

Sammanfattning

En arbetstagarorganisation har varslat ett företag om stridsåtgärd. Något kollektivavtal föreligger inte mellan organisationen och det berörda företaget. Företaget har gjort gällande bl.a. att tvisten mellan parterna är en rättstvist och att stridsåtgärden är olovlig eftersom den strider mot en allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister. Interimistisk prövning av stridsåtgärdens tillåtlighet.

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 4:1

BESLUT
2006-05-03
Stockholm

Beslut nr 58/06
Mål nr A 60/06

KÄRANDE

Snille Bemanning AB, 556681-7143, Bergsgatan 3 A,
112 23 STOCKHOLM

Ombud: jur. kand. Ann Düring och jur. kand. Marcus Dahlsten,
Företagarna, Regeringsgatan 52, 106 67 STOCKHOLM

SVARANDE

Solna Lokala Samorganisation av SAC, 815200-9315, Skogsbacken 13 nb,
172 41 SUNDBYBERG

Ombud: advokaten John Norder, Kommendörsgatan 38,
114 58 STOCKHOLM

SAKEN

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

Bakgrund

Snille Bemanning AB (bolaget) är verksamt i bemanningsbranschen och hyr ut arbetskraft till bl.a. AB Fortum Värme. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till Solna Lokala Samorganisation av SAC (samorganisationen). Kalle Svensson, som är medlem i samorganisationen, var anställd hos bolaget.

Samorganisationen varslade i en skrivelse den 7 mars 2006 bolaget om stridsåtgärder. Skrivelsen har följande innehåll.

VARSEL OM STRIDSÅTGÄRDER

Solna 2006-03-07

Med anledning av att AB Fortum Värme utnyttjar små bemanningsföretag vilka använder slavliknande anställningar genom att blanda olika anställningsformer varslar Solna LS av SAC om stridsåtgärder mot Snille Bemanning och 2006-03-15 varslas även AB Fortum Värme.

Stridsåtgärderna är

- Nyanställningsblockad mot Snille Bemanning AB påbörjas 2006-03-15.
- Aktioner mot AB Fortum Värme, Hangövägen 19 115 77 Stockholm samt mot aktieägaren Stockholm stad påbörjas 2006-03-30.
- Aktiva bojkottaktioner mot Fortum i Sverige påbörjas 2006-04-06.
- Blockad mot AB Fortum Värme, Hangövägen 19 115 77 Stockholm påbörjas 2006-04-13.

Vi kräver:

- Att Snille Bemanning AB ersätter dels Kalle Svensson, dels Solna LS av SAC med ekonomiskt och ideellt skadestånd för kränkning av anställningskydd och föreningsrätt.

- Att Snille Bemanning AB upphör med sina slavliknande anställningsformer.

Alla som arbetar åt AB Fortum Värme ska ha samma anställningstrygghet oavsett arbetsköpare.

När dessa krav är uppfyllda avbryts stridsåtgärderna. Samtliga stridsåtgärder mot AB Fortum Värme avbryts om företaget slutar anlita Snille Bemanning AB.

I en skrivelse den 10 mars 2006 från bolaget till samorganisationen anfördes följande.

**Fredspliktsinvändning
ang varsel om stridsåtgärder lagt 2006-03-07**

Med anledning av att Solna LS av SAC (nedan SAC) varslat om följande stridsåtgärder:

– Nyanställningsblockad mot Snille Bemanning AB

invänder Snille Bemanning AB (nedan bolaget) att det råder fredsplikt i de tvistefrågor som angetts i det varsel som erhållits. Stridsåtgärder skall enligt allmänna rättsgrundsatser, lag och praxis ej användas vid **rättstvister**. Då en fredspliktsinvändning skall respekteras är det upp till SAC att hänskjuta frågan om stridsåtgärder till domstol. Skulle SAC vidta stridsåtgärder trots bolagets fredspliktsinvändning kommer framställan om skadestånd att göras.

I en skrivelse den 12 mars 2006 från samorganisationen till bolaget anfördes följande.

Avvisande av fredspliktsinvändning från Snille Bemanning AB 2006-03-10

Rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad. Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen äger förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal. Detta innebär att någon begränsning i den fackliga stridsrätten, som inte har stöd i lag eller avtal, inte får förekomma.

Eftersom företaget saknar kollektivavtal med Solna LS av SAC och inte heller hänvisar till någon lag som begränsar den fackliga stridsrätten är fredspliktsinvändningen författad medvetet i ond tro och kommer inte respekteras.

Yrkanden m.m.

Bolaget har den 17 mars 2006 väckt talan vid Arbetsdomstolen mot samorganisationen och yrkat att domstolen skall förklara att samorganisationens stridsåtgärd avseende nyanställningsblockad mot bolaget är olovlig och skall hävas. Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen för tiden intill dess tvisten slutligt har avgjorts skall förklara att samorganisationen är skyldig att häva den pågående stridsåtgärden. Bolaget har även yrkat förpliktande för samorganisationen att utge allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen har den 30 mars 2006 hållit särskilt sammanträde för behandling av bolagets yrkande om interimistiskt förordnande. Vid sammanträdet har samorganisationen i första hand yrkat att bolagets talan skall avvisas och i andra hand bestritt käromålet i dess helhet, även i fråga om interimistiskt förordnande. Bolaget har bestritt yrkandet om avvisning.

Till utveckling av sin talan avseende det interimistiska yrkandet har parterna anfört i huvudsak följande.

Bolaget

Bolaget och samorganisationen är inte bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Samorganisationen har heller inte vid något tillfälle framfört krav på att kollektivavtal skall slutas mellan parterna.

Den 17 februari 2006 påkallade samorganisationen förhandling med anledning av att bolaget skulle, som det påstods i framställan, ha avskedat Kalle Svensson. Förhandlingen ägde rum den 1 mars 2006. Vid förhandlingen framställde samorganisationen krav på ekonomiskt och allmänt skadestånd till Kalle Svensson och organisationen med sammanlagt 100 500 kr för påstådd kränkning av föreningsrätten och anställningsskyddet. Det är krav som ytterst kan prövas av domstol och tvistefrågan mellan parterna skall därmed anses utgöra en rättstvist.

Under förhandlingen framförde samorganisationen hot om att vidta stridsåtgärder mot bolaget och mot AB Fortum Värme, som är en av bolagets uppdragsgivare. Rätten till fackliga stridsåtgärder kan begränsas i lag eller genom avtal enligt 2 kap. 17 § regeringsformen. Kravet på stöd i lag eller avtal för att begränsa den fria stridsrätten antas i doktrinen gälla enbart stridsåtgärder med syften av traditionellt facklig art (se Sigeman, Arbetsrätten i Norden, 1984, s. 359). Ett användande av stridsåtgärder i rättstvister kan inte anses vara ett syfte av traditionellt facklig art.

För parter på arbetsmarknaden som är bundna av kollektivavtal gäller medbestämmandelagens regler om fredsplikt i rättstvister. Även parter som inte är bundna av kollektivavtal måste iaktta fredsplikt i rättstvister. Det följer av en allmän rättsgrundsats som har varit grunden för den svenska arbetsmarknadsmodellen och den svenska arbetsrätten och som har sitt ursprung i bl.a. 1928 års kollektivavtalslag. Denna allmänna rättsgrundsats kommer till uttryck i 41 § första stycket 1 medbestämmandelagen, av vilken det framgår att fredsplikt skall råda i vissa där angivna typer av tvister. Även undantaget beträffande indrivningsblockader ger uttryck för denna rättsgrundsats (41 §

tredje stycket). Den regeln gäller endast lönefordringar som är klara och förfallna. Motsatsvis gäller att det inte är tillåtet att använda stridsåtgärder när lönefordringar är tvistiga.

I samorganisationens varsel av den 7 mars 2006 anges att nyanställningsblockaden mot bolaget skulle starta den 15 mars 2006. Men redan den 13 mars 2006 sattes det upp ett anslag på KTH:s anslagstavla som hänvisar till att en nyanställningsblockad mot bolaget pågår.

Det finns skäl för att interimistiskt förordna att åtgärden skall hävas. Skälen är följande. Den olovliga stridsåtgärden strider mot ett fundament för den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsrätten. En stridsåtgärd skadar alltid den part som den riktas mot. Särskilt små och nystartade bolag, som det är fråga om i detta fall, är känsliga för stridsåtgärder. Nyanställningsblockaden skadar bolaget eftersom den slår mot grunden för företagets verksamhet, dvs. dess rekryteringsbas.

Samorganisationen

Stämning har utfärdats på samorganisationen, men enligt bolagets yrkanden riktas bolagets talan mot SAC som är en annan juridisk person än samorganisationen. Bolagets talan skall därför avvisas.

I 2 kap. 17 § regeringsformen anges att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal. I detta fall står parterna inte i kollektivavtalsförhållande till varandra. Det finns heller inte någon lagregel som inskränker samorganisationens grundlagsfästa rätt att vidta stridsåtgärder.

Twisten mellan bolaget och samorganisationen är inte en rättstvist. Skulle tvisten ändå anses innehålla moment som gör att den skall betraktas som en rättstvist, så är stridsåtgärden likväl inte otillåten. Arbetsdomstolen har inte vid något tillfälle slagit fast att fredsplikt gäller i rättstvister utanför kollektivavtalsförhållanden.

Bolaget har tidigare använt sig av och använder alltjämt anställningsformer där man kombinerar projektanställningar med en provanställning. Det är främst i förhållande till studenter som bolaget tillämpar denna kombination av anställningsformer. Det sker t.ex. vid uthyrning av arbetskraft till AB Fortum Värme. Att kombinera en visstidsanställning med provanställning strider mot grunderna för anställningsskyddslagen och det strider också mot god sed på arbetsmarknaden. Det sätt på vilket bolaget kombinerar anställningsformer skapar otrygghet för den enskilde arbetstagaren.

Samorganisationen har vidtagit den nu aktuella stridsåtgärden för att förmå bolaget att sluta kombinera anställningsformer och i stället övergå till att tillämpa mer trygga anställningsformer. Enligt samorganisationens mening har bolaget förutsättningar för att tillsvidareanställa arbetstagare. Samorganisationens syfte med stridsåtgärden har alltså varit att uppnå en tillämpning av

tryggare anställningsformer vid bolaget. De krav som samorganisationen i det här avseendet riktar mot bolaget grundar sig inte på anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen, utan på grunderna för de lagarna. Tvisten mellan parterna skall därför inte anses utgöra en rättstvist.

Samorganisationen har i varselbrevet framställt ett krav på ekonomisk kompensation. Enligt samorganisationens mening är det rimligt att bolaget kompenserar Kalle Svensson och organisationen. Det krav som har framställts grundar sig emellertid inte på anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen. Kravet saknar därmed rättslig grund. Man kan jämföra detta förhållande med att en arbetstagare strejkar för att få högre lön. Inte heller ett sådant lönekrav har något rättslig grund, även om lönekravet kan anses som rimligt i och för sig. I det här fallet har samorganisationen vidtagit stridsåtgärden för att det är rimligt att organisationen och Kalle Svensson kompenseras för bolagets kränkning av andan i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Inte heller detta krav medför att tvisten mellan parterna skall anses utgöra en rättstvist.

Bolaget har inte vållats skada på det sätt eller i den utsträckning som påstås. Bolaget har över huvud taget inte konkretiserat sina påståenden om att det skadas av den pågående stridsåtgärden.

Bolaget

Avvisningsyrkandet bestrids. Bolagets yrkanden är riktade mot samorganisationen, vars namn bolaget valt att förkorta till "SAC". Att det är fråga om en förkortning framgår tydligt av den inledande texten i stämmingsansökan.

Skäl

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att påståendet om att yrkandena i målet riktar sig mot annan part än samorganisationen saknar grund. Samorganisationens avvisningsyrkande skall därför avslås.

Den interimistiska prövning som Arbetsdomstolen nu har att göra gäller frågan om den av samorganisationen vidtagna stridsåtgärden i form av nyanställningsblockad mot bolaget är att anse som en otillåten stridsåtgärd och därför skall hävas.

Bakgrunden är i korthet följande. Bolaget och samorganisationen är inte bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Den 1 mars 2006 genomförde parterna en förhandling vid vilken samorganisationen gjorde gällande att bolaget brutit mot anställningsskyddslagens regler i samband med att Kalle Svensson lämnade sin anställning hos bolaget. Vid förhandlingen framförde samorganisationen bl.a. krav på skadestånd. Den 7 mars 2006 utfärdade samorganisationen ett varsel om stridsåtgärd i form av en nyanställningsblockad mot bolaget. I skrivelsen med varsel angav samorganisationen som krav dels att bolaget skall ersätta Kalle Svensson och samorganisationen med ekonomiskt och ideellt skadestånd för kränkning av

anställningsskyddet och föreningsrätten, dels att bolaget skall upphöra med att tillämpa ”slavliknande anställningsformer”.

Nyanställningsblockaden trädde i kraft den 13 mars 2006.

Bolaget har gjort gällande att samorganisationen tillgripit stridsåtgärder för att i en rättstvist mellan parterna förmå bolaget att bl.a. betala ett skadestånd som det inte är skyldigt att utge. Enligt bolaget är stridsåtgärden olovlig eftersom den strider mot en allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister.

Samorganisationen har bestritt att nyanställningsblockaden vidtagits i ett sådant syfte som bolaget påstår, dvs. för att utöva påtryckning i en rättstvist. Enligt samorganisationen har stridsåtgärden i stället vidtagits för att förmå bolaget att vid framtida anställningar tillämpa anställningsformer som inte strider mot andan i anställningsskyddslagen och mot god sed på arbetsmarknaden. Kravet på skadestånd grundar sig enligt samorganisationen inte på lagregler, utan sägs vara uttryck för en uppfattning att det är rimligt att bolaget kompenserar Kalle Svensson och samorganisationen. Samorganisationens uppfattning är att stridsåtgärden under alla omständigheter inte är otillåten.

Rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfäst i regeringsformen. Där anges att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal (2 kap. 17 § regeringsformen).

För parter som står i kollektivavtalsförhållande till varandra gäller bl.a. ett av de s.k. punktförbuden i medbestämmandelagen där det föreskrivs att en stridsåtgärd inte får vidtas i syfte att utöva påtryckning i en tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag (41 § första stycket 1). Lagtexten har här ansetts ge uttryck för grundsatsen att rättelse i frågor som kan prövas av domstol inte skall genomdrivas med fackliga stridsåtgärder (Bergqvist, Lunning & Toijer, Medbestämmandelagen, 1997, s. 424). Förbudet i 41 § första stycket 1 gäller enligt ordalydelsen tvister om kollektivavtal eller tvister om den rätta innebörden av medbestämmandelagen. Frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder i andra rättstvister, t. ex. en uppsägningstvist enligt anställningsskyddslagen, har inte reglerats i medbestämmandelagen eller i någon annan lag. Frågan har heller inte prövats av Arbetsdomstolen (jfr dock AD 1975 nr 31). I den arbetsrättsliga litteraturen antas emellertid att det är en allmän uppfattning på arbetsmarknaden att fredsplikt i rättstvister även omfattar tvister rörande annan lagstiftning än medbestämmandelagen (se t.ex. Bergqvist, Lunning & Toijer, Medbestämmandelagen, 1997, s. 412 och 425 och Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 254).

Det som nu sagts gäller parter som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Så är inte fallet med bolaget och samorganisationen. Den fredsplikt som enligt medbestämmandelagen inträder då kollektivavtal träffas gäller därför inte mellan dessa parter. De begränsningar i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder som finns i vissa särskilda lagregler är inte heller

tillämpliga i detta fall. Frågan är då om den av samorganisationen vidtagna stridsåtgärden ändå är av sådan art att den inte är tillåten.

Parterna i målet motstridiga uppfattningar om ändamålet med stridsåtgärden och innebörden av den bakomliggande tvisten. Bolaget har gjort gällande att tvisten mellan parterna är en rättstvist, medan samorganisationen menar att den inte är det.

I den utredning som hittills kommit fram kan följande noteras. Skrivelsen med varsel innehåller bl.a. följande formulering: ”Vi kräver: – Att Snille Bemanning AB ersätter dels Kalle Svensson, dels Solna LS av SAC med ekonomiskt och ideellt skadestånd för kränkning av anställningsskydd och föreningsrätt.” Det kan också konstateras att det föreligger ett tidsmässigt samband mellan å ena sidan avslutandet av Kalle Svenssons anställning och parternas förhandling med anledning därav, och å andra sidan varslet om stridsåtgärder. I varselskrivelsen krävde samorganisationen även att ”Snille Bemanning AB upphör med sina slavliknande anställningsformer”. I det inledande stycket i samma skrivelse anges att varslet vidtagits med anledning av att små bemanningsföretag använder ”slavliknande anställningar genom att blanda olika anställningsformer”.

Vid sammanträdet i Arbetsdomstolen har bolaget hävdade att tvisten mellan parterna inte har sin grund i någon facklig intressefråga. Bolaget har också påpekat att samorganisationen inte framfört något krav på att träffa kollektivavtal med bolaget. Enligt bolaget har syftet med stridsåtgärden endast varit att förmå bolaget att ge vika för samorganisationens ståndpunkt i en rättstvist mellan parterna. Samorganisationen har bestritt det sistnämnda påståendet och gjort gällande att organisationen för egen del endast velat förmå bolaget att för framtiden tillämpa tryggare anställningsformer för unga människor. Enligt samorganisationen kan det inte vara nödvändigt att kräva att frågor regleras i kollektivavtal med en arbetsgivare för att stridsåtgärden skall anses röra en intressetvist.

Domstolen kan på grundval av den hittillsvarande utredningen inte komma fram till annat än att stridsåtgärden får anses ha flera syften, varav ett är att hävda organisationens ståndpunkt i en rättstvist som bl.a. rör påstådda kränkningar av en medlems anställningsskydd. Ett annat syfte är att protestera mot det sätt på vilket bolaget kombinerar olika anställningsformer.

En av frågorna i målet är om det finns några begränsningar i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder utanför kollektivavtalsförhållanden med hänsyn till att åtgärden har vidtagits i syfte att hävda en rättslig ståndpunkt i en tvist mellan parterna. Bolaget har därvid gjort gällande att åtgärden strider mot en allmän rättsgrundsats, innebärande att det råder fredsplikt i rättstvister. Samorganisationen har bestritt att det finns en allmän rättsgrundsats med den innebörd som bolaget har påstått.

Bestämmelsen i 2 kap. 17 § regeringsformen innebär att Arbetsdomstolen inte får begränsa den fackliga stridsrätten utan stöd i lag eller avtal. Begreppet fackliga stridsåtgärder har inte definierats av lagstiftaren. Det har

heller inte gjorts några förarbetsuttalanden som kan vara till vägledning för att avgöra hur begreppet kan avgränsas (se KU 1973:26 s. 51 f., SOU 1975:75 s. 151 f. och prop. 1975/76:209 s. 123). I den arbetsrättsliga litteraturen har framförts uppfattningen att kravet på uttryckligt stöd i lag eller avtal för begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder sannolikt endast avser stridsåtgärder med syften av traditionellt facklig art (Sigeman, Arbetsrätten i Norden, 1990, s. 359). I vad mån det finns ytterligare begränsningar i rätten att utom eller inom kollektivavtalsförhållanden vidta fackliga stridsåtgärder såsom exempelvis till följd av avtalsrättsliga principer eller arbetsrättsliga grundsatsar är en omdiskuterad och komplicerad fråga (se t.ex. SOU 1982:60 s. 181). Vad gäller olagliga eller otillbörliga syften kan nämnas att det saknas belägg för att det i svensk rätt skulle upprätthållas någon allmän inskränkning motsvarande den danska principen att en stridsåtgärd är lovlig endast om den fullföljer ett rimligt fackligt syfte (Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 233). Arbetsdomstolen har vid en rad tillfällen underkänt invändningar om att stridsåtgärder haft sådana syften att de måste anses strida mot allmänna rättsgrundsatsar och därmed varit olovliga (se t.ex. AD 1986 nr 113, AD 1993 nr 15 och AD 1998 nr 17). Det finns i Arbetsdomstolens praxis inte något stöd för att den rätt att vidta stridsåtgärder som följer av stadgandet i regeringsformen kan begränsas till följd av en allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister.

Det nyss förda resonemanget avser frågan om det över huvud taget finns något utrymme för Arbetsdomstolen att utan stöd i lag eller avtal förklara en stridsåtgärd för olovlig. Som Arbetsdomstolen tidigare konstaterat ger emellertid utredningen i målet vid handen att nyanställningsblockaden mot bolaget inte endast har till syfte att hävda en rättslig ståndpunkt i en tvist mellan parterna. Den syftar även till att förmå bolaget att tillämpa andra anställningsformer, dvs. den får anses röra en intressetvist mellan parterna. I vart fall det senare syftet är av traditionellt facklig art. Oavsett hur det förhåller sig med tillåtligheten av stridsåtgärder i rättstvister i en situation som den förevarande kan alltså konstateras att ett av syftena med stridsåtgärden är tillåtet. Arbetsdomstolen har tidigare haft att bedöma situationer då man kan urskilja olika syften med en viss stridsåtgärd, varav något av syftena sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. Domstolen har uttalat att bedömningen i sådana fall måste göras med ledning av den betydelse syftena får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vidmakthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen, inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 1986 nr 108; se även AD 2003 nr 25). Enligt Arbetsdomstolens mening medger utredningen på dess nuvarande stadium ingen säker slutsats vad gäller betydelsen av de olika syften som samorganisationens stridsåtgärd får anses ha.

Mot bakgrund av det anförda bedömer Arbetsdomstolen att det i tvisten är fråga om en sådan situation där det enligt 2 kap. 17 § regeringsformen inte finns något utrymme för domstolen att förordna om förbud mot stridsåtgärden. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande skall därför avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen avslår det av Solna Lokala Samorganisation av SAC framställda yrkandet om avvisning av Snille Bemanning AB:s talan i målet.
2. Arbetsdomstolen avslår Snille Bemanning AB:s yrkande om interimistiskt förordnande.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Ulrika Stenbeck Gustavson, Ingrid Lyberg, Peter Ander, Agnes Günther, Inger Öhrn Karlsson och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge Karlström