskraft. Det är uppenbart att avtalet är en konstruktion som bolaget har gjort med anledning av avdelningens varsel. Genom avtalet utvidgas tillämpningsområdet för det lettiska kollektivavtalet, eftersom det inte bara kan tillämpas på medlemmar utan på alla anställda utanför Lettland. Det innebär alltså att det genom avtalet gäller en mer omfattande fredsplikt utanför Lettland än i Lettland. Avtalet, som är ett minimilöneavtal, innebär att det är tillåtet med avvikelser uppåt.

Elektrikerförbundets stridsåtgärd är en sympatiåtgärd, som består av blockad mot alla elektriska installationer som utförs på bolagets arbetsplatser i Vaxholm och Djursholm, oberoende av vilket företag som utför dem. Påståendet om att Elektrikerförbundets medlemmar tagits ut i strejk är inte riktigt.

Eftersom det inte finns något kollektivavtal mellan bolaget och Byggnads har avdelningen rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett sådant avtal med bolaget.

Rätten att vidta stridsåtgärder skyddas av svensk grundlag, och inskränkningar i den rätten kan endast ske genom lag och avtal. Enligt Arbetsdomstolens praxis kan en stridsåtgärd inte förklaras olovlig med stöd av allmänna rättsgrundsatser och liknande. Någon fredsplikt grundad på lag och avtal föreligger inte för Byggnads och avdelningen. Stridsåtgärden är därför lovlig.

För att stridsåtgärderna skall upphöra kräver avdelningen att bolaget tecknar ett kollektivavtal. När bolaget undertecknar kollektivavtalet inträder fredsplikt och rättsverkningarna av kollektivavtalet blir en

rättstvist. Den frågan har inget samband med frågan om stridsåtgärdens lovlighet.

Det kan anmärkas att avdelningens stridsåtgärd skulle ha varit fullt tillåten även om den riktats mot ett svenskt företag som var bundet av kollektivavtal med en annan svensk facklig organisation.

Eftersom primärkonflikten är lovlig, är även Elektrikerförbundets sympatiåtgärd lovlig.

Skäl

Den interimistiska prövning som Arbetsdomstolen har att göra gäller frågan om den av Byggnads avdelning 1 vidtagna stridsåtgärden och de av Elektrikerförbundet vidtagna sympatiåtgärderna riktade mot bolaget är att anse som otillåtna stridsåtgärder och därför skall hävas.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att bolaget i stämningsansökan som en särskild grund för yrkandet om interimistiskt förordnande gjorde gällande att stridsåtgärden var otillåten eftersom den inte beslutats i behörig ordning. Bolaget åberopar inte längre denna grund. Bolagets inställning är numera att stridsåtgärden var otillåten på denna grund fram till den 16 december 2004, då bolaget fick del av Byggnads och avdelningens förklaring, som bolaget är berett att godta. Bolaget hävdar dock fortfarande att stridsåtgärden under tiden fram till den 16 december 2004 var otillåten och medför skadeståndsskyldighet.

Vid prövningen av ett interimistiskt yrkande av det slag som nu är aktuellt tillämpas 15 kap. 3 § rättegångsbalken. Enligt denna bestämmelse krävs till att börja med att parten visar sannolika skäl för sin talan. Det krävs vidare att det skäligen kan befaras att motparten genom att utöva viss verksamhet eller företa eller underlåta viss handling eller på annat sätt försvårar utövningen av partens rätt eller väsentligen förringar dess värde. Syftet med bestämmelsen är inte endast att säkerställa verkställigheten av en blivande dom eller exekutionstitel utan också att parten genast skall kunna komma i åtnjutande av sin rätt. I förarbetena till bestämmelsen har framhållits att det är tydligt att ett provisoriskt ordnande av rättsförhållandet mellan parterna, innan saken har prövats av domstol, inte bör ske utan starka skäl, och att parternas motstridiga intressen i sådant fall bör vägas mot varandra.

Bolaget synes hävda att Arbetsdomstolen skall tillämpa ett lägre beviskrav än normalt för att bifalla bolagets yrkande om interimistiskt förordnande, såvitt det grundas på EG-rättsliga regler. Arbetsdomstolen kan inte dela den uppfattningen. Enligt svensk rätt är det, som framgår av den nyss redovisade bestämmelsen i rättegångsbalken jämförd med

5 kap. 3 § arbetstvistlagen, möjligt att på ett effektivt sätt interimistiskt ingripa mot stridsåtgärder som av någon anledning är otillåtna. Förutsättning är att den som begär ett interimistiskt förordnande uppfyller rimliga beviskrav, nämligen såvitt nu är aktuellt visar sannolika skäl för sin talan. Något mera kan i detta fall inte anses följa av EG-rätten.

Fredsplikt enligt medbestämmandelagen?

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder åtnjuter ett särskilt skydd genom en bestämmelse i regeringsformens kapitel 2, som innehåller en katalog över medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter. Bestämmelsen, 2 kap. 17 §, lyder:

Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.

Bolaget och arbetstagarorganisationerna är inte bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Det finns alltså inte någon fredsplikt till följd av avtal mellan parterna. I medbestämmandelagen finns intaget regler om fredsplikt. I 41 § anges i vilka fall fredsplikt råder för arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. I ett av de s.k. punktförbuden i den bestämmelsen anges att en stridsåtgärd inte får vidtas för att åstadkomma ändring i kollektivavtalet. Fredsplikten innebär ett förbud mot att vidta eller delta i arbetsinställelse, dvs. lockout eller strejk, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Om en stridsåtgärd är olovlig är inte heller sympatiåtgärder till stöd för den som vidtar den olovliga stridsåtgärden tillåtna.

I 42 § första stycket första och andra meningarna medbestämmandelagen anges bl.a. att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd eller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. I den s.k. Britanniadomen (AD 1989 nr 120) uttalade domstolen att fackliga stridsåtgärder som vidtas av en arbetstagarorganisation är olovliga enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen – direkt eller under åberopande av dess grunder – om de syftar till att framtvinga ett undanröjande eller en ändring av ett bestående kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en annan arbetstagarorganisation, bl.a. när stridsåtgärderna riktas direkt mot arbetsgivarparten i det kollektivavtalet. Enligt den nyss nämnda domen gäller detta även om någon olovlig stridsåtgärd faktiskt inte vidtas av den angripnes motpart i kollektivavtalet. Det ansågs inte kunna tillmätas betydelse om stridsåtgärden ytterst kunde ha ett fullt behörigt fackligt intresse. I domen sägs vidare att stridsåtgärderna inte heller kan få försvaras med att arbetstagarorganisationen önskar att dess kollektivavtal skall vara ensamt gällande på tillämpningsområdet.

Enligt Britanniadomen gällde den nu nämnda principen under jämförbara förhållanden även när fackliga stridsåtgärder vidtas i Sverige i syfte att undanröja eller få till stånd ändring i ett avtal mellan utländska parter på en utländsk arbetsplats om stridsåtgärderna enligt tillämplig utländsk lag är olovliga i förhållandet mellan avtalsparterna.

Genom den s.k. lex Britannia, som infördes den 1 juli 1991, har lagstiftaren avsett att begränsa tillämpningsområdet för den princip som slogs fast i Britanniadomen. De tre nya regler i medbestämmandelagen som brukar kallas lex Britannia är 42 § tredje stycket, 25 a § och 31 a §. I propositionen med förslaget till lex Britannia (1990/91:162) uttalas att syftet med lex Britannia är att förhindra s.k. social dumpning.

I 42 § tredje stycket medbestämmandelagen anges att bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna i paragrafen endast gäller när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Förbudet mot stridsåtgärder gäller alltså bara när arbetsförhållandena har en sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att medbestämmandelagen är direkt tillämplig. Sådan anknytning saknas normalt i fråga om arbete utomlands eller i vissa fall beträffande arbete av tillfällig karaktär i Sverige. Stridsåtgärder är alltså inte förbjudna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen i sådana fall. Ett kollektivavtal som tillkommit efter en sådan stridsåtgärd är giltigt här i landet även om det skulle vara ogiltigt enligt utländsk rätt på grund av att det tillkommit genom en stridsåtgärd (25 a §). Ett sådant kollektivavtal har också företrädare framför ett redan träffat kollektivavtal som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på i de delar avtalen är oförenliga (31 a §).

Enligt vad som uttalas i den tidigare nämnda propositionen skall bestämningen av medbestämmandelagens tillämpningsområde göras genom en helhetsbedömning av det aktuella arbetsförhållandets anknytning till Sverige, varvid sådana faktorer som arbetsplatsens geografiska belägenhet och parternas nationalitet får betydelse liksom huruvida arbetet är mera stadigvarande förlagt till Sverige.

De arbetsförhållanden som föranlett de nu aktuella stridsåtgärderna, nämligen arbetet på bolagets arbetsplatser i Vaxholms stad och Danderyds kommun, har såvitt kan bedömas på föreliggande utredning inte sådan anknytning till Sverige att medbestämmandelagen är direkt tillämplig. Förutsättningarna för att tillämpa regeln i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen är således uppfyllda. Det innebär att den fredsplikt som annars skulle kunna råda enligt 42 § första stycket inte gäller. Något hinder enligt medbestämmandelagens regler för stridsåtgärderna föreligger därmed inte.

Skall bestämmelsen i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen inte tillämpas eftersom den strider mot EG-rätten ?

Bolaget har i första hand gjort gällande att stridsåtgärderna är otillåtna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen, dvs. enligt den princip som slogs fast i *Britanniadomen*, eftersom de vidtagits i syfte att tränga undan redan existerande kollektivavtal mellan bolaget och det lettiska byggnadsarbetareförbundet. Undantaget från den principen i regeln i tredje stycket nämnda lagrum innebär enligt bolaget en indirekt diskriminering av utländska arbetsgivare i strid med artikel 49 och 12 EG-fördraget. Regeln är därför enligt bolagets mening ogiltig.

Arbetsstagarparterna har bestritt att någon lagstadgad fredsplikt föreligger för avdelningen. Enligt Byggnads och avdelningen skall nämligen *lex Britannia* tillämpas, vilket innebär att en facklig organisation har rätt att vidta stridsåtgärder för att tilltvinga sig kollektivavtal i Sverige, oberoende av om den utländska arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal och oberoende av om den utländska rättsordningen innebär att det svenska kollektivavtalet skulle bli ogiltigt. De har vidare hävdade att det finns en rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal även mot en svensk arbetsgivare, som redan har ett svenskt kollektivavtal med en annan organisation, om arbetsgivaren vägrar att teckna ytterligare ett kollektivavtal med en annan facklig organisation, och att det därför inte är fråga om diskriminering av utländska arbetsgivare.

För ett bifall till bolagets talan på den nu aktuella grunden krävs att domstolen kan konstatera att den tydliga lagregel som möjliggör stridsåtgärden enligt svensk rätt, 42 § tredje stycket medbestämmandelagen, är ogiltig på grund av att den står i strid mot EG-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet eller innebär en otillåten inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster (artikel 12 respektive artikel 49 EG-fördraget). Därmed skulle, som bolaget hävdar, gälla det förbud mot stridsåtgärder som inryms i 42 § första stycket medbestämmandelagen enligt den tolkning av lagrummet som görs i *Britanniadomen* (jfr t.ex. AD 1993 nr 28 och AD 2004 nr 96).

Frågan om 42 § tredje stycket medbestämmandelagen och övriga bestämmelser i *lex Britannia* var förenliga med Sveriges internationella åtaganden och EG-rätten (dåvarande EES-avtalet) analyserades inför Sveriges medlemskap i EU. Resultatet av den analysen finns redovisat i betänkandet *Lex Britannia*, Ds 1994:13. Utredaren, jur. dr Sven-Hugo Ryman, konstaterade att *lex Britannia* i praktiken innebar en rättslig särbehandling av utländska företag som är tillfälligt verksamma här i landet och som medför egna anställda. Denna särbehandling skulle enligt utredaren med ett strikt formellt synsätt möjligen kunna komma i

konflikt med EG-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Vidare uttalas bl.a. följande beträffande de inskränkningar i de fria tjänsterörelserna som *lex Britannia* i många fall skulle kunna medföra. När inskränkningar görs för att förhindra s.k. social dumpning, är detta ett nationellt allmänintresse som EG-rätten accepterar. Till detta kommer att utländska företag inte kan anses diskriminerade i förhållande till svenska på grund av den höga täckningsgrad som svenska kollektivavtal har. Dessutom skulle en utländsk företagare kunna få en domstolsprövning för det fall avtalskraven skulle vara alltför långtgående för att rymmas inom syftet att motverka social dumpning. Utredarens slutsats blev därför att *lex Britannia* sannolikt inte strider mot EG-rätten eller andra internationella åtaganden.

Saken är, enligt Arbetsdomstolens mening, den att de aktuella stridsåtgärderna, såvitt kan bedömas på föreliggande utredning, enligt en uttrycklig och tydlig svensk lagregel inte är otillåtna och att denna lagregel efter den ovan nämnda utredningen om dess förenlighet med EG-rätten ansetts kunna behållas även efter Sveriges medlemskap i EU. Vid sådana förhållanden anser sig Arbetsdomstolen vid den översiktliga och interimistiska prövning som nu skall göras inte ha underlag för att slå fast att lagregeln inte skall tillämpas. Såsom närmare utvecklas i betänkandet Ds 1994:13 torde nämligen ett eventuellt åsidosättande av de nu aktuella svenska lagreglerna på EG-rättslig grund i vart fall förutsätta en ingående analys av bl.a. dels innebörden av de avtalskrav som ställs, dels den situation som det konfliktdrabbade företaget befinner sig i. Något tillräckligt underlag för en sådan analys har Arbetsdomstolen inte i dag. Det sagda kan också uttryckas så att bolaget inte har visat sannolika skäl för att bestämmelsen i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen på EG-rättslig grund inte skall tillämpas. Eftersom 42 § tredje stycket medbestämmandelagen således skall tillämpas, blir Arbetsdomstolens slutsats därmed att bolaget inte kan åberopa sig på den fredsplikt som kan följa av 42 § första stycket medbestämmandelagen.

Fredsplikt på EG-rättslig grund?

Bolaget hävdar också att avdelningens samlade avtalskrav i förening med de vidtagna stridsåtgärderna innebär en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige i enlighet med artikel 49 EG-fördraget och att stridsåtgärderna därmed inte är tillåtna.

Bolaget har lämnat ett flertal exempel på förhållanden som enligt dess mening hindrar och inskränker friheten att tillhandahålla tjänster och som i korthet kan sammanfattas enligt följande. Det svenska rättsläget vad gäller regler om minimilön för utstationerade arbetstagare hos utländska företag uppfyller inte de krav som ställs i utstationerings-

direktivet. Kravet på att det omfattande och komplicerade byggnadsavtalet skall tillämpas av ett gästande företag som är verksamt i Sverige under en begränsad tid är inte proportionellt. Kraven på granskningsavgifter, avgift till utbildningskassa och AFA-försäkringar är diskriminerande. Kraven beaktar inte till någon del bolagets merkostnader, vilket även det gör dem oproportionella och otillåtna enligt EG-rätten.

Byggnads och avdelningen har invänt att EG-rätten inte reglerar rätten att vidta stridsåtgärder och att vad som kan angripas med stöd av EG-rätten – i mån av rättsligt stöd – endast är rättsverkningarna av ett kollektivavtal som kommit till stånd efter vidtagna stridsåtgärder. De har sammanfattningsvis anfört följande. Det hängavtal som avdelningen krävt av bolaget har samma innehåll som de som tecknas med svenska företag, och kan därmed inte vara diskriminerande. Det bolaget kallat granskningsavgift är inte en avgift utan ett arvode för utfört arbete som erfarenheten visar att det finns behov av. Kravet på försäkringar är befogat vare sig de lettiska arbetarna har samma skydd eller inte. Enligt det hängavtal som avdelningen krävt skall förhandlingar upptas om prestationslön, och att enas om avtalets grundlön på 109 kr per timme skulle inte vara förenligt med avtalet. Uppgifter tyder på att de lettiska arbetarnas löneförmåner i själva verket ligger på en nivå långt under den av bolaget påstådda, vilket gör att stridsåtgärderna är tillåtna såsom grundade på ett allmänintresse, nämligen att förhindra social dumpning.

Bolagets uppfattning är att själva stridsåtgärden skall bedömas som otillåten för det fall de krav som stridsåtgärden avser att genomdriva står i strid mot EG-rättens regler om icke-diskriminering och friheten att tillhandahålla tjänster. Enligt Byggnads och avdelningen är det rättsverkningarna av ett kollektivavtal som skulle kunna angripas med EG-rätten – i mån av rättsligt stöd – men inte stridsåtgärden för att få till stånd ett kollektivavtal.

Även om man godtar bolagets uppfattning att det är EG-rättens innebörd att stridsåtgärder som är lagliga enligt nationell rätt och ytterst har stöd i grundlag skall förbjudas av nationella domstolar för det fall de bedöms komma i konflikt med EG-rättsliga regler på det sätt som påstås i detta fall, är det – i enlighet med den bedömning som tidigare redovisats i fråga om regeln i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen – enligt Arbetsdomstolens mening inte på den föreliggande utredningen möjligt att dra några tillräckligt säkra slutsatser om den situation bolaget befinner sig i, om innebörden av de krav som framställts och om stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Därmed föreligger inte heller på denna grund sannolika skäl för att de vidtagna stridsåtgärderna skulle vara otillåtna.

Bolaget har avslutningsvis hävdad att stridsåtgärderna är otillåtna då de strider mot god sed på arbetsmarknaden, eftersom innebörden av de avtalskrav som ligger bakom åtgärderna är alltför oklar. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte anses strida mot god sed på arbetsmarknaden att såsom i detta fall genom stridsåtgärder försöka genomdriva ett hängavtal till det ledande kollektivavtalet inom branschen. Redan på grund härav kan bolagets påstående inte godtas.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen finner att den hittillsvarande utredningen i målet inte ger stöd för att de vidtagna stridsåtgärderna är otillåtna. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande skall därför avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande avslås.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Sören Öman, Christer Måhl, Göran Trogen (skiljaktig), Inger Mattsson Kasserud (skiljaktig), Jörgen Andersson och Henry Sjöström.

Sekreterare: Annica Hellström

Beslutsbilaga**Ledamöterna Göran Trogens och Inger Mattsson Kasseruds
skiljaktiga mening**

I likhet med majoriteten finner vi det inte möjligt att på den föreliggande utredningen dra några tillräckligt säkra slutsatser om de krav som framställts och deras och stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Detta ställningstagande bör emellertid enligt vår mening föranleda ett omedelbart beslut av Arbetsdomstolen om inhämtande av förhandsavgörande från EG-domstolen i de i målet förekommande frågorna och dessas förhållande till EG-rätten.

För att möjliggöra en slutlig prövning av detta mål anser vi därför – oavsett om bolaget kan anses ha visat sannolika skäl för att stridsåtgärderna är otillåtna – i avvaktan på förhandsavgörandet och fortsatt behandling av målet, att bolagets yrkande om interimistiskt förordnande skall bifallas och stridsåtgärderna sålunda hävas. Det måste också för bolaget anses vara av synnerlig vikt att verksamheten kan fortsätta utan de störningar stridsåtgärderna föranleder samtidigt som det inte kan sägas medföra avsevärda nackdelar för svarandeparterna att stridsåtgärderna upphör i avvaktan på målets slutliga prövning.