

En arbetsgivarorganisation har ansetts skyldig enligt 10 § medbestämmandelagen att förhandla med en arbetstagarorganisation om att träffa ett kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-02-14  
StockholmDom nr 9/18  
Mål nr A 66/17**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg  
Ombud: professorn Dennis Töllborg, Stella Bianca HB, Fullriggaregatan 13,  
426 74 Västra Frölunda, och advokaten Anders Karlsson, Advokatfirman  
Axelsson & Karlsson, Box 3388, 103 68 Stockholm

**SVARANDE**

Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm  
Ombud: chefsjuristen Jan Bergman, Transportföretagen, Box 5384,  
102 49 Stockholm

**SAKEN**

brott mot förhandlingsskyldighet

---

**Bakgrund**

Sveriges Hamnar organiserar arbetsgivare, där Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) har medlemmar som är arbetstagare. Under perioden den 4–25 april 2017 förekom mejlväxling mellan förbundet genom förbundsordföranden E.R. och Sveriges Hamnar genom verkställande direktören J.Ä. Genom olika mejl från förbundets sida klargjordes efter hand att förbundet ville få till stånd förhandling med Sveriges Hamnar om att teckna ett centralt kollektivavtal. Parterna är ense om att sådan förhandling hölls den 14 juni 2017, men tvistar om Sveriges Hamnar har brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt 10 och 16 §§ medbestämmandelagen genom att inte förhandla tidigare.

**Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Sveriges Hamnar att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr för brott mot 10 och 16 §§ medbestämmandelagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 maj 2017) till dess betalning sker.

Sveriges Hamnar har bestritt yrkandet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig, men däremot har sättet att beräkna ränta vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Målet har, med stöd av 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen, avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har som grund för sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Sammanfattning av grunderna*

Förbundet gjorde en förhandlingsframställning till Sveriges Hamnar den 4 april 2017. Avsikten med den begärda förhandlingen var att träffa kollektivavtal med Sveriges Hamnar i syfte att reglera anställningsvillkoren i förhållandet mellan de arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar i respektive organisation. Det finns inte någon sådan begränsning av förhandlingsskyldigheten för en arbetsgivarorganisation som Sveriges Hamnar har gjort gällande.

Sveriges Hamnar har enligt 10 och 16 §§ medbestämmandelagen varit skyldig att hålla förhandlingsammansätråde med förbundet inom tre veckor från det att förhandling begärdes. Så har inte skett. Den första treveckorsfristen började löpa när Sveriges Hamnar mottog en förhandlingsframställning den 4 april 2017. Sveriges Hamnars efterföljande begäran om precisering, som lämnades den 11 och 12 april 2017, rubbar inte denna frist.

Sveriges Hamnar har brutit mot förhandlingsskyldigheten vid två tillfällen. Det har skett först genom att Sveriges Hamnar den 12 april ställde in den bokade förhandlingen den 13 april. Sedan förbundet den 18 april gjort en ny förhandlingsframställning förklarade Sveriges Hamnar den 25 april att organisationen dels inte hade möjlighet att hålla sammansätråde, dels inte var skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen.

### *Händelseförloppet*

Tisdagen den 4 april 2017 gjorde förbundet, genom E.R., en förhandlingsframställning till Sveriges Hamnar genom ett mejl till J.Ä. Mejllet innehöll följande text.

På grund av det klimat som för tillfället råder mellan våra organisationer, ser jag att det finns en hel del frågor som behöver diskuteras och lösas. Med anledning av detta hemställer undertecknad organisation härmed om förhandling enligt 10 § MBL.

J.Ä. svarade i ett mejl följande dag och föreslog antingen onsdagen den 12 eller skärtorsdagen den 13 april som förhandlingsdag och bad om information om vilka punkter som förbundet ville ta upp.

Eftersom E.R. veckan innan blivit sjuk kom svaret att dröja till den 10 april, då förbundet accepterade skärtorsdagen den 13 april som förhandlingsdatum på plats enligt motpartens förslag, och tillade att han skulle återkomma med ”punkterna”. J.Ä. svarade samma dag och angav att han ”ser det som ett mer informellt möte”.

E.R. svarade J.Ä. tisdagen den 11 april att han fått i uppdrag av förbundets avdelningar och styrelse att ”förhandla fram en lösning på situationen som råder just nu” och att det var hans förhoppning att det låg i Sveriges Hamnars intresse att ”komma fram till en för bägge parter nöjsam lösning”. Han framhöll också att han inte såg detta som något annat än en förhandling i enlighet med förbundets förhandlingsframställning den 4 april. J.Ä. svarade samma dag bl.a. följande.

I framställan framgick det inte att det gällde APMT och konflikten, När det gäller APMT så har vi en pågående medlingsprocess och dessutom konfliktåtgärder som är i kraft. Jag tycker att det är bättre att du lyfter frågan med medlarna samt att det är olämpligt att föra sidoförhandlingar över huvudet på medlarna samtidigt. Principiellt så förhandlar vi inte när konfliktåtgärder är i kraft som du kanske känner till.

Svaret föranledde E.R. att onsdagen den 12 april upplysa J.Ä. om att det förbundet begärde var en central förhandling och att förhandlingen inte rörde APMT-konflikten, utan en övergripande lösning.

J.Ä. svarade den 12 april att Sveriges Hamnar ställde in de förhandlingar som var bokade till skärtorsdagen, och att han skulle ”återkomma efter påsk gällande hela framställan”. Det hade då gått åtta dagar sedan förhandlingsframställningen den 4 april. E.R. frågade om han skulle tolka J.Ä:s svar som en förhandlingsvägran, och fick svaret att så inte var fallet men att Sveriges Hamnar skulle återkomma med ny tidpunkt efter påsk.

På förmiddagen tisdagen den 18 april skickade E.R. ett mejl till J.Ä. där han angav att han försökte hålla sin kalender öppen under onsdagen och torsdagen och frågade om de skulle ses i Göteborg eller Stockholm. J.Ä. svarade följande.

Jag är på resande fot denna vecka men har titta i min kalender. Jag har bl.a. avtalsförhandlingar med Unionen och Transport som tar upp all tid närmsta veckorna. Sammantaget blir det svårt för mig att hinna träffa dig innan jag är klar med dessa saker. Om det inte går att vänta på detta så är ett förslag att ni konkretiserar frågeställningarna genom epost? Vill ni ha en förhandling gällande en fråga där vi har förhandlingsskyldighet enligt lag, tex 10 § andra stycket MBL, så ordnar jag förstås så att någon annan som företräder oss/aktuellt bolag. Återkom isf.

E.R. svarade J.Ä. på kvällen den 18 april och föreslog en förhandling torsdagen den 20 april på förbundets kansli i Göteborg. Han angav även att förhandlingen skulle handla om ”att teckna ett centralt kollektivavtal mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar och Sveriges Hamnar och dess medlemmar”.

J.Ä. svarade under eftermiddagen den 19 april att han uppfattat förhandlingsfrågan och tillade följande. ”Vi har inte möjlighet att träffa er imorgon eftersom vi är upptagna med förhandlingar närmsta tiden så jag måste att få återkomma till er när dessa är klara”. E.R. skrev tillbaka samma kväll med upplysningen att han inte kunde tolka detta som något annat än en

förhandlingsvägran. Det var nämligen nu uppenbart för förbundet att Sveriges Hamnar inte ville möta förbundet i kollektivavtalsförhandlingar innan man slutit ett nytt kollektivavtal med Transportarbetareförbundet, vars avtal löpte ut den sista april. Det hade vid detta tillfälle gått 16 dagar sedan förhandlingsframställningen den 4 april.

Måndagen den 24 april skrev E.R. till J.Ä. och påminde honom om att treveckorsfristen löpte ut påföljande dag. Han fick den 25 april svaret att Sveriges Hamnar satt i förhandlingar på flera avtalsområden vilket gjorde att de inte hade möjlighet att träffa förbundet den dagen, att Sveriges Hamnar gjorde bedömningen att de inte har förhandlingsskyldighet i den fråga som förbundet begärt förhandling om vilket innebar att tidsramar m.m. enligt medbestämmandelagen inte var tillämpliga. J.Ä. avslutade mejlet med orden ”Låt mig istället återkomma i frågan”.

Sedan Sveriges Hamnar ingått nytt kollektivavtal med Transportarbetareförbundet återkom J.Ä. den 4 juni och föreslog nytt datum för förhandlingar. Sådana förhandlingar genomfördes den 14 juni, vilket var 72 dagar efter förhandlingsframställningen.

#### *Rättsliga argumentation*

Sveriges Hamnar har brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § och 16 §§ medbestämmandelagen och ska därför förpliktas att betala allmänt skadestånd till förbundet. Yrkat skadestånd har medvetet satts högt mot bakgrund av att det rör sig om ett flagrant, medvetet och provocerande brott mot den allmänna förhandlingsskyldigheten.

### **Sveriges Hamnar**

#### *Sammanfattning av grunderna*

Sveriges Hamnar, som är en arbetsgivarorganisation, är inte enligt 10 § medbestämmandelagen skyldig att förhandla med förbundet i syfte att träffa ett centralt kollektivavtal för branschen. En sådan förhandling har inte den anknytning till en eller flera bestående eller förutvarande anställningsförhållanden mellan enskilda parter på vardera sidan som bestämmelsen förutsätter.

Sveriges Hamnar har inte vägrat att förhandla. Förhandling hölls den 14 juni 2017. Att förhandlingssammanträde inte hållits tidigare berodde dels på att Sveriges Hamnar inte ansåg att förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen förelåg, dels på att organisationen var upptagen med andra förhandlingar under perioden. Fristen för att hålla förhandlingssammanträde har under alla förhållanden inte börjat löpa förrän Sveriges Hamnar den 18 april 2017 fick besked om vilken fråga förbundet ville förhandla.

### *Händelseförloppet*

Sveriges Hamnar vitsordar förbundets uppgifter om det händelseförlopp som lagts till grund för käromålet.

Av mejlkonversationen framgår att förbundet önskade förhandla ett centralt kollektivavtal för branschen. Därmed saknas den anknytning till ett eller flera anställningsförhållanden som är en förutsättning för att förhandlingsrätt ska tillkomma förbundet. Annorlunda uttryckt har förbundet ingen lagstadgad rätt till förhandling i syfte att teckna ett rikstäckande kollektivavtal. Sveriges Hamnar har i enlighet med detta inte heller haft skyldighet att förhandla.

J.Ä. hade inte mandat från Sveriges Hamnars styrelse att inleda förhandling om eller att teckna kollektivavtal med förbundet. Att Sveriges Hamnar under sådana förhållanden skulle ha skyldighet att förhandla med förbundet är därför en orimlig tolkning av innebörden av 10 § medbestämmandelagen.

Av mejlkonversationen framgår att Sveriges Hamnar inte har vägrat förhandla, utan tvärtom vid flera tillfällen har förklarat sig villig att förhandla. Att Sveriges Hamnar inte, så snart man insåg att förbundet önskade träffa ett kollektivavtal för branschen, gjorde invändningen att förhandlingsskyldighet inte förelåg, berodde på att parterna har haft en långvarig relation till varandra och haft för vana att träffas när den ena parten framställt önskemål om det. Detta är också förklaringen till att parterna träffades den 14 juni 2017.

Skälet till att parterna inte träffades tidigare var att Sveriges Hamnars företrädare var strängt upptagna av bl.a. kollektivavtalsförhandlingar med andra arbetstagarorganisationer. Att Sveriges Hamnar den 25 april 2017 gjorde invändningen att förhandlingsskyldighet inte förelåg berodde inte på en ovilja att sammanträffa med förbundet, utan på att förbundet drev tesen att Sveriges Hamnar var skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Sveriges Hamnar var skyldig att förhandla, vitsordas i och för sig att förhandling inte har hållits inom treveckorsfristen i 16 § medbestämmandelagen. Denna frist började dock inte löpa förrän det stod klart vad förhandlingsframställningen avsåg. Av mejlkonversationen framgår att förbundet har haft svårt att redovisa vad man önskade förhandla om. Konversationen tyder på att E.R. inledningsvis inte ens själv hade saken klar för sig, eftersom han bad ordföranden för avdelning 4 ”rodda lite i detta”. J.Ä. har först genom mejlet från E.R. den 18 april 2017 förstått vad förhandlingen skulle syfta till. Ett eventuellt brott mot förhandlingsskyldigheten kan därför inte anses ha uppstått förrän tidigast tre veckor efter detta datum. Mejlkonversationen kan inte förstås som att förbundet gjort mer än en förhandlingsframställning.

Att J.Ä. ställde in sammanträdet den 13 april, utgör i sig inte ett brott mot förhandlingsskyldigheten.

Det framgår för övrigt också att E.R. återkommande och redan den 12 april 2017 ville tolka Sveriges Hamnars besked som uttryck för förhandlingsvägran.

### *Rättslig argumentation*

Bestämmelsen i 10 § medbestämmandelagen reglerar vad som brukar benämnas den allmänna förhandlingsrätten. Förhandling anses kunna påkallas i alla ämnen som ligger inom ramen för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I bestämmelsens första stycke regleras uttryckligen en arbetstagarorganisationens rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har motsvarande rätt att förhandla med en arbetstagarorganisation. Av bestämmelsens andra stycke framgår att förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och vice versa.

Bestämmelsen uppställer ett krav på anknytning på det sättet att förhandlingsfrågan ska beröra ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande mellan enskilda parter på vardera sidan. Detta framgår av lagtexten men även av förarbetena (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 349). Av samma förarbeten framgår vidare att ”en enskild arbetsgivare är förhandlingsskyldig enligt lagen även om han skulle vara organiserad.” Arbetsgivaren kan låta sig representeras av sin arbetsgivarorganisation, men arbetsgivaren kan inte fransäga sig ansvaret för att förhandlingsskyldigheten blir fullgjord enbart genom att hänvisa till organisationen.

Kravet på en anknytning i form av ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande mellan enskilda parter på vardera sidan, innebär alltså att det måste finnas en enskild juridisk person på arbetsgivar sidan som också är part i förhandlingen, även om denna är organiserad och önskar låta sig företrädas av sin arbetsgivarorganisation. Att arbetsgivarorganisationen är sekundär part och något som tillkommer utöver vad som framgår av första stycket framgår av att det i bestämmelsens andra stycke uttrycks att förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisation även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör. Andra stycket i 10 § medbestämmandelagen är således ett komplement till bestämmelsens första stycke och innebär ingen fristående rätt till förhandlingar för arbetsmarknadens organisationer.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Sveriges Hamnar har brutit i sin förhandlingsskyldighet ska yrkat skadestånd jämkas väsentligt. Förbundet har inte lidit någon skada eftersom förhandling kom till stånd och då Sveriges Hamnar inte har haft för avsikt att vägra förhandla. Sveriges Hamnar uppfattade rättsläget som att organisationen i den aktuella situationen inte var skyldig att förhandla, men var likväl villig att förhandla. Förbundet har medverkat till situationen genom att vara otydlig under en längre period om vad man ville förhandla om och genom att återkommande ifrågasätta om

Sveriges Hamnar ”förhandlingsvägrade”, vilket provocerade fram det besked som Sveriges Hamnar lämnade om att man inte ansåg 10 § medbestämmandelagen vara tillämplig.

### **Domskäl**

*Är en arbetsgivarorganisation skyldig enligt 10 § medbestämmandelagen att förhandla med en arbetstagarorganisation om att träffa ett förbundsavtal?*

Förbundet har i april 2017 gjort en framställning till Sveriges Hamnar om en förhandling i syfte att ”teckna ett centralt kollektivavtal mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och dess avdelningar och Sveriges Hamnar och dess medlemmar”.

Sveriges Hamnar har i första hand invänt att organisationen inte är skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen i den aktuella situationen. Organisationen har anfört bl.a. att förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen primärt gäller för arbetsgivare och att arbetsgivarorganisationens förhandlingsskyldighet är sekundär samt att förhandlingsfrågan saknar en sådan anknytning till ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande mellan enskilda parter som förutsätts i 10 § medbestämmandelagen.

Förbundet menar att förhandlingsskyldigheten för arbetsgivarorganisationer inte är begränsad på det sätt som Sveriges Hamnar gör gällande och att förbundets syfte med förhandlingen var att reglera anställningsvillkoren för de arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar i respektive organisation.

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om en arbetsgivarorganisationens förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen förutsätter att förhandlingsfrågan avser lokala förhållandena som rör en arbetsgivare och arbetstagarna hos denne, eller om det är tillräckligt att förhandlingsfrågan har betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation.

Förhandlingar är i svensk rätt den grundläggande formen för arbetstagarorganisationer att ta tillvara sina medlemmars intresse i frågor som rör anställningen och arbetsförhållandet i övrigt (SOU 1975:1 s. 282). Förhandlingsrätten är ömsesidig men har i praktiken i allt väsentligt betydelse för arbetstagersidan. Förhandlingsrätten ger arbetstagarorganisationer möjlighet att i förhandlingar framföra sin ståndpunkt. Om en arbetstagarorganisation begär förhandling om att t.ex. i avtal reglera anställningsvillkoren för medlemmar är motparten som utgångspunkt skyldig att delta i ett förhandlingssammanträde och gå in i saklig överläggning i förhandlingsfrågan. Någon skyldighet att komma överens eller träffa avtal finns inte. Förhandlingsrätten ger alltså bara en möjlighet för arbetstagarorganisationer att komma till tals med arbetsgiversidan och få den att lyssna på arbetstagarorganisationens argu-



ment. I linje härmed har det ansetts att förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen bör ske på den nivå där arbetsgivarens beslut faktiskt fattas (se t.ex. AD 2008 nr 76). Det har också framhållits att den som företräder part vid förhandling normalt bör vara tillräckligt insatt i förhandlingsfrågan och vara behörig att behandla den (se t.ex. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen, 1997, s. 263 f. och AD 1978 nr 72).

En lagstadgad förhandlingsrätt infördes genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Förhandlingsrätten i den lagen avsåg primärt förhandlingar i intresse- och rättstvister, dvs. förhandlingar om reglering av arbetsvillkoren mellan arbetsgivare och arbetstagare och i tvister om tillämpning av lag och avtalsvillkor. Ett skäl för att införa en lagstadgad förhandlingsrätt var att arbetstagarorganisationer inte skulle vara tvungna att vidta stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar med arbetsgivarparten om en kollektiv reglering av anställningsvillkoren. Sådana konflikter, som inte rör saken utan formen, ansågs förkastliga ur det allmännas synpunkt (se prop. 1936:240 s. 100). Förhandlingsrätten enligt 1936 års lag överfördes till medbestämmandelagen med vissa förändringar. Främst klargjordes att förhandlingsrätten även omfattar frågor om arbetsgivares företags- och arbetsledningsrätt enligt avtal.

I 10 § första stycket medbestämmandelagen regleras, såvitt här är av intresse, förhandlingsskyldigheten för enskilda arbetsgivare. Förhandlingsskyldigheten gäller i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Lagtexten anknyter till begreppet ”förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare” som återfinns i 1 och 23 §§ medbestämmandelagen. Begreppet anger i 23 § medbestämmandelagen vilka frågor som kan regleras i kollektivavtal. Att 10 § medbestämmandelagen anknyter till detta begrepp markerar att förhandlingsskyldigheten omfattar alla frågor som kan regleras i kollektivavtal. I arbetsrättskommitténs förslag angavs att förhandling skulle kunna ske rörande villkor varom kollektivavtal kan träffas (SOU1975:1 s. 36). Den antagna lagtexten var inte avsedd att ändra på detta (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 209). Att det i 10 § medbestämmandelagen står arbetsgivaren i bestämd form kan inte tas till intäkt för att förhandlingsskyldigheten är begränsad till lokala frågor.

I 10 § medbestämmandelagen görs tillägget att förhandlingsfrågan ska röra nuvarande eller tidigare arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisationen (vilket saknas i 23 § medbestämmandelagen). I förarbetena anges att detta innebär att förhandlingsrätten ”är knuten till ett anställningsförhållande i den meningen att förhandlande arbetstagarorganisation skall ha en eller flera medlemmar, som berörs av förhandlingsfrågan och som är eller – och det är en nyhet – har varit anställda hos part på arbetsgivarsidan”, se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 226 f. På ett annat ställe i förarbetena uttrycks detta som att det måste finnas eller ha funnits ett anställningsförhållande mellan enskilda parter på vardera sidan, och att förhandlingsfrågan ska gälla eller

ha betydelse för ett sådant anställningsförhållande (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 349). Genom kravet på anknytning till medlemskap och anställningsförhållande avvisades förslag från vissa remissinstanser som gick ut på att etablerade eller representativa arbetstagarorganisationer skulle ha förhandlingsrätt även utan sådan anknytning (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 227 f.). Av kravet att förhandlingsfrågan ska röra en nuvarande eller tidigare arbetstagarare som är medlem i arbetstagarorganisationen kan inte utläsas annat än att förhandlingsfrågan ska ha betydelse för medlem i arbetstagarorganisationen.

I 10 § andra stycket medbestämmandelagen anges att förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör. Även förhandlingar mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisation måste röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Kravet på koppling till ett tidigare eller bestående anställningsförhållande, innebär vid förhandlingar mellan organisationer på ömse sidor, inte mer än att arbetstagarorganisationen måste ha en medlem som är eller har varit anställd hos en till arbetsgivarorganisationen ansluten arbetsgivare (SOU 1975:1 s. 763), och att förhandlingsfrågan måste ha betydelse för ett sådant förhållande.

Ett krav för att en organisation ska vara skyldig att förhandla är dock att organisationen är behörig att i förhandlingen företräda berörda medlemmar i förhandlingsfrågan (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 349). En arbetsgivarorganisation, dvs. en sammanslutning av arbetsgivare som enligt sina stadgar ska tillvarata medlemmarnas intressen i förhållandet till arbetstagarare (se 6 § medbestämmandelagen), kan sluta kollektivavtal (23 § medbestämmandelagen). Ett kollektivavtal som en arbetsgivarorganisation träffar är inom sitt tillämpningsområde bindande för arbetsgivare som är medlemmar i organisationen (26 § medbestämmandelagen). En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal kan inte med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet (27 § medbestämmandelagen). På detta sätt har arbetsgivarorganisationer som utgångspunkt en på lag grundad behörighet att företräda sina medlemmar genom att för dem träffa kollektivavtal. Det finns vissa begränsningar i organisationernas på medbestämmandelagen grundade behörighet att träffa kollektivavtal. En sådan är att organisationerna inte utan särskilt bemyndigande kan träffa avtal om medlemmars s.k. intjänade rättigheter (se t.ex. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 490 och 532). En organisations stadgar kan begränsa organisationens kompetens att träffa kollektivavtal. Sådana stadgemässiga begränsningar påverkar inte skyldigheten att ingå i förhandlingar (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 348).

Varken förarbetena till 1936 års lag eller till medbestämmandelagen behandlar direkt frågan om en arbetsgivarorganisation är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation om att träffa förbundsavtal. De exempel som lyfts fram avser främst enskilda arbetsgivarares förhandlings- skyldighet. I förarbetena till 1936 års lag framhölls dock att förhandlingsrätten givetvis även tillkommer ”en huvudorganisation under förutsättning, att den nått en sådan fasthet, att den äger rättssubjektivitet, samt i övrigt i tillämpliga delar uppfyller motsvarande krav som en enskild förening. Det

naturliga är, att förhandlingar i frågor av allmän betydelse bedrivs av huvudorganisationerna, under det att de enskilda föreningarna behandla frågor av lokal eller eljest begränsad räckvidd” (se prop. 1936:240 s. 96). Uttrycket ”huvudorganisation” syftade på förbund och sammanslutningar av organisationer (se 2 § i 1936 års lag). På motsvarande vis anges i förarbetena till medbestämmandelagen att lagen inte närmare reglerar på vilken nivå förhandling ska föras i organisationer som är indelade i avdelningar och underavdelningar. ”Enda kravet är att den som begär förhandling och den hos vilken förhandling begärs behörigen företräder enskild arbetsgivare eller arbetstagarare som berörs av förhandlingsfrågan”, se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 349.

Sveriges Hamnar har hänfört sig till ett uttalande i förarbetena till medbestämmandelagen om att en enskild arbetsgivare inte kan fransäga sig ansvaret för att förhandlingsskyldigheten blir fullgjord enbart genom att hänvisa till organisationen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 348). Uttalandet tar sikte på fall där arbetstagarorganisationen påkallat förhandling med arbetsgivaren och rör inte situationen att en arbetstagarorganisation begärt förhandling med en arbetsgivarorganisation.

Sveriges Hamnar har också framhållit att en skyldighet för arbetsgivarorganisationer att förhandla enligt 10 § medbestämmandelagen i en situation som den aktuella medför en orimlig belastning för dem. Sveriges Hamnars uppfattning lär i första hand ta sikte på att ett förhandlingssammanträde enligt 16 § medbestämmandelagen ska hållas inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa om förhandling påkallats med en arbetsgivarorganisation och parterna inte enats om annat. Förhandlingar om att träffa förbundsavtal är synnerligen komplicerade och förutsätter för en arbetsgivarorganisation bl.a. ett omfattande förankringsarbete bland dess medlemmar. Det framstår som orealistiskt att en arbetsgivarorganisation på tre veckor ska kunna förbereda sig på ett sätt som krävs för att seriöst kunna gå in i en förhandling om att träffa ett förbundsavtal. Om motparten likväl insisterar på att förhandlingssammanträde ska hållas inom tre veckor, kan organisationen normalt inte antas bryta mot förhandlingsskyldigheten om den inställer sig till sammanträdet, lyssnar till vad motparten har att anföra och begär att få återkomma i förhandlingsfrågan. Det kan också erinras om att det i förarbetena till medbestämmandelagen framhölls att förhandlingsrätten inte får åberopas i andra syften än de i lagen avsedda och att det är rättstillämpningens sak att ta ställning till när ett sådant missbruk förekommer, se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 231.

Det finns vidare skäl att även kort beröra Sveriges internationella åtaganden. Enligt artikel 11 Europakonventionen har var och en rätt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Föreningsfriheten enligt Europakonventionen innefattar inte bara en rätt för enskilda att bilda och ansluta sig till fackföreningar, utan konventionsstaterna måste även ge fackföreningar möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen på arbetsmarknaden. En beståndsdel i föreningsfriheten är att arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att försöka förmå

arbetsgivare att lyssna på vad de har att säga för medlemmarnas räkning. Av Europadomstolens praxis framgår att en rätt till kollektiv förhandling i princip är ett oundgängligt moment av föreningsfriheten enligt artikel 11. Av Europadomstolens praxis framgår vidare att domstolen vid sin tolkning av artikel 11 beaktar regler och principer i internationell rätt som är tillämpliga på konventionsstaterna, bl.a. ILO:s konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt praxis från ILO:s expertkommitté. Se till det föregående National Union of Rail, Maritime and Transport Workers, mål nr 31045/10, dom 2014-04-08 och Demir och Baykara mot Turkiet, mål nr 34503/97, dom 2008-11-12.

Enligt ILO:s konvention nr 98, som Sverige har ratificerat, ska konventionsstaterna vidta åtgärder för att uppmuntra och främja frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, å ena sidan, och arbetstagarorganisation, å andra sidan, i syfte att få till stånd kollektivavtal. År 1981 antog ILO en rekommendation om förhandlingsrätt (nr 163). Enligt rekommendationen ska medlemsstaterna vidta åtgärder, om det är nödvändigt och med hänsyn tagen till nationella förhållanden, för att förhandlingar ska kunna hållas på alla nivåer, såsom på företags-, bransch- och regional eller nationell nivå. Med beaktande av rekommendationen har ILO:s expertkommitté framhållit behovet av att medlemsstaterna möjliggör för förhandlingar både på företags- och nationell nivå, och att förhandlingar ska vara möjliga på förbunds nivå. Kommittén har även uttalat att lagstiftning som ensidigt föreskriver att förhandlingar ska hållas på en nivå, kan komma i konflikt med konvention nr 98. Se ILO:s rapport *Giving globalization a human face*, 2012, s. 91.

Som redan berörts har arbetsgivarorganisationer i Sverige en på lag grundad behörighet att träffa kollektivavtal som bestämmer vilka anställningsvillkor som ska tillämpas av arbetsgivare som är medlemmar i organisationen. Mot denna bakgrund ligger det, enligt Arbetsdomstolens mening, nära till hands att det av Sveriges internationella åtaganden följer ett krav på att Sverige ska möjliggöra för arbetstagarorganisationer att få till stånd förhandlingar med arbetsgivarorganisationer om att teckna kollektivavtal. Detta krav kan dock, även utan en lagstadgad förhandlingsrätt i sådana situationer, tänkas vara uppfyllt genom att arbetstagarorganisationer kan tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar som syftar till att träffa kollektivavtal. Som redan nämnts är dock ett av ändamålen med förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen att arbetstagarorganisationer inte ska behöva tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Lagtexten i 10 § medbestämmandelagen täcker situationen att en arbetstagarorganisation påkallar förhandling med en arbetsgivarorganisation i syfte att genom kollektivavtal reglera anställningsvillkoren för arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation. Varken av kravet att förhandlingen ska avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, eller av kravet att förhandlingen ska beröra medlem i arbetstagarorganisation som är

eller har varit arbetstagare hos berörd arbetsgivare, följer att förhandlingen ska avse lokala förhållanden. En utgångspunkt såväl för förhandlingsrätten enligt medbestämmandelagen som för föreningsfriheten enligt artikel 11 Europakonventionen är att arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att tillvara ta sina medlemmars intressen genom att i förhandlingar framföra sin ståndpunkt. Att arbetsgivarorganisationer har en lagstadgad behörighet att genom kollektivavtal bestämma vilka anställningsvillkor som ska tillämpas av berörda arbetsgivare, talar starkt för att arbetsgivarorganisationer är skyldiga att förhandla om att teckna förbundsavtal. I samma riktning talar att ett syfte med lagregleringen är att en arbetstagarorganisationer inte ska behöva tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar. Att arbetsgivarorganisationer ska vara förhandlingsskyldiga i sådana situationer motsägs inte av vad som framgår av förarbetena. Inte heller innebär en sådan förhandlingsskyldighet en orimlig belastning för dem.

Arbetsdomstolen finner alltså att Sveriges Hamnar enligt 10 § medbestämmandelagen var skyldig att förhandla med förbundet om att teckna kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i organisationen.

Det bör framhållas att de gjorda uttalandena avser situationen att en arbetstagarorganisation vill hos arbetsgivarsidan begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen om att träffa kollektivavtal. En sådan begäran ska riktas mot den som arbetstagarorganisationen vill träffa kollektivavtal med, antingen en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation. Vill arbetstagarorganisationen i stället påkalla förhandling i en rättstvist ska begäran om förhandling normalt riktas mot den som det rättsliga anspråket ställs mot.

#### *Har Sveriges Hamnar brutit mot förhandlingsskyldigheten?*

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva om och i vilken mån Sveriges Hamnar brutit mot förhandlingsskyldigheten.

Vad som närmare ligger i förhandlingsskyldigheten framgår av 16 och 17 §§ medbestämmandelagen och av rättspraxis. En förhandling inleds genom att ena parten påkallar förhandling. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas. Vidare ska ett sammanträde för förhandling hållas, om inte parterna enas om annat. Förhandlingssammanträdet ska hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, när motparten är en arbetsgivarorganisation. Parterna har ett gemensamt ansvar för att förhandlingen bedrivs skyndsamt och de ska bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Av utredningen framgår att Sveriges Hamnar bett förbundet att ange vilken fråga förhandlingen skulle avse och att förbundet först den 18 april 2017 gjort klart att förhandlingen avsåg att teckna ett centralt kollektivavtal. Mot bakgrund bl.a. härav kan Sveriges Hamnar inte anses ha brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att ställa in sammanträdet den 12 april. Däremot har Sveriges Hamnar genom beskeden den 19 och 24 april gjort klart att

organisationen inte ville hålla förhandlingssammanträde under den närmaste tiden, på grund av att organisationens företrädare var upptagna av kollektivavtalsförhandlingar med andra arbetstagarorganisationer. Ett förhandlingssammanträde hölls den 14 juni 2017.

Sveriges Hamnar har brutit mot förhandlingsskyldigheten i 10 och 16 §§ medbestämmandelagen genom att inte medverka till att hålla ett förhandlingssammanträde inom föreskriven tid. Organisationen är därför skyldig att betala allmänt skadestånd till förbundet (54 och 55 §§ medbestämmandelagen).

#### *Det allmänna skadeståndets storlek*

I fall där en arbetsgivare gör sig skyldig till en ren förhandlingsvägran, dvs. överhuvudtaget inte medverkar till förhandling, bestäms det allmänna skadeståndet ofta till ett belopp i storleksordningen 30 000 kr (se t.ex. AD 2013 nr 38, AD 2012 nr 22 och AD 2009 nr 85).

Det finns som utgångspunkt skäl att se allvarligt på att en arbetsgivarorganisation inte iakttar förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen. Emellertid framgår av utredningen att Sveriges Hamnar var villig att förhandla med förbundet i den aktuella förhandlingsfrågan, trots att man inte ansåg sig rättsligt förpliktad att göra detta. En förhandling har också hållits, om än inte inom föreskriven tid. Parterna har ett gemensamt ansvar för att förhandlingen genomförs skyndsamt. Förbundet har bidragit till att förhandlingen fördröjts genom att vänta närmare två veckor med att förklara vad förhandlingarna skulle avse. När Sveriges Hamnar framförde att organisationen på grund av pågående förhandlingar ville senarelägga förhandlingssammanträdet, föranledde detta inte förbundet att för Sveriges Hamnar förklara varför man ansåg att förhandlingssammanträdet inte kunde hållas senare.

Med bakgrund härav anser Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till 20 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolen har funnit att Sveriges Hamnar brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 och 16 §§ medbestämmandelagen och att organisationen ska betala 20 000 kr i allmänt skadestånd, av yrkade 200 000 kr. Förbundet har alltså vunnit bara en bråkdel av det allmänna skadestånd som yrkats. Det yrkade allmänna skadeståndet har vida överstigit de skadeståndsnivåer som framgår av tidigare praxis. Sett enbart till det utdömda beloppet är förbundet den huvudsakligen tappande parten.

Med hänsyn till att förbundet vunnit framgång i frågan om Sveriges Hamnar var förhandlingsskyldig får emellertid parterna anses ha vunnit och förlorat i lika mån. Vardera parten ska därför stå sina rättegångskostnader.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Hamnar att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala 20 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 12 maj 2017 till dess betalning sker.

2. Vardera parten ska stå sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Susanne Sundberg, Kurt Eriksson (skiljaktig), Bengt Huldt (skiljaktig), Nikki Vagnér (skiljaktig), Jörgen Andersson och Annette Carnhede.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga i mål A 66/17

### **Ledamöterna Kurt Erikssons, Bengts Huldts och Nikki Vagnérs skiljaktiga mening**

Enligt vår mening omfattar den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen inte förhandlingar mellan en central arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation om att träffa ett rikstäckande kollektivavtal (förbundsavtal).

Förhandlingsrätten enligt såväl 10 § medbestämmandelagen som 1936 års lag tar sikte på de lokala förhållandena som rör arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna hos denne. Förhandlingsrätten utövas i första hand av den lokala arbetstagarorganisationen och den arbetsgivare där organisationens medlemmar arbetar. För att åstadkomma en ömsesidighet har arbetsgivarens organisation också givits förhandlingsrätt.

Lagtexten till 1936 års lag ger inte stöd för att förhandlingsrätten enligt den lagen kunde utövas av organisationerna gentemot varandra utan direkt koppling till aktuella lokala förhållanden. I lagen angavs att organisationerna har förhandlingsrätt, men det krävdes enligt lagtexten att ”arbetsgivaren” var medlem i arbetsgivarorganisationen och att ”de ifrågasvarande arbetstagarorganisationerna” var medlemmar i arbetstagarorganisationen. Det valda uttrycksättet visar, enligt vår mening, att det ska finnas en lokal anknytning för att organisationerna ska ha förhandlingsrätt gentemot varandra. Inte heller förarbetena till

den lagen ger stöd för att förhandlingsrätt skulle föreligga mellan organisationerna för att träffa förbundsavtal.

I litteraturen har den praktiska effekten förhandlingsrätten enligt 1936 års lag beskrivits som en rätt för arbetstagaren att vid förhandlingar med arbetsgivaren låta sig representeras av sin fackförening (se Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1962, s. 179). Att lagen dessutom skulle ge organisationerna rätt att förhandla med varandra om branschvisa riksavtal nämner inte Schmidt. Det synes oss också naturligt då lagen i första hand syftade till att stödja tjänstemännens organisationssträvanden. Genom bestämmelserna om förnings- och förhandlingsrätt skulle arbetstagarna ha rätt att utan hinder från arbetsgivaren ansluta sig till en fackförening och låta sig företrädas av fackföreningen i förhandlingar med arbetsgivaren.

Den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen bygger på 1936 års lag. Förarbetena till medbestämmandelagen innehåller många uttalanden om att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren och de exempel som ges på vad för handlingarna ska avse, rör lokala förhållanden. Ingenstans i förarbetena framgår klart att förhandlingsrätten enligt 10 § medbestämmandelagen innebär en fristående skyldighet att förhandla på förbundsplanet utan direkt anknytning till lokala förhållanden. Skulle en sådan skyldighet ha införts borde det ha kommit till ett tydligt uttryck i lagstiftningsarbetet, vilket inte är fallet.

Utformningen av lagtexten i 10 § medbestämmandelagen visar att förhandlingar enligt paragrafens första stycke avser förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i arbetstagarorganisationen som är eller varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Enligt paragrafens andra stycke har arbetstagarorganisationen förhandlingsrätt enligt första stycket även i förhållande till den organisation som arbetsgivaren tillhör och vice versa. Lagregeln kan, enligt vår uppfattning, inte förstås på annat sätt än att organisationernas förhandlingsrätt ska avse förhållandet som anges i första stycket, dvs. gälla ett pågående eller avslutat anställningsförhållande hos den enskilde arbetsgivaren.

Till detta kan fogas att vi inte har funnit att det någonstans i den juridiska doktrinen nämns att den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 § medbestämmandelagen gäller mellan organisationerna utan anknytning till ett lokalt förhållande. I kommentaren till medbestämmandelagen sägs t.ex. att förhandlingsrätten i princip kräver anknytning till ett anställningsförhållande mellan en eller flera medlemmar i den ifrågavarande arbetstagarorganisationen och den arbetsgivare som saken gäller (se Bergqvist, Lunning, & Toijer, Medbestämmandelagen, 1997, s. 159).

Att det i stor omfattning sker förhandlingar på arbetsmarknaden om varandra avlösande branschvisa förbundsavtal har historiska förklaringar och bygger på att förbundsparterna ser ett värde i kollektivavtalet som regleringsinstrument. Dessa förhandlingar grundas på kollektivavtalet som sådant och inte på lagbestämmelser om förhandlingsrätt. Normalt kommer en förhandling också till stånd när organisationer begär förhandling med varandra



om centralt kollektivavtal för en viss bransch även om de tidigare inte har varit avtalsbundna för den branschen. I målet motsatte sig exempelvis inte Sveriges Hamnar att förhandla med förbundet när det begärde förhandling om ett riksavtal för branschen.

Det kan också framhållas att de regler för hur förhandlingar ska bedrivas i 15–17 §§ medbestämmandelagen inte är anpassade till förhandlingar om att sluta förbundsavtal. Detta gäller bl.a. kravet att förhandlingssammanträde ska hållas inom tre veckor, om parterna inte enas om annat.

Det synsätt som nu beskrivits och som Sveriges Hamnar ger uttryck för i målet har, enligt vår erfarenhet, sedan länge varit accepterat bland arbetsmarknadens parter.

Synsättet är även förenligt med Sveriges internationella åtaganden.

Sveriges Hamnar har således enligt vår uppfattning inte varit skyldig att förhandla enligt 10 § medbestämmandelagen med förbundet om att teckna ett centralt kollektivavtal. Förbundets yrkande om skadestånd ska därför avslås.

Överröstade i denna del är vi övrigt ense med majoriteten.