

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU13

Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget innebär att en särskild processordning ska gälla vid stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. En arbetstagar ska enligt förslaget inte få vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Vidare ska arbetstagarorganisationen inte få kräva att arbetsgivaren ska tillämpa ett kollektivavtal på ett sådant sätt att det tränger undan det befintliga kollektivavtalet. Det föreslås dessutom att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagar att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2019.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkandena.

I betänkandet finns två reservationer (SD, V) och tre särskilda yttranden (M, KD, L).

Utskottet föreslår att ärendet avgörs trots att det har varit tillgängligt kortare tid än två vardagar före den dag då det behandlas.

Behandlade förslag

Proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister.

Tre yrkanden i följd motioner.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister	5
Reservationer	10
1. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (SD)	10
2. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (V)	10
Särskilda yttranden	12
1. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (M)	12
2. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (KD)	12
3. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (L)	12
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	13
Propositionen	13
Följdmotionerna	13
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	14

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2018/19:105 och avslår motionerna 2018/19:3101 av Ali Esbati m.fl. (V) och 2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 1 och 2.

Reservation 1 (SD)

Reservation 2 (V)

Utskottet föreslår att ärendet avgörs trots att det har varit tillgängligt kortare tid än två vardagar före den dag då det behandlas.

Stockholm den 13 juni 2019

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Gulan Avci (L), Mats Green (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Ali Esbati (V), Josefin Malmqvist (M), Ebba Hermansson (SD), Johan Andersson (S), Alexander Christiansson (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Maria Nilsson (L), Johanna Haraldsson (S), Désirée Pethrus (KD) och Annika Carlsson (C).

Redogörelse för ärendet

Regeringen beslutade den 22 juni 2017 att ge en särskild utredare i uppdrag att överväga vissa ändringar i rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden (dir. 2017:70). Utredningen, som tog namnet Stridsåtgärdsutredningen, överlämnade sitt betänkande Vissa fredspliktsfrågor (SOU 2018:40) i juni 2018. Parallellt med Stridsåtgärdsutredningens arbete förhandlade LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om ett partsgemensamt förslag i frågan. Förhandlingarna ledde till en överenskommelse om ändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad som överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet i juli 2018 (dnr A2018/01281/ARM). Med parternas överenskommelse som grund tog Arbetsmarknadsdepartementet fram departementspromemorian Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40). Promemorian har remissbehandlats.

I proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister, vilken utskottet behandlar i detta betänkande, lämnar regeringen förslag till ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i linje med det förslag som lagts fram i nämnda departementspromemoria.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut återges i bilaga 1, och regeringens lagförslag finns i bilaga 2. Lagförslaget har granskats av Lagrådet.

Två motioner har väckts med anledning av propositionen. Förslagen i motionerna återges i bilaga 1.

Utskottets överväganden

Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i medbestämmandelagen och avslår två motionsyrkanden om avslag på propositionen och ett motionsyrkande om att regeringen ska återkomma med ett omarbetat förslag.

Jämför reservation 1 (SD) och 2 (V) samt särskilt yttrande 1 (M), 2 (KD) och 3 (L).

Gällande rätt

De grundläggande bestämmelserna om fredsplikt finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen.

I 41 § finns de mest centrala bestämmelserna om fredsplikt i de s.k. punkt-förbuden. Bestämmelserna riktar sig till arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal. Av paragrafens inledning följer att stridsåtgärder som inte har beslutats i behörig ordning är olovliga. Även stridsåtgärder i rättstvister som har ett samband med kollektivavtalet eller medbestämmandelagen är olovliga. Vidare är stridsåtgärder enligt paragrafen olovliga om de strider mot en bestämmelse om fredsplikt i ett kollektivavtal eller om de har till ändamål att åstadkomma en ändring i avtalet. Stridsåtgärder som avser kommande avtal får inte vidtas innan det gällande avtalet har upphört att gälla. Den fredsplikt som skapas av ett kollektivavtal hindrar således stridsåtgärder för ett nytt kollektivavtal. Sådana åtgärder får vänta tills det uppstår ett avtalslöst tillstånd. Det är vidare enligt paragrafen inte tillåtet att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd. Detta innebär att sympatiåtgärder förbjuds i situationer när den primära stridsåtgärden är olovlig.

Av 41 § framgår också att lagen inte hindrar arbetstagare att delta i en indrivningsblockad, dvs. en blockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete.

Enligt 4 § medbestämmandelagen har parterna på arbetsmarknaden möjlighet att genom kollektivavtal föreskriva en längre gående fredsplikt än den som följer av bl.a. 41 §.

Av 42 § första stycket medbestämmandelagen följer att inte endast arbetsgivare och arbetstagare utan även dessas organisationer har ett ansvar för att

fredsplikten respekteras. Av paragrafens första stycke anses även den s.k. Britanniaprincipen framgå. Principen innebär att en stridsåtgärd inte är tillåten om den syftar till att tränga undan eller förändra det först tecknade kollektivavtalet.

Enligt 42 a § ska som huvudregel bestämmelsen om organisationers ansvar för fredsplikten bara tillämpas vid rättsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. I utstationeringssituationer ska bestämmelsen tillämpas trots att medbestämmandelagen i övrigt inte är tillämplig.

Propositionen

Regeringen framhåller att medbestämmandelagens bestämmelser medför en omfattande fredsplikt för de som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Däremot saknas enligt regeringen en tillräcklig garanti för fredsplikten när en arbetsgivare har ett kollektivavtal men utsätts för stridsåtgärder från en arbetstagarorganisation som inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Regeringen föreslår därför, genom ändringar i medbestämmandelagen, att en arbetstagers rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare endast ska få utövas under vissa villkor. Vidare föreslås att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller arbetstagarare att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Regeringen anför att förslaget innebär att de regler enligt huvudavtal och praxis som de etablerade parterna på arbetsmarknaden sedan länge följer förs in i medbestämmandelagen. Avsikten med förslaget är att skapa ett regelverk kring stridsåtgärdsrätten som gäller för alla parter på svensk arbetsmarknad, oberoende av om en part är medlem i en huvudorganisation eller inte. Rätten att vidta eller delta i sympatiåtgärder, indrivningsblockader eller politiska stridsåtgärder påverkas inte av förslaget.

Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal

Regeringen föreslår att fredsplikten ska utökas när arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal. Den utökade fredsplikten bör enligt regeringen åstadkommas genom att rätten att vidta stridsåtgärder villkoras när det redan finns ett kollektivavtal som reglerar det arbete som stridsåtgärden gäller. Den villkorade stridsåtgärdsrätt som regeringen föreslår innebär att arbetstagarare måste uppfylla fyra villkor för att kunna vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. En stridsåtgärd som vidtas i strid med den villkorade stridsåtgärdsrätten ska vara olovlig. Regeringen föreslår att den villkorade stridsåtgärdsrätten genomförs genom att en ny paragraf införs i medbestämmandelagen (41 d §).

Det första villkoret är att stridsåtgärden ska ha beslutats i behörig ordning av arbetstagararens organisation. Det andra villkoret är att stridsåtgärden ska syfta till att uppnå kollektivavtalsbundenhet i förhållande till arbetsgivaren. Det tredje villkoret är att parterna först ska ha förhandlat om de krav som ställs.

Det fjärde villkoret är att det inte ska få ställas krav om att det kollektivavtal som arbetstagarorganisationen vill uppnå tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Den villkorade stridsåtgärdsrätten är utformad som ett förbud som riktar sig till arbetstagare. Både organiserade och oorganiserade arbetstagare omfattas av förslaget.

Den villkorade stridsåtgärdsrätten ska gälla oavsett vilken typ av kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Regeringen framhåller att fredspliktens omfattning inte endast bestäms av kollektivavtalets ordalydelse, utan att det även finns s.k. tysta utfyllnadsregler eller dold reglering som medför fredsplikt.

När det gäller villkoret om förhandling föreslår regeringen att den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 § medbestämmandelagen ska tillämpas. Detta ska gälla även om arbetstagarorganisationen saknar medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. Förhandlingsskyldigheten ska inte gälla om det finns hinder mot förhandling som inte beror på arbetstagarorganisationen (41 d § tredje stycket).

Den villkorade stridsåtgärdsrätten ska inte hindra en stridsåtgärd som har till ändamål att stödja någon annans lovliga stridsåtgärd eller en individsblockad (41 d § fjärde stycket).

Regeringen föreslår vidare att det inte ska finnas någon kvarlevande stridsrätt om ett kollektivavtal har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare enligt den villkorade stridsåtgärdsrätten (44 § andra stycket).

Förslaget ger slutligen anledning till en konsekvensändring i 42 a § som innehåller bestämmelser om organisationers ansvar för fredsplikten i internationella situationer.

Utökad fredsplikt vid rättstvister

Regeringen anför att det enligt gällande rätt inte är tillåtet för kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare att vidta stridsåtgärder om åtgärderna har till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist om huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen. När det gäller arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal konstaterar regeringen att det inte finns någon lagstadgad begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder för att utöva påtryckning i rättstvister.

Genom införande av en ny paragraf i medbestämmandelagen (41 e §) föreslår regeringen att fredsplikten vid rättstvister ska utökas. Enligt förslaget ska det inte vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist. Förbudet riktar sig till både arbetsgivare och arbetstagare och gäller oavsett om dessa är bundna eller inte av kollektivavtal. En stridsåtgärd som strider

mot förbudet ska vara olovlig. Förbudet är inte avsett att hindra indrivningsblockader.

Enligt regeringens mening är det lämpligt att möjligheten för parterna på arbetsmarknaden att föreskriva en längre gående fredsplikt i rättstvister än den som följer av 41 § medbestämmandelagen ska finnas även när det gäller den utökade fredsplikt i rättstvister som nu föreslås. Detta motiverar ett tillägg i 4 § tredje stycket medbestämmandelagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 1 augusti 2019. De nya bestämmelserna ska inte tillämpas på stridsåtgärder som har påbörjats innan lagändringarna träder i kraft.

Motionerna

Sverigedemokraterna yrkar i kommittémotion 2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. att riksdagen ska avslå propositionen (yrkande 1). Partiet menar att ingrepp i strejkrätten enbart bör övervägas vid bred enighet och med ett väl genomarbetat lagförslag i grunden. Regeringen har inte lyckats uppvisa något av detta, och det lagförslag som regeringen lagt fram bör därför avslås.

Partiet hyser emellertid respekt för den problematik som ligger till grund för regeringens förslag och vill att regeringen ska återkomma med ett omarbetat förslag som tar större hänsyn till de synpunkter som förts fram av remissinstanserna (yrkande 2).

Vänsterpartiet yrkar i kommittémotion 2018/19:3101 av Ali Esbati m.fl. att riksdagen ska avslå propositionen. Partiet framhåller att strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om strejkrätten begränsas stärks arbetsgivarnas makt ytterligare medan arbetstagarna försvagas än mer. Regeringens förslag innebär enligt Vänsterpartiet onödiga och oacceptabla inskränkningar i strejkrätten.

Utskottets ställningstagande

Möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. I likhet med vad regeringen anför i propositionen anser utskottet att det är viktigt att värna denna möjlighet. En grundsten att värna på svensk arbetsmarknad är också den fredsplikt som följer av tecknandet av kollektivavtal.

Utskottet delar regeringens bedömning att det ligger ett stort värde i att det finns grundläggande konfliktregler som gäller för alla organisationer på arbetsmarknaden. Situationen att olika spelregler gäller på samma arbetsmarknad, och till och med på samma arbetsplats, kan inte betecknas som annat än otillfredsställande. En omfattande stridsåtgärdsrätt mot kollektivavtals-

bundna arbetsgivare riskerar vidare att ge incitament för arbetstagarorganisationer att inte sluta kollektivavtal med arbetsgivaren utan att i stället mer kortsiktigt ta till vara medlemmarnas intressen i olika frågor genom att ställa krav med stöd av hot om eller vidtagna stridsåtgärder. För de arbetsgivare som utsätts för stridsåtgärderna kan det skapa en osäkerhet eftersom dessa trots att de har tecknat ett kollektivavtal eller anslutit sig till en kollektivavtalsbärande organisation inte kan utgå från att det råder arbetsfred.

Utskottet delar regeringens uppfattning att den fredsplikt som kollektivavtalet skapar är en viktig drivkraft för arbetsgivare att teckna kollektivavtal eller ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Det kan vidare anses betydelsefullt för bägge parter i anställningsförhållandet att incitamentet för en arbetsgivare att träffa ett kollektivavtal som ger arbetsfred värnas eftersom kollektivavtalet har en viktig funktion för att skapa goda arbetsvillkor för arbetstagare.

Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet avfärdar på olika bevekelsegrunder regeringens förslag. Utskottet delar inte den uppfattning som kommer till uttryck i partiernas respektive följdmotion. Till skillnad från Sverigedemokraterna, som menar att lagförslaget är dåligt underbyggt och inte tar hänsyn till remissinstansernas synpunkter, anser utskottet att regeringens förslag är väl avvägt och på ett bra sätt tillgodoser syftet att skapa gemensamma spelregler på arbetsmarknaden. Det är enligt utskottet en styrka att förslaget utgår från en överenskommelse mellan de organisationer som organiserar det stora flertalet arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden.

Vänsterpartiets huvudargument för att avslå propositionen är att förslaget skulle gynna endast arbetsgiversidan. Denna bild håller utskottet inte med om. Som utskottet anfört ovan har kollektivavtal en betydelsefull funktion för att skapa goda arbetsvillkor för arbetstagare. I likhet med regeringen anser utskottet att parterna har etablerat en grundläggande balans mellan arbetsgivares och arbetstagens intressen i huvudavtal och praxis när det gäller hur stridsåtgärdsrätten ska användas. Som regeringen anför innebär förslaget att de regler som gäller enligt huvudavtalen och praxis nu kommer att gälla för hela arbetsmarknaden. Det bör också understrykas att förslaget inte påverkar rätten att vidta eller delta i sympatiåtgärder, indrivningsblockader eller politiska stridsåtgärder.

Utskottet anser sammanfattningsvis att regeringens förslag är väl avvägt och bör antas av riksdagen. Med det anförda tillstyrker utskottet regeringens lagförslag och avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Reservationer

1. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (SD)

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen

- a) avslår regeringens förslag,
- b) ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:3101 av Ali Esbati m.fl. (V) och

2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 1 och 2 samt avslår proposition 2018/19:105.

Ställningstagande

Vi konstaterar att endast ungefär hälften av de remissinstanser som har yttrat sig över förslaget är positiva. När det gäller ingrepp i något så grundläggande som den fackliga strejkrätten bör denna tunna uppslutning kring förslaget ses som allvarlig. Vi värnar den svenska modellen och anser att ingrepp i strejkrätten enbart bör övervägas vid bred enighet och med ett väl genomarbetat lagförslag i grunden. Regeringen har inte lyckats uppvisa något av detta, och till skillnad från utskottet anser vi därmed att det lagförslag som regeringen lagt fram bör avslås.

Vi hyser icke desto mindre respekt för den problematik som ligger till grund för regeringens förslag och menar därför att regeringen bör återkomma med ett omarbetat förslag som tar större hänsyn till de synpunkter som förts fram av remissinstanserna.

Mot denna bakgrund anser vi att riksdagen dels bör avslå regeringens förslag, dels bör rikta ett tillkännagivande till regeringen om att den bör återkomma med ett omarbetat förslag i enlighet med vad som anförts ovan.

2. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår regeringens förslag.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2018/19:3101 av Ali Esbati m.fl. (V) och
2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 1 och
avslår proposition 2018/19:105 och motion
2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 2.

Ställningstagande

Jag delar inte utskottets uppfattning att regeringens förslag är väl avvägt och tar vederbörlig hänsyn till arbetstagarsidan. Förslaget är snarare en ensidig och omotiverad eftergift till arbetsgivarsidan. Trygga arbetstagare med rätt att ta strid för sina rättigheter är en förutsättning för att möta framtidens arbetsmarknad. Ett genomförande av förslaget kommer ur ett arbetstagarperspektiv innebära att vi backar in i framtiden. Det är beklagligt att utskottet inte ser detta.

Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är i grunden ojämn till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilda arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Om strejkrätten begränsas stärks arbetsgivarnas makt ytterligare medan arbetstagarna försvagas än mer.

Jag avvisar bedömningarna om att förslaget inte kommer att innebära större förändringar på arbetsmarknaden i och med att den i huvudsak är en kodifiering av dagens praxis för de viktigaste partsorganisationerna. Ett sådant resonemang bortser från att arbetsmarknaden är dynamisk och att den organiserade arbetsgivarsidan har varit och kommer att vara aktiv med att tänja gällande ordning. Med regeringens lagförslag ökar enligt min bedömning bl.a. risken för att arbetsgivare ska obstruera legitima fackliga stridsåtgärder genom ett ökat utrymme för fredspliktsinvändningar. Jag hyser också oro för att förslaget ska ge större utrymme för framväxten av arbetsgivarstyrda, ”gula” fackföreningar, inom branscher och avtalsområden som växer fram i framtiden.

Regeringens förslag, som bygger på de centrala parternas överenskommelse, men som initierats och pressats fram genom regeringens eget initiativ, innebär onödiga och oacceptabla inskränkningar i strejkrätten. Enligt min mening bör vi stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden – inte angräpa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv.

Mot denna bakgrund anser jag att riksdagen bör avslå regeringens förslag.

Särskilda yttranden

1. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (M)

Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M) anför:

Vi håller med utskottet om att det finns skäl att utöka fredsplikten och ställer oss bakom regeringens förslag. I sammanhanget vill vi dock påminna om att Moderaterna under allmänna motionstiden lade förslag om att möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip (mot. 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. yrkande 24). Detta förslag behandlades nyligen av utskottet i motionsbetänkandet om arbetsrättsliga frågor (bet. 2018/19:AU9), och vi vill hänvisa till Moderaternas ställningstagande där (res. 19).

2. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (KD)

Désirée Pethrus (KD) anför:

Jag håller med utskottet om att det finns skäl att utöka fredsplikten och ställer mig bakom regeringens förslag. I sammanhanget vill jag dock påminna om att Kristdemokraterna under allmänna motionstiden lade förslag dels om att införa förändringar i reglerna för konfliktåtgärder, dels om att se över lagstiftningen om sympatiåtgärder på arbetsmarknaden (mot. 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. yrkandena 26 och 27). Dessa förslag behandlades nyligen av utskottet i motionsbetänkandet om arbetsrättsliga frågor (bet. 2018/19:AU9), och jag vill hänvisa till Kristdemokraternas ställningstagande där (res. 20).

3. Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (L)

Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L) anför:

Vi håller med utskottet om att det finns skäl att utöka fredsplikten och ställer oss bakom regeringens förslag. I sammanhanget vill vi dock påminna om att Liberalerna under allmänna motionstiden lade förslag dels om att införa en proportionalitetsprincip avseende strejkrätten, dels om att förlänga tiden mellan varsel och stridsåtgärd (mot. 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. yrkandena 10 och 11). Dessa förslag behandlades nyligen av utskottet i motionsbetänkandet om arbetsrättsliga frågor (bet. 2018/19:AU9), och vi vill hänvisa till Liberalernas ställningstagande där (res. 21).

BILAGA I

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Följdmotionerna

2018/19:3101 av Ali Esbati m.fl. (V):

Riksdagen avslår proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister.

2018/19:3102 av Magnus Persson m.fl. (SD):

1. Riksdagen avslår regeringens förslag.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska återkomma med ett omarbetat förslag och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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 4, 42 a och 44 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 41 d och 41 e §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §¹

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 ska tillämpas för arbetstagens sida än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagens rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

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.

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

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

41 d §

En arbetstagarare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal

¹ Senaste lydelse 2017:362.

1. om stridsåtgärden inte i behörig ordning har beslutats av arbetstagarens organisation,

2. om stridsåtgärden inte har till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen,

3. om arbetstagarorganisationen inte har förhandlat med arbetsgivaren eller arbetsgivarens organisation om de krav som arbetstagarorganisationen ställer, eller

4. om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är olovlig.

Den allmänna förhandlingsrätten i 10 § ska tillämpas vid förhandlingar enligt första stycket även om arbetstagarorganisationen saknar medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. Skyldigheten att förhandla gäller inte om det har funnits hinder mot förhandlingen som inte har berott på arbetstagarorganisationen.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas på en stridsåtgärd som har till ändamål att stödja någon annans lovliga stridsåtgärd eller på en individsblockad.

41 e §

En arbetsgivare eller en arbetstagarare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist.

En stridsåtgärd som strider mot första stycket är olovlig.

Första stycket tillämpas inte på stridsåtgärder som omfattas av förbudet mot stridsåtgärder i rättstvister i 41 § första stycket 1.

Första stycket hindrar inte en indrivningsblockad.

42 a §²

Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som är etablerad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller Schweiz och som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Bestämmelserna i 41 d § första stycket 4 och 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 41 d § första stycket 4 och 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som är etablerad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller Schweiz och som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

44 §

Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal skall regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan ej uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, skall den icke till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Om en part vid en förhandling om kollektivavtal har begärt att en fråga som avses i 32 § ska regleras i avtalet eller i ett särskilt avtal, men frågan inte har blivit uttryckligt reglerad när avtalet sluts, ska frågan inte till följd av det slutna avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid en senare förhandling om reglering av frågan i ett särskilt avtal.

Första stycket ska inte tillämpas om det slutna kollektivavtalet har tillkommit efter en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i en sådan situation som avses i 41 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2019.
 2. Bestämmelserna ska inte tillämpas när det gäller en stridsåtgärd som har påbörjats före ikraftträdandet.

² Senaste lydelse 2017:321.