

# Stöd vid strejk

*- regler kring sympatiåtgärder i Norden och Tyskland*

Erik Grahn

**Konflikt**



**IFMETALL**

# Rapporten i korthet

## Stöd vid strejk – regler kring sympatiåtgärder i Norden och Tyskland

### Rapporten i en mening:

I denna rapport granskas regelverken kring sympatiåtgärder i Norden och Tyskland, samt huruvida sympatiåtgärder som vidtagits under Tesla-konflikten i Sverige vore tillåtna i dessa länder.

**Erik Grahn, författare**  
Doktorand i arbetsrätt vid Uppsala universitet och tidigare jurist vid LO-TCO rättskydd.

**German Bender, redaktör**  
Utredningschef på Arena Idé och doktorand i företagsekonomi vid Handelshögskolan.

I denna rapport granskas regelverken kring sympatiåtgärder i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Tyskland. Det görs också en juridisk bedömning av huruvida tre typer av sympatiåtgärder som förekommit under Tesla-strejken 2023-2024 skulle vara tillåtna i dessa länder.

Vi har tittat närmare på tre sympatiåtgärder:

- Sekos blockad mot Postnord, som innebär att post till Tesla inte delas ut.
- IF Metalls blockad mot Hydro Extrusions i Vetlanda, som innebär att tillverkningen av en aluminiumkomponent till Teslas fabrik i Tyskland stoppas.
- IF Metalls blockad mot all hantering av Teslabilar på Norrköpings bilskadecenter.

Dessa kan betraktas som typfall. I fall av typ (A) drabbas Teslas verkstäder direkt av ett sekundärt fackförbunds sympatiåtgärder. I fall av typ (B) drabbas Teslas produktion direkt av det primära fackets sympatiåtgärder. I fall av typ (C) drabbas Teslas försäljning indirekt av det primära förbundets åtgärder eftersom det blir svårare att reparera och underhålla bilar.

Samtliga dessa typfall är tillåtna i Sverige. När det gäller de andra fyra undersökta länderna går det inte att uttala sig med säkerhet, eftersom fallen inte prövats av myndigheter och domstolar. Men enligt den juridiska analys som görs i rapporten bedömer vi att fall av typ A och B med stor sannolikhet skulle vara tillåtna i alla de undersökta länderna. Det tredje typfallet är mer svårbedömt, beroende på hur stora återverkningarna för den berörda tredje parten blir och vilka möjligheter den tredje parten har att påverka Tesla.

I rapporten visar vi att sympatiåtgärder är grundlagsskyddade i fyra av de fem undersökta länderna. I Sverige, Danmark och Norge kan myndigheter beordra tvångsmedling. Myndigheter i Sverige, Danmark, Norge och Finland får också skjuta upp stridsåtgärder i 10 till 28 dagar. I Sverige, Norge och Finland behöver varsel lämnas 7 till 14 dagar i förväg.

Fyra av fem länder har någon form av proportionalitetsregel. Regelverken är dock generellt mycket tillåtande när det gäller sympatiåtgärder i syfte att få till stånd bättre kollektivavtal (som i svenska avtalsrörelser), eller där syftet är att teckna kollektivavtal med en arbetsgivare (som i Tesla-konflikten).

En viktig slutsats är alltså att det inte föreligger något generellt förbud mot sympatiåtgärder i vare sig Norden eller Tyskland. Däremot finns det stora variationer vad gäller regleringen och begränsningarna av konflikträtten är minst i Sverige.

## Resultatet av studien har i korthet gett följande resultat.

	Grundlags-skydd	Proportionalitets-krav för sympati-åtgärder	Förvarningar	Tvångs-medling möjlig	Uppskjutandemöjlighet för medlare
Sverige	X	Nej	7 arbetsdagar	Ja	14 dagar om det främjar god lösning.
Danmark		Ja	14 kalenderdagar	Ja	14–28 dagar om stridsåtgärden rör viktiga samhällsfunktioner eller liknande.
Finland	X	Nej	Nej**	Nej**	Nej
Finland*	X	Ja	14 kalenderdagar	Nej**	14 dagar om det är en fråga som berör samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse.
Norge	X	Ja	14 kalenderdagar	Ja	10 dagar om åtgärden kan skada allmänna intressen. Stortinget kan också <i>ad hoc</i> besluta om tvångsmedling.
Tyskland	X	Ja	Nej	Nej	Nej

\*Föreslagen reglering

\*\* Under förutsättning att det inte är fråga om nedläggning av allt arbete hos arbetsgivaren där sympatiåtgärden vidtas

# Innehåll

<b>Förord .....</b>	<b>4</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>9</b>
<b>Sammanfattning.....</b>	<b>13</b>
<b>Svensk rätt .....</b>	<b>16</b>
<b>Dansk rätt.....</b>	<b>19</b>
<b>Finsk rätt .....</b>	<b>23</b>
<b>Norsk rätt .....</b>	<b>26</b>
<b>Tysk rätt .....</b>	<b>32</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>35</b>

# Förord

**Strejken mot Tesla har fått borgerliga partier och opinionsbildare att kräva begränsningar av den fackliga rätten till sympatiåtgärder. Man hänvisar ofta till de nordiska länderna och Tyskland, men preciserar aldrig hur konflikträtten i dessa länder faktiskt ser ut. I denna rapport granskas därför regelverken i Tyskland och de nordiska länderna. Rapporten visar att begränsningarna i själva verket är mycket få och att flera av sympatiåtgärderna som vidtagits under Tesla-konflikten i Sverige hade varit tillåtna även i dessa länder.**

IF Metalls strejk mot Tesla går nu in på sin tredje månad och är därmed den längsta strejken i Sverige på 80 år. Den har dessutom fått stöd av ytterligare nio svenska fackförbund och tre nordiska. Allt detta gör strejken exceptionell, eftersom svenska strejker inte bara är ytterst sällsynta, utan dessutom oftast korta och begränsade i omfattning.

Konflikten är exceptionell även i ett internationellt perspektiv, eftersom det är första gången Tesla utsatts för en strejk av sina nästan 130 000 anställda runtom i världen. Att det sker i Sverige är inte förvånande, eftersom vi har en mycket långtgående konflikträtt.

Svenska löntagare har enkelt uttryckt betydligt större möjligheter att skaffa sig schysta villkor och löner, än löntagare i länder som USA och Storbritannien. I dessa länder är sympatiåtgärderna som svenska och nordiska fackförbund vidtagit mot Tesla förbjudna. Man får enbart strejka för egen sak och därtill på mycket snäva villkor. I Sverige och övriga Norden är fackens möjligheter att vidta sympatiåtgärder betydligt större.

Dock inte oinskränkta.

I Sverige krävs för det första att primärkonflikten är lovlig. Bland annat får arbetsgivaren inte vara bunden av ett kollektivavtal och stridsåtgärderna måste vara utlysta i vederbörlig ordning (till exempel enligt ett fackförbunds stadgar och med viss förvarning). Medlingsinstitutet har dessutom möjlighet att tvångsmedla och att pausa stridsåtgärder i upp till 14 dagar.

Regeln som innebär att stridsåtgärder inte får vidtas mot en arbetsgivare med kollektivavtal infördes 2019, som en följd av den utdragna hamnkonflikten i Göteborg. Att fackförbund och arbetsgivarorganisationer enades om att förorda denna skärpning av lagstiftningen resulterade alltså i en markant inskränkning av den fackliga konflikträtten. Parterna ansåg, trots viss kritik från såväl fackliga som akademiska jurister, att skälen för



en inskränkning övervägde.

En viktig princip i den svenska partsmodellen är att spelregler ska vara stabila och förutsebara. Överenskommelser ska hedras. Efter förhandlingar försvarar fack och arbetsgivarorganisationer således sina överenskommelser och återkommer inte kort tid efteråt med ytterligare krav i samma fråga.

Uppgåelsen om konflikträtten 2019 torde därmed innebära att konflikträtten under överskådlig tid inte blir en tvistefråga. Men trots detta, och trots att strejker har varit både sällsynta och begränsade i Sverige de senaste årtiondena, höjs nu röster om att rätten till sympatiåtgärder måste inskränkas eller rentav avskaffas. I debatten har det förekommit hänvisningar till de nordiska länderna och Tyskland, som på olika sätt begränsar rätten till sympatiåtgärder.

Men de som torgför denna uppfattning preciserar aldrig hur konfliktreglerna i dessa länder faktiskt ser ut. I denna rapport har därför tankesmedjan Arena Idé låtit Erik Grahn, doktorand i arbetsrätt vid Uppsala universitet och tidigare jurist vid LO-TCO rättskydd, granska detta. Rapporten går igenom regelverket kring sympatiåtgärder i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Tyskland, och redovisar en juridisk bedömning av huruvida tre typer av sympatiåtgärder som förekommit under Tesla-strejken skulle vara tillåtna i dessa länder.

Till att börja med kan vi konstatera att fackförbund i Norge, Danmark och Finland redan nu blockerar lastning och lossning av Teslas bilar i sina länders hamnar, precis som fackförbundet Transport gör i Sverige. Den sympatiåtgärden är alltså tillåten i hela Norden. Huruvida den skulle vara tillåten i Tyskland är oklart. Vår bedömning är att den skulle vara det, medan en representant för det tyska fackförbundet IG Metall i en intervju till DN gör en annan bedömning. Saken har dock inte prövats i domstol.

I rapporten visar vi att fyra av fem länder har ett grundlagsskydd för sympatiåtgärder (i Danmark regleras detta i huvudavtal de centrala parterna). Myndigheter i tre länder har möjlighet att beordra tvångsmedling (Sverige, Danmark och Norge) och i fyra länder att skjuta upp stridsåtgärder i mellan 10 och 28 dagar (Sverige, Danmark, Norge och Finland). I fyra länder måste varsel lämnas 7 till 14 dagar i förväg (Sverige, Danmark, Norge och i viss mån Finland).

Fyra av fem länder har någon form av proportionalitetskrav när det gäller sympatiåtgärder. Dock är regelverken generellt mycket tillåtande när det gäller sympatiåtgärder som syftar till att få till stånd bättre villkor i kollektivavtal (som i svenska avtalsrörelser), eller teckna kollektivavtal med en arbetsgivare (som i Tesla-konflikten).

Vi har tittat närmare på tre sympatiåtgärder:

- A. Sekos blockad mot Postnord, som innebär att post till Tesla inte delas ut.
- B. IF Metalls blockad mot Hydro Extrusions i Vetlanda, som innebär att tillverkningen av en aluminiumkomponent till Teslas fabrik i Tyskland stoppas.
- C. IF Metalls blockad mot all hantering av Teslabilar på Norrköpings bilskadecenter.

Dessa kan betraktas som typfall. I fall av typ (A) drabbas Teslas verkstäder direkt av ett sekundärt fackförbunds sympatiåtgärder. I fall av typ (B) drabbas Teslas produktion direkt av det primära fackets sympatiåtgärder. I fall av typ (C) drabbas Teslas försäljning indirekt av det primära förbundets åtgärder eftersom det blir svårare att reparera och underhålla bilar.

Samtliga dessa typfall är alltså tillåtna i Sverige.

När det gäller de andra fyra undersökta länderna går det inte att uttala sig med säkerhet, eftersom fallen inte prövats av myndigheter och domstolar. Men enligt den juridiska analys som görs i rapporten bedömer vi att fall av typ A och B med stor sannolikhet skulle vara tillåtna i alla de undersökta länderna. Det tredje typfallet är mer svårbedömt, beroende på hur stora återverkningarna för den berörda tredje parten blir och vilka möjligheter den tredje parten har att påverka Tesla.

En viktig slutsats är alltså att det inte föreligger något generellt förbud mot sympatiåtgärder i vare sig Norden eller Tyskland.

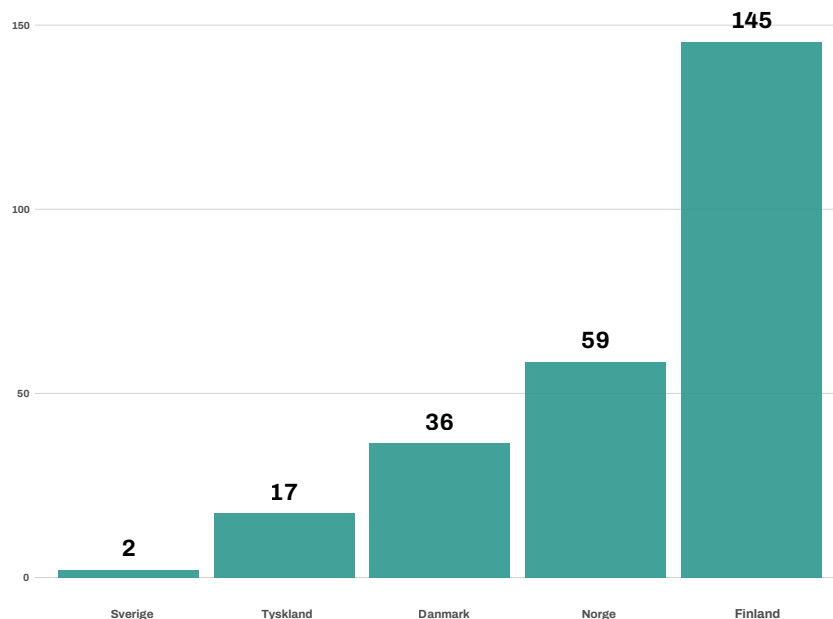
Däremot finns det stora variationer vad gäller regleringen.

I det sammanhanget är det värt att påminna om att Finland, Norge och Danmark under åren 2010-2020 hade i genomsnitt nästan 15 gånger fler strejkdagar än i Sverige, enligt Medlingsinstitutet. Ställer man det i relation till arbetskraftens storlek, vilket är ett mer rättvisande mått, blir skillnaden ännu större. Enligt Europafackets forskningsinstitut ETUI hade Sverige under denna tidsperiod 19-24 gånger färre strejkdagar än de nordiska länderna och drygt sju gånger färre strejkdagar än Tyskland.

Uppenbarligen har den svenska modellen åstadkommit en bra balans. Det är långt ifrån säkert att försvagad – eller förändrad – konflikträtt leder till färre eller mer begränsade strejker. I Norden ser vi att det snarare är tvärtom.

En försvagad konflikträtt skulle med stor sannolikhet innebära att fackförbund oftare skulle behöva ta till stridsåtgärder för att få igenom åtminstone en del av medlemmarnas krav. Det skulle också leda till sämre villkor för hundratusentals löntagare, ökad arbetslivskriminalitet och osund konkurrens i redan utsatta branscher med låg kollektivavtalsäckning. I förlängningen ökar också risken för inblandning från EU, efter-

## Strejk dagar per 1000 arbetare 2010–2022



som minimilönedirektivet tvingar medlemsländer att införa minimilön och vidta åtgärder för att höja kollektivavtalsäckningen om färre än 80 procent av löntagarna omfattas av kollektivavtal (i Sverige är andelen idag drygt 85 procent).

Eftersom den svenska modellen i hög grad bygger på självreglering genom kollektivavtal, snarare än statlig och politisk reglering genom lagstiftning, är en mycket hög kollektivavtalsäckning nödvändig. I annat fall kommer många löntagare inte att kunna få det skydd och de villkor som regleras i kollektivavtal.

Alternativen till den svenska kollektivavtalsmodellen är omfattande lagstiftning och/eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Bägge dessa alternativ – som förekommer i många andra länder – innebär att arbetsgivare tvingas följa regler som ofta är sämre anpassade till deras bransch och verksamhet. Den svenska modellen med kollektivavtal är betydligt mer flexibel och anpassningsbar, och därför uppskattad av såväl fackförbund som arbetsgivare.

I en omfattande företagsenkät genomförd för drygt fem år sedan av Svenskt Näringslivs Arbetsmarknadsekonomiska råd, fick arbetsgivare med respektive utan kollektivavtal ta ställning till fyra positiva och sju negativa påståenden om kollektivavtal. Bland båda grupperna av arbetsgivare fann forskarna att det var ”slående att företagen i mycket liten utsträckning håller med om de negativa påståendena”.

Företagen med kollektivavtal tillfrågades också om de fortsatt skulle vilja ha kollektivavtal om fackets möjligheter att tillgripa stridsåtgärder försvagades. En klar majoritet (61 procent) svarade ja och endast 15 pro-

cent svarade nej. Forskarna konstaterade att detta ”talar för en övervägande positiv inställning till kollektivavtalen”.

Men den svenska arbetsmarknadsmodellen och den höga kollektivavtalstäckningen kan inte bygga på arbetsgivarnas välvilja och egenintresse. Löntagarna måste också genom sina fackförbund ges reella möjligheter att påverka arbetsgivare som inte vill teckna kollektivavtal eller tillmötesgå de anställdas krav på bättre löner och villkor.

Det krävs en väl avvägd maktbalans.

Det gäller särskilt för fackförbund som har svag förhandlingsstyrka i en viss bransch eller hos en viss arbetsgivare. Om de inte själva förmår påverka arbetsgivaren måste sympatiåtgärder kunna användas.

I det här sammanhanget är det viktigt att påminna om att inte bara fackens utan även arbetsgivarnas handlingsutrymme är omfattande. Arbetsgivare har rätt att avstå från kollektivavtal. Ska denna rätt inskränkas genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilket förekommer i vissa europeiska länder?

Arbetsgivare har också rätt att få varsel i god tid och stridsåtgärder kan skjutas upp av Medlingsinstitutet. Ska kanske dessa hinder också avskaffas, så att fackförbund kan utlysa strejker utan förvarning och utan möjlighet till senareläggning, som i vissa europeiska länder?

Arbetsgivare har rätt att använda sig av strejkbrytare, även om det anses bryta mot normer och sällan sker. Men Tesla gör det i stor skala. Borde kanske strejkbryteri också förbjudas i lag?

Arbetsgivare har också rätt att använda sympatiåtgärder, i synnerhet handlar det om lockouter. Detta användes dock oftare förr i tiden, för att tömma fackens strejkkassor och på så sätt försvaga den löntagarnas konfliktstyrka. När arbetsgivarna på dagens arbetsmarknad inte har lika stor nytta av sina sympatiåtgärder vill man avskaffa fackets. Det är ett opportunistiskt och kortsiktigt agerande.

Få länder har så tillåtande konfliktregler som Sverige, det är sant. Men få länder har också så pass ansvarstagande fackförbund. Den ordningen har inte uppstått över en natt, utan under årtionden av mödosamma förhandlingar och mot en historisk fond av uppslitande arbetsmarknadskonflikter i början av 1900-talet och även under senare perioder.

Få vill tillbaka till det läget, men det som tagit tid att bygga upp kan snabbt raseras.

Tesla-konflikten må väcka starka känslor, men den är trots allt exceptionell och förhållandevis begränsad till sin omfattning. Det vore förhastat och vårdslöst att med den som utgångspunkt riva upp svensk arbetsrätt.

**German Bender**, *Utredningschef på tankesmedjan Arena Idé*



# Inledning

Efter att IF Metall den 27 oktober 2023 inledde stridsåtgärder mot TM Sweden AB (Tesla) i syfte att få företaget att teckna kollektivavtal har andra förbund varslat om stridsåtgärder till stöd för IF Metall. Den typen av stridsåtgärder kallas för sympatiåtgärder. I debatten har röster höjts för att begränsa rätten att vidta sympatiåtgärder. Arena idé har på grund av det upprättat denna rapport för att reda ut vad som gäller om sympatiåtgärder i idag i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Tyskland. Syftet med detta är att kunna föra debatten om stridsåtgärder mot bakgrund av ett gott faktaunderlag.

En stridsåtgärd är en påtryckningsåtgärd som vidtas *av* ett antal arbetstagare *mot* en eller flera arbetsgivare. Det normala är att stridsåtgärder vidtas av en fackförening mot en arbetsgivare för att få till stånd kollektivavtal då arbetsgivaren saknar kollektivavtal antingen på grund av att arbetsgivaren aldrig haft kollektivavtal eller inte längre har kollektivavtal med föreningen. Den i Sverige vanligaste formen av sympatiåtgärder är stridsåtgärder som vidtas till stöd för sådana stridsåtgärder där stridsåtgärden vidtas hos en annan arbetsgivare än den där kollektivavtal eftersträvas. Den stridsåtgärd som stöds av sympatiåtgärden kallas nedan primäråtgärden. Primäråtgärden kan vara en stridsåtgärd som genomförs av samma fackförbund som vidtar sympatiåtgärden, eller en stridsåtgärd som vidtas av ett annat fackförbund.

Den rätt som finns att vidta sympatiåtgärder är ömsesidig och gäller alltså för fack, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer även om rätten numera kan antas vara mest användbar för facken. För enkelhetens skull kommer den fortsatta texten att utgå från situationen att ett fackförbund beslutat om stridsåtgärder mot en arbetsgivare och att det rör förhållanden på den privata arbetsmarknaden.

Det är vanskligt att försöka ringa in exakt vad som gör att något är en facklig stridsåtgärd. Som en allmän utgångspunkt brukar framhållas att en stridsåtgärd är en åtgärd som har ett påtryckningssyfte (fackligt syfte) och att åtgärden vidtas i kollektiva former.<sup>1</sup> Att åtgärden ska ha kollektiva former innebär att enskilda arbetstagare inte kan vidta stridsåtgärder i lagens mening. Lokala och centrala fackföreningar, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer kan dock vidta kollektiva åtgärder. I svensk lag

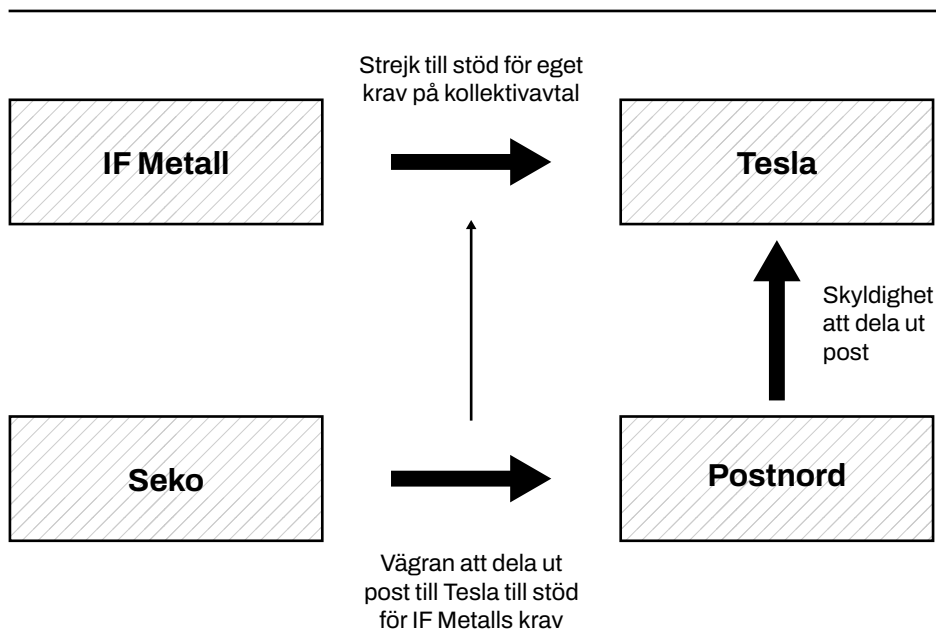
---

1 AD 2022 nr 30.

ges som exempel på stridsåtgärder vägran att utföra allt eller visst arbete, bojkott av ett företag eller blockad.<sup>2</sup> Blockad kan exempelvis innebära att medlemmar i en fackförening vägrar att ta anställning hos företaget eller att utomstående uppmanas att inte ta anställning hos företaget. En fullständig arbetsnedläggelse kallas strejk. Vad som avses med bojkott förefaller skilja sig mellan de olika rättsordningar som undersökts. Det kan sägas innebära olika former av agerande som innebär att man vägrar ta befattning med arbetsgivaren. Det finns därmed en viss överlappning mellan begreppen blockad och bojkott.

Som angavs ovan är en sympatiåtgärd en stridsåtgärd som vidtas till stöd för en primäråtgärd. Några exempel på sympatiåtgärder ska ges i det följande. Även om exemplen har verklighetsförebild förenklas beskrivningen av pedagogiska skäl. Avsikten är inte att pröva huruvida de verkliga stridsåtgärderna är tillåtna eller ej och inte heller att påstå något om hur den rättsliga situationen mellan arbetsgivarna i exemplen ser ut. Ett första exempel kan illustreras enligt följande figur.

**Figur A**



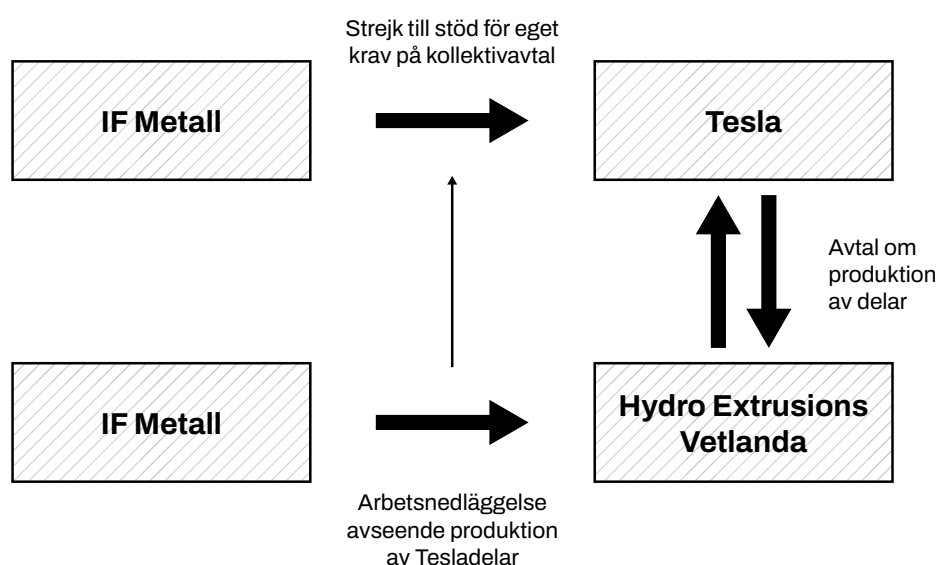
I den situation som ritats upp är det förbunden som beslutar om stridsåtgärderna. För att stridsåtgärderna ska ha någon effekt krävs dock att förbundens medlemmar i enlighet med förbundens beslut och stadgar vägrar att utföra arbete. Om det skulle vara så att IF Metall saknar medlemmar på Tesla eller om IF Metalls medlemmar på Tesla av någon anledning inte följer förbundets beslut kan det vara så att sympatiåtgärden blir

<sup>2</sup> 41 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

en mycket större påtryckning på Tesla än primäråtgärden.<sup>3</sup> Bland annat detta kan uppfattas som kontroversiellt med sympatiåtgärder. I den ovan illustrerade situationen varslar IF Metall om en total arbetsnedläggelse på Tesla medan Seko varslar om en ”partiell” arbetsnedläggelse på så sätt att det endast är viss eller vissa arbetsuppgifter – i detta fall uppgifterna utdelning, utlämning och avhämtning av post till Tesla – som inte ska utföras. Sympatiåtgärder kan i andra fall bestå i fullständig arbetsnedläggelse. I exemplet enligt figur A drabbas Tesla av direkt skada på grund av sympatiåtgärden under förutsättning att den följs.<sup>4</sup>

Följande är också en illustration av en sympatiåtgärdsituation där IF Metall vidtar sympatiåtgärd till stöd för eget krav. Stridsåtgärden innebär vägran att utföra visst arbete hos en arbetsgivare som kan antas ha kollektivavtal, men kravet är inte riktat mot den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren.

**Figur B**



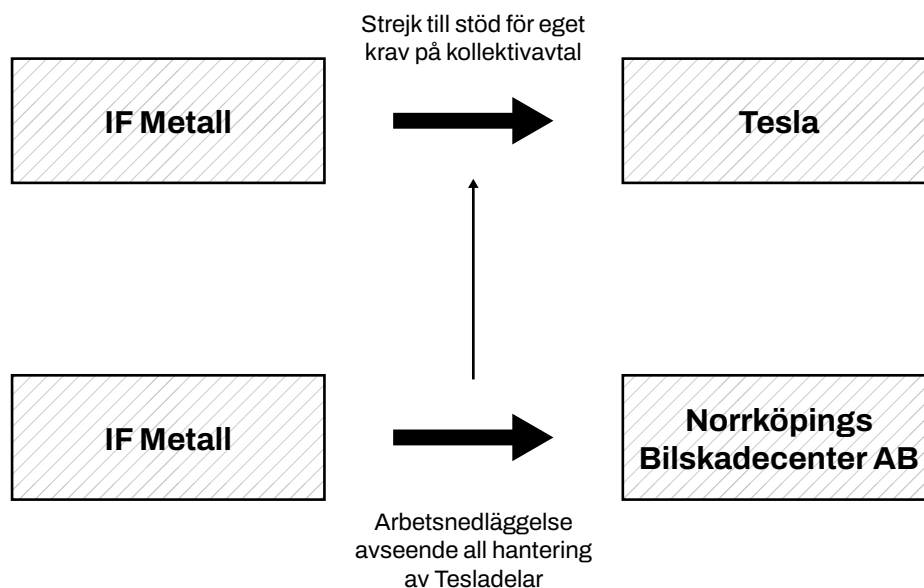
I exemplet enligt figur B drabbas Tesla av direkt skada på grund av sympatiåtgärden under förutsättning att den följs. Tesla blir utan delar som behövs för produktion av bilar eller måste vända sig till annan leverantör av sådana delar vilket kan vara ekonomiskt ofördelaktigt.

3 Enligt Fahlbeck och Nielsen är detta den vanligaste situationen. Ingentenda anför stöd för detta. Fahlbeck, Reinhold, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor – En internationell jämförelse*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2007, s. 14 och 21. Jag hänvisar nedan till häftet under beteckningen ”Stridsåtgärder”. Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, 4u, Djøf forlag, Köpenhamn, 2020, s. 146.

4 Det råder tvist mellan Postnord och Tesla i frågan om Postnord under pågående konflikt är skyldig att dela ut post. Den frågan behandlas inte ytterligare här.

Slutligen kan redovisas den typ av sympatiåtgärd som förefaller ha väckt mest anstöt hos vissa.

**Figur C**



I den sista situationen är det Norrköpings Bilskadecenter AB som mister kunder utan att det så vitt känt omedelbart drabbar Tesla. Kunderna får vända sig till annan verkstad om det är möjligt.

Rapportens tema är under vilka förutsättningar åtgärder enligt figur A-C kan vara tillåtna i Sverige, Danmark, Finland, Norge och Tyskland. Källmaterialet utgörs främst av litteratur författad av disputerade rättsvetare. Litteraturen kompletteras av lag, rättsfall och kollektivavtal i vissa fall. I texten kommer jag att göra bedömningar av huruvida sympatiåtgärderna enligt figur A-C skulle vara tillåtna enligt de olika rättsordningarna. För att verkligen bedöma om de skulle vara tillåtna i de rättsordningar som kräver att sympatiåtgärder ska vara proportionerliga skulle visserligen krävas en mycket djupgående analys av nationell rättspraxis som inte det finns utrymme för här.

# Sammanfattning

De undersökta länderna har alla sina distinkta traditioner och rättssystem. I flera av länderna finns olika former av proportionalitetskrav för alla eller vissa stridsåtgärder. Alla regler, även proportionalitetskrav, har sin särskilda kontext, utformning och tolkning i nationella och internationella regelsystem. En vanlig teoretisk beskrivning av proportionalitetsprövningar som ändå kan vara användbar är den att ett krav på proportionalitet innebär att en vidtagen åtgärd för att vara tillåten ska vara lämplig (ändamålsenlig/verksam) och nödvändig (inte gå utöver vad som krävs) i förhållande till ändamålet samt att åtgärden i snäv mening har proportionerlig eller rimlig omfattning i förhållande till värdet av det som ska uppnås (proportionalitet *stricto sensu*).

Danmark, Tyskland och i vissa fall Norge tillåter domstolar att förbjuda sympatiåtgärder på grund av att det inte råder proportionalitet mellan sympatiåtgärdens omfattning och dess konsekvenser. Utgångspunkten synes dock vara att sympatiåtgärder är tillåtna och proportionalitetskraven är därför relativt svaga skydd för arbetsgivare mot att övermannas i maktkampen mellan fack och arbetsgivare, och det framstår inte heller som att det är maktbalansen mellan dessa parter som proportionalitetskraven i första hand tar sikte på.

Några signifikanta inskränkningar av rätten att vidta sympatiåtgärder är visserligen att det enligt dansk rätt inte är tillåtet att avskära arbetsgivaren i primärkonflikten helt från att kunna bedriva verksamhet. I ett danskt rättsfall ansågs detta innebära att det inte var tillåtet att genom sympatiåtgärd avskära en restaurang från möjligheten att hantera sitt avfall. I äldre norska rättsfall har det ansetts att sympatiåtgärder i form av bojkott som leder till nedläggning av den bojkottade verksamheten eller arbetsbristuppsägningar är otillåtna. I sin avhandling anger dock Kurt Weltzien att den norska praxis som finns inte längre är direkt avgörande utan att en helhetsbedömning måste göras.

I Sverige råder ingen proportionalitetsprincip, men å andra sidan har svenska Medlingsinstitutet rätt att tvångsmedla och störst utrymme för att besluta om uppskjutande av varslade stridsåtgärder.<sup>5</sup> Enligt tysk och finsk rätt krävs ingen förvarning (varsel) innan sympatiåtgärder vidtas

---

5 Under förutsättning att parterna inte har avtalat om en förhandlingsordning enligt 47b 3 st. § medbestämmandelagen och registrerat avtalet hos Medlingsinstitutet.

och det finns inga möjligheter för staten att tvinga fram ett uppskjutande av lovliga stridsåtgärder. Nuvarande finska regering har dock initierat ett lagstiftningsförfarande för att ändra på den saken.

Det hävdas ibland att EU-rätten kräver att svenska stridsåtgärder ska vara proportionerliga enligt en EU-rättslig proportionalitetsprincip. Detta ska endast kommenteras kort. Min förståelse av saken är följande. Direkt reglering av stridsåtgärder faller utanför unionens kompetens. Det som främst är relevant att diskutera är därmed kravet på att medlemsstaternas begränsningar av den fria rörligheten för personer, varor och tjänster på den inre marknaden ska vara proportionerliga. I den måste man först fråga sig om den fria rörligheten alls aktualiseras; rör sig något från en medlemsstat till en annan och är det den rörelsen som hindras?<sup>6</sup> Krav på proportionalitet kan också ställas av EU-rätten inom EU-rättens tillämpningsområde om en åtgärd inskränker näringsfriheten eller någon annan grundrättighet men om den fria rörligheten inte aktualiseras är det nog endast i sällsynta fall det kan bli aktuellt.<sup>7</sup> Den som hävdar att EU-rätten är tillämplig och att det därför följer ett proportionalitetskrav har som utgångspunkt bevisbördan för omständigheterna som EU-rätten är tillämplig på och, då den fria rörligheten inte aktualiseras, förklaringsbördan för hur EU-rätten aktualiseras.<sup>8</sup> Resultatet av studien i korthet finns på nästa sida.

Jag har också nedan gjort preliminära bedömningar av huruvida sympatiåtgärder enligt figur A-C ovan skulle vara tillåtna i de olika länderna under förutsättning att primäråtgärden är lovlig, vidtas till stöd för krav på sedvanligt kollektivavtal och att sympatiåtgärden är en ren sympatiåtgärd utan egna syften. Bedömningarna kan sammanfattas på följande sätt (se nästa sida).

---

6 Hansson, Mikael, *Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish Law*, Carlson, Laura, Edström, Örjan, Nyström, Birgitta, *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law* [s. 53-72], Lustus, Uppsala, 2016, s. 61-63.

7 Artikel 51–52 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

8 AD 2016 nr 70.



## Resultatet av studien har i korthet gett följande resultat.

	Grundlags- skydd	Proportionalitets- krav för sympati- åtgärder	Förvarningar	Tvångs- medling möjlig	Uppskjutandemöjlighet för medlare
<b>Sverige</b>	X	Nej	7 arbetsdagar	Ja	14 dagar om det främjar god lösning.
<b>Danmark</b>		Ja	14 kalenderdagar	Ja	14–28 dagar om stridsåtgärden rör viktiga samhällsfunktioner eller liknande.
<b>Finland</b>	X	Nej	Nej**	Nej**	Nej
<b>Finland*</b>	X	Ja	14 kalenderdagar	Nej**	14 dagar om det är en fråga som berör samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse.
<b>Norge</b>	X	Ja	14 kalenderdagar	Ja	10 dagar om åtgärden kan skada allmänna intressen. Stortinget kan också <i>ad hoc</i> besluta om tvångsmedling.
<b>Tyskland</b>	X	Ja	Nej	Nej	Nej

\*Föreslagen reglering

\*\* Under förutsättning att det inte är fråga om nedläggning av allt arbete hos arbetsgivaren där sympatiåtgärden vidtas

## Preliminära bedömningar av huruvida sympatiåtgärder enligt figur A-C är möjliga

<b>Sverige</b>	Tillåten	Tillåten	Tillåten
<b>Danmark</b>	Troligen tillåten	Tillåten	Möjligen otillåten om arbetsgivaren inte anses ha möjlighet att påverka Tesla.
<b>Finland</b>	Tillåten	Tillåten	Tillåten
<b>Finland*</b>	Troligen tillåten	Troligen tillåten	Möjligen otillåten i enskilda fall där verkningarna för utomstående blir för stora.
<b>Norge</b>	Troligen tillåten***	Troligen tillåten***	Troligen tillåten***
<b>Tyskland</b>	Troligen tillåten	Troligen tillåten	Troligen tillåten, men fråga kan ställas om sambandet mellan primäråtgärd och sympatiåtgärd är för tunt.

\*Föreslagen reglering

\*\*\*Om sympatiåtgärden skulle vidtas på en av huvudavtal bunden arbetsplats skulle det krävas att förbundet i primärkonflikten organiserar 50 % av arbetstagarna hos Tesla. Vidare får åtgärden inte driva fram uppsägningar eller nedläggning.

# Svensk rätt

## Snabba fakta

- » Rätten till stridsåtgärder skyddas av grundlag.
- » Förbud mot stridsåtgärder finns främst i medbestämmandelagen men också i kollektivavtal och annan lag.
- » Sympatiåtgärder till stöd för tillåtna primäråtgärder tillåts generellt om sympatiåtgärderna inte är permanenta.
- » Det finns inget krav på att sympatiåtgärder måste vara proportionerliga så länge som lagen i övrigt följs.
- » Förvarning om sympatiåtgärder måste lämnas 7 arbetsdagar innan de verkställs.
- » Staten kan som huvudregel tvångsmedla och skjuta upp sympatiåtgärder i 14 dagar om det främjar en god lösning av tvisten.

Rätten att vidta stridsåtgärder skyddas av svensk grundlag genom 2 kap. 14 § regeringsformen. Enligt den bestämmelsen har förening av arbetstagarer samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden om inte annat följer av lag eller kollektivavtal. En ensam arbetstagarer som på eget bevåg vidtar en stridsåtgärd är alltså inte skyddad av regeringsformen utan gör sig istället skyldig till ett brott mot sitt anställningsavtal och riskerar därmed sin anställning.

De huvudsakliga förbuden mot stridsåtgärder följer av 41–44 §§ medbestämmandelagen. Om en stridsåtgärd strider mot någon av dessa bestämmelser är den fackliga organisation som beslutat om stridsåtgärden skadeståndsskyldig enligt 54–55 §§ medbestämmandelagen. Sådant skadestånd omfattar såväl ersättning för ekonomisk skada som ett så kallat allmänt skadestånd och kan hypotetiskt bli väldigt högt. Enskilda medlemmar som deltagit i strejken undgår då normalt skadeståndsansvar enligt 59 § medbestämmandelagen. Om medlemmarna går ut i s.k. vild strejk utan sin organisations stöd blir medlemmarna dock skadeståndsskyldiga för eventuell ideell skada.<sup>9</sup>

Om en stridsåtgärd inte strider mot någon av dessa bestämmelser är den med största sannolikhet tillåten. Stridsåtgärder kan dock vara otillåtna även enligt annan lag eller det skulle innebära att Sverige bryter mot

<sup>9</sup> Se till exempel AD 2018 nr 14 där medlemmarna blev skyldiga att betala från 2 500 kr till 3 500 kr i allmänt skadestånd.

Europakonventionen genom att tillåta stridsåtgärderna på grund av att stridsåtgärderna oproportionerligt inkräktar på någons mänskliga rättigheter.<sup>10</sup> I svensk rätt finns dock ingen möjlighet för domstol att komma fram till att stridsåtgärder är otillåtna endast på grund av att de är för omfattande i förhållande till sitt syfte.<sup>11</sup>

Innan en stridsåtgärd vidtas eller utvidgas måste fackförbundet varsla motparten och myndigheten Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.<sup>12</sup> Om parterna önskar det kan Medlingsinstitutet medla i tvisten. Medlingsinstitutet kan också på eget bevåg besluta om medling samt besluta om att skjuta upp stridsåtgärder i högst 14 dagar om Medlingsinstitutet bedömer att det främjar en god lösning av tvisten.<sup>13</sup> Uteblivet varsel medför dock inte att stridsåtgärden anses otillåten utan medför endast skyldighet att betala skadestånd.

41 § medbestämmandelagen reglerar förbud mot stridsåtgärder då fack och arbetsgivare har kollektivavtal med varandra. I de frågor som är reglerade av kollektivavtalet råder då förbud mot stridsåtgärder. Facket får alltså inte med hjälp av stridsåtgärder driva krav på förändringar av kollektivavtalet så länge som avtalet gäller. Det finns dock ett utrymme för stridsåtgärder i politiska syften som är kortvariga.<sup>14</sup> Då facket och arbetsgivaren har kollektivavtal med varandra är sympatiåtgärder tillåtna endast om primäråtgärden är tillåten och om sympatiåtgärden har beslutats av facket i enlighet med dess stadgar. Om primäråtgärden pågår i utlandet bedöms lovligheten enligt den utländska lag som är tillämplig, möjligen med undantag för situationer då den utländska lag som förbjuder primäråtgärden är odemokratisk eller liknande.<sup>15</sup> Sympatiåtgärder får heller inte vara permanenta.<sup>16</sup> Om det verkliga syftet med den påstådda sympatiåtgärden är annat än att stödja annans stridsåtgärd får åtgärden bedömas mot bakgrund av sitt verkliga syfte.<sup>17</sup>

41b § medbestämmandelagen anger att den enda tillåtna stridsåtgärden som får användas i syfte att sluta kollektivavtal med företag utan anställda eller där endast företagaren och företagarens familjemedlemmar är anställda och ägare är nyanställningsblockad, alltså att medlemmarna vägrar att ta anställning. Sådana företag är alltså skyddade mot den typ av sympatiåtgärder som illustrerats med figur A-C i avsnitt 1.

---

10 Pt. 18–21 NJA 2015 s. 899. Jfr AD 1998 nr 17. Om arbetstagare som i samband med stridsåtgärd begått brott jfr NJA 1983 s. 662 som gällde olaga intrång.

11 AD 1998 nr 17 och AD 2006 nr 58.

12 45 § medbestämmandelagen.

13 46–53 §§ medbestämmandelagen.

14 AD 2022 nr 33.

15 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 15 f. och AD 2022 nr 33.

16 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 15, Edström, Örjan, *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, kommentaren till 41 §, Lexino (JUNO), 1 juli 2023 och Ericson, Bo, Eriksson, Kurt, *Stridsåtgärder i arbetstvister*, JUNO version 1, s. 112.

17 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 14.

41d § reglerar förbud mot stridsåtgärder då det inte finns kollektivavtal mellan facket och arbetsgivaren men då arbetsgivaren har kollektivavtal med annan som reglerar den fråga som facket driver. I den situationen får stridsåtgärder endast vidtas i syfte att träffa kollektivavtal och stridsåtgärder får inte vidtas i syfte att tränga undan befintligt kollektivavtal.<sup>18</sup> Däremot begränsas inte rätten att vidta sympatiåtgärder till stöd för lovliga primäråtgärder.<sup>19</sup> Om en primäråtgärd skulle strida mot 41d § är den inte lovlig vilket påverkar bedömningen av eventuella sympatiåtgärder.

Enligt 41e § medbestämmandelagen får stridsåtgärder inte vidtas i syfte att genomdriva krav i rättstvister. Det innebär bland annat att om ett fack och en arbetsgivare är oense om en uppsägning av en anställd varit tillåten enligt lagen om anställningsskydd får facket inte genomdriva sitt krav med användning av stridsåtgärder.

Enligt 23 § 2 st. lagen om offentlig anställning får sympatiåtgärder i arbete som innefattar myndighetsutövning endast vidtas till stöd för primäråtgärder som rör offentlig verksamhet. Vidare har arbetsmarknadens parter kommit överens om särskilda regler om sympatiåtgärder.<sup>20</sup> Som nämndes ovan kan enligt 2 kap. 14 § regeringsformen förbud mot stridsåtgärder införas i kollektivavtal.<sup>21</sup>

Sammantaget kan sägas att den svenska regleringen av stridsåtgärder är väldigt tillåtande i fråga om stridsåtgärder som har till syfte att arbetsgivare ska träffa kollektivavtal som reglerar arbetsförhållanden och anställningsvillkor på arbetsplatsen. När kollektivavtal väl har träffats är utgångspunkten dock att arbetsgivarens verksamhet inte ska störas av stridsåtgärder. Sympatiåtgärder är ändå tillåtna om de inte är permanenta och om de vidtas till stöd för en lovlig primäråtgärd. På icke kollektivavtalsbundna arbetsplatser kan sympatiåtgärder vidtas fritt. Stridsåtgärder enligt figur A-C i avsnitt 1 är alltså som utgångspunkt lovliga eftersom IF Metalls primäråtgärd är lovlig.

---

18 Kollektivavtal hos arbetsgivare utanför EU och EFTA-områdena kan visserligen trängas undan enligt 42a § medbestämmandelagen.

19 Se fjärde stycket samt prop. 2018/19:105 s. 34 f.

20 Se till exempel 4 kap. 8 § Huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) mellan Svenskt Näringsliv och LO; 7 kap. 6 § Huvudavtal mellan OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) å ena sidan och Arbetsgivarverket å andra sidan; § 24 kap. V Kommunalt Huvudavtal KHA 94.

21 Se också 4 § 3 st. medbestämmandelagen.

# Dansk rätt

## Snabba fakta

- » Rätt att vidta stridsåtgärder skyddas inte av grundlag.
- » Fredsplikt följer främst av avtal mellan arbetsmarknadens parter och av principer utvecklade av danska domstolar.
- » Enligt domstolarnas principer krävs bland annat att det eftersträvade är ett rimligt fackligt ändamål och att mål och medel står i rimlig proportion.
- » Proportionalitetsprincipen framstår som relativt tillåtande när det gäller traditionella fackliga syften och sympatiåtgärder som har potential att påverka arbetsgivaren i primärkonflikten.
- » Sympatiåtgärder får dock inte helt avskära arbetsgivare från möjligheten att bedriva verksamhet.
- » Förvarning om sympatiåtgärder måste lämnas 14 dagar innan de verkställs.
- » Staten kan tvångsmedla och skjuta upp sympatiåtgärder i högst 14 (+5) dagar om åtgärden kan få samhälleliga konsekvenser. Konflikten kan skjutas upp ytterligare 14 dagar om den tilltänkta stridsåtgärden rör viktiga samhällsfunktioner eller liknande.

Danmark är ett land som sticker ut vid jämförelse med andra nordiska länder. Dansk reglering av stridsåtgärder och fredsplikt följer huvudsakligen av avtal mellan arbetsmarknadens parter trots att flera lagstiftningsförslag har lagts fram.<sup>22</sup> I enlighet med detta finns heller inget grundlagskydd för stridsåtgärder.<sup>23</sup>

Det största avtalet om fredsplikt är hovedaftalen mellan Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) och Dansk Arbejdsgiverforening (DA) som ingicks 1973 och reviderades 1993.<sup>24</sup> Enligt § 2 hovedaftalet råder fredsplikt inom ett kollektivavtals område under den tid som kollektivavtalet gäller. Detta gäller också utanför hovedaftalets tillämpningsområde.<sup>25</sup> Sympatiåtgärder (*sympatistrejke*) kan dock vidtas i enlighet med avtal och rättspraxis. Alla stridsåtgärder måste beslutas med  $\frac{3}{4}$  majoritet i en behörig församling och stridsåtgärder måste varslas minst 14 dagar i förväg. Normalt ska förhandlingar föregå stridsåtgärder men detta gäller inte sympatiåtgärder enligt § 16 Regler for behandling af faglig strid (detta avtal kallas regelmässigt *normen*).

22 Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 141 och Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 23 f.

23 ETUI, *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*, s. 24.

24 *Hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1 marts 1981, 1. marts 1987 og 1. Januar 1993*.

25 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 25.

De principer om stridsåtgärders lovlighet som utvecklats i praxis gäller även utanför det kollektivavtalade området.<sup>26</sup> Dessa ställer krav på att de krävda avtalsvillkoren måste vara förenliga med lag och avtal. Ändamålet måste vara ett rimligt fackligt sådant.<sup>27</sup> Detta utesluter stridsåtgärder riktade mot företag utan anställda och i fall av krav på kollektivavtal på arbetsplatser där kollektivavtal redan finns med annat förbund och båda de aktuella förbunden är medlemmar i FH.<sup>28</sup> Det kan också tänkas utesluta primäråtgärder till stöd för krav på kollektivavtal angående arbete som faller utanför fackets vanliga verksamhetsområde.<sup>29</sup> Stridsåtgärden måste varslas i enlighet med huvudavtalet. Detta skiljer sig från svensk rätt där ett uteblivet varsel inte medför att stridsåtgärder blir olovliga. Stridsåtgärden måste ske med lagliga medel, alltså inte till exempel genom att medlemmarna ofredar arbetsgivarens kunder eller liknande.<sup>30</sup>

Slutligen måste det råda proportionalitet mellan stridsåtgärdens omfattning och det som fackförbundet vill uppnå.<sup>31</sup> Bakgrunden till det kravet synes vara uppfattningen att såväl rätten att vidta stridsåtgärder som näringsfriheten har grund i mänskliga fri- och rättigheter och att det därför i varje enskilt fall måste göras någon form av nyanserad avvägning mellan dessa. Det förefaller dock inte som att proportionalitetskravet är ett betydande skydd för arbetsgivare. Enligt Hasselbalch är utgångspunkten för bedömningen att fackförbundens intresse av att kunna vidta stridsåtgärder väger tungt under förutsättning att stridsåtgärderna är ägnade att kunna medföra att ändamålet uppnås. Nielsen anger att domstolen Arbejdsretten är restriktiv i sin användning av proportionalitetsprincipen för att finna stridsåtgärder olovliga. Fahlbeck har bedömt att den oorganiserade kollektivavtalslöse arbetsgivarens sits är mycket lik i såväl Danmark som Sverige trots det danska systemets öppenhet och komplexitet.<sup>32</sup> Sympatiåtgärder som medför eller avses medföra att en arbetsgivare fullständigt förlorar möjligheten att bedriva näring är dock som utgångspunkt inte lovliga. Ett exempel är en sympatiåtgärd som innebar att ett förbund vägrade befatta sig med avfallet från en restaurang vilket gjorde att restaurangen inte lagligen kunde hålla öppet.<sup>33</sup> Ett annat exempel från praxis på

---

26 Hasselbalch, Ole, *Den danske arbejdsret – Bind III Kollektivarbejdsretten*, Jurist- og økonomiforbundets forlag, Köpenhamn, 2009, s. 2067.

27 Se för en närmre beskrivning av lovliga ändamål Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2106–2123.

28 Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 152.

29 Hasselbalch anger detta som en *betingelse*. Betingelsen torde dock knappast kunna gälla nya arbeten som inte förekommit tidigare. Se Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2109 med not 75.

30 Jfr om "injurier" m.m. Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2082 ff. och Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 145.

31 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 24 f., Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 151 och ETUI, *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*, s. 24 f.

32 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 28.

33 Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2129 f. not 108.



när en proportionalitetsbedömning medförde att Arbejdsretten fann en stridsåtgärd olovlig var en nyanställningsblockad mot en mejeribondgård som förenades med sympatiåtgärd medförande att mejeriprodukter inte längre avhämtades från gården. Stridsåtgärderna ansågs inte proportionerliga mot bakgrund av att verksamhetens arbetskraftsbehov var sådant att endast unga oorganiserade visstidsanställda behövde användas.<sup>34</sup>

I och med att de sympatiåtgärder som beskrivs i figur A-C i avsnitt 1 endast är partiella och då syftet med primärkonflikten är att träffa ett sedvanligt kollektivavtal torde proportionalitetsprincipen inte medföra att sympatiåtgärderna är olovliga. Om det skulle vara så att sympatiåtgärden i figur A skulle medföra att Tesla inte kan sälja några bilar alls i Sverige skulle sympatiåtgärden så vitt kan bedömas vara otillåten enligt dansk rätt. Sådan effekt synes dock inte ha uppnåtts. Vidare är sympatiåtgärder som är tänkta att undvika lojalitetskonflikter mellan ett förbunds medlemmar på olika arbetsplatser alltid lovliga.<sup>35</sup>

Sympatiåtgärder bedöms endast som sådana om inte andra syften med stridsåtgärden kan identifieras. För att en sympatiåtgärd ska vara tillåten krävs att det är proportionerligt att utvidga den ursprungliga konflikten.<sup>36</sup> Det måste finnas en pågående lovlig primäråtgärd.<sup>37</sup> Vidare görs en intresseavvägning mellan arbetsgivaren hos vilken sympatiåtgärden är tänkt att vidtas och det sekundärstridande fackets intresse. I det sammanhanget vore det en relevant faktor huruvida sekundärarbetsgivaren har någon möjlighet att påverka arbetsgivaren i primärkonflikten. Det föreligger dock inget absolut krav på sådan påverkansmöjlighet för att sympatiåtgärder ska vara tillåtna.<sup>38</sup> Det krävs också att det föreligger någon form av intressegemenskap mellan förbundet i den primära konflikten och förbundet i den sekundära konflikten eller ett samband mellan konflikterna, något som får särskild betydelse vid konflikter med internationell anknytning.<sup>39</sup> Kravet på intressegemenskap synes kunna innebära att sympatiåtgärden enligt figur A i avsnitt 1 inte skulle vara tillåten enligt dansk rätt. Förbunden i fråga i figur A är dock medlemmar i samma huvudorganisation (LO) vilket torde innebära en form av intressegemenskap.

Varsel ska inte bara skickas till motparten i konflikten utan också till Forligsinstitutionen.<sup>40</sup> Om ansvarig förlikningsman (*forligsmand*) befarar att en tilltänkt stridsåtgärd kan få samhälleliga konsekvenser kan förlikningsmannen kalla till tvångsmedling. Förlikningsmannen kan då besluta

---

34 Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2129 f. och Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 151 f. och 158 f.

35 Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2130 f.

36 Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2125.

37 Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 157.

38 Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 158 och Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, s. 2129.

39 ETUI, *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*, s. 25.

40 § 2 Lov om mægling i arbejdsstridigheder (hädanefter "danska medlingslagen").

om att stridsåtgärden ska skjutas upp i högst två veckor om medlingen pågår så länge, men stridsåtgärden kan behöva vänta ytterligare fem dagar efter att de två veckorna förflutit.<sup>41</sup> Om den tillänkta stridsåtgärden rör viktiga samhällsfunktioner eller liknande kan stridsåtgärden skjutas upp ytterligare två veckor.<sup>42</sup> Politiska strejker inom det privata näringslivet kan vidtas utan risk för påföljd om de är kortvariga.<sup>43</sup>

---

41 § 3 danska medlingslagen.

42 § 4 stk. 5 danska medlingslagen.

43 Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 144.

# Finsk rätt

## Snabba fakta

- » I Finland är rätten till stridsåtgärder grundlagsskyddad.
- » Rena sympatiåtgärder till stöd för tillåtna primäråtgärder är som utgångspunkt tillåtna.
- » Facket behöver inte förvarna om sympatiåtgärder men det finns ett regeringsförslag om att ändra det.
- » Staten har ingen rätt att skjuta upp lovliga sympatiåtgärder.
- » Det är omstritt om det föreligger någon proportionalitetsprincip enligt finsk rätt.
- » Nuvarande regering vill begränsa rätten att vidta stridsåtgärder bland annat genom införande av en lagstadgad proportionalitetsprincip.
- » Utgångspunkten enligt den eventuella nuvarande och den föreslagna nya proportionalitetsprincipen förefaller vara att sympatiåtgärder ska vara tillåtna.

I Finland pågår ett lagstiftningsärende där fredsplikten föreslås stärkas. Detta kommer att kommenteras löpande där det blir relevant. Förslaget har varit på remiss och bereds nu åter av Arbets- och näringsministeriet. Uppgifterna är hämtade från remissen (begäran om utlåtande).<sup>44</sup>

13 § Finlands grundlag skyddar den fackliga föreningsfriheten. Av finsk rättspraxis följer att detta skydd innefattar en rätt att vidta stridsåtgärder. Rätten att vidta stridsåtgärder är inte knuten till bildandet av en fackförening utan stridsåtgärder kan också vidtas av en annan gruppering av arbetstagare. Skydd mot uppsägning finns dock endast om stridsåtgärden beslutats av ett fackförbund. I Finland gäller precis som i Sverige en rätt för oorganiserade arbetstagare och medlemmar i andra fackförbund att avstå från att utföra arbete som omfattas av en stridsåtgärd.<sup>45</sup>

Fackförbund som är bundna av kollektivavtal får enligt 8 § Lag om kollektivavtal (1946/436) (kollektivavtalslagen) inte vidta stridsåtgärder (kampåtgärder) som riktar sig mot avtalet. Förbund som bryter mot den fredsplikten behöver inte betala skadestånd utan betalar istället ”plikt” som kan uppgå till högst 23 500 euro (föreslås höjas till 150 000 euro).<sup>46</sup>

44 VN/19831/2023.

45 Lamminen, Johannes, *The Right to Strike: Finland*, Waas, Bernd (red.), *The Right to Strike – A Comparative View* [s. 193-206], Wolters Kluwer, Frederick, 2014, s. 194 och 202.

46 9–10 §§ kollektivavtalslagen.

Fredsplikten kan utvidgas i kollektivavtal och möjligheten att vidta stridsåtgärder för offentliganställda är starkt begränsad enligt deras kollektivavtal.<sup>47</sup>

Fredsplikten enligt 8 § kollektivavtalslagen förbjuder inte sympatiåtgärder. Enligt finsk rätt är en sympatiåtgärd en åtgärd som är till gagn för någon annan än den som genomför stridsåtgärden. Om en sympatiåtgärd har andra syften bedöms den inte som en tillåten sympatiåtgärd. Sympatiåtgärder som stöttar en primäråtgärd som är olovlig eller på något sätt påverkar villkoren i det egna kollektivavtalet är olovliga. Väldigt omfattande sympatiåtgärder eller sådana som permanent påverkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt även efter att sympatiåtgärden upphört, eller som blivit så omfattande att det egna kollektivavtalet har förlorat sin betydelse som upprätthållare av fredsplikten, är också förbjudna. Det finns också ett mycket litet utrymme för politiska stridsåtgärder.<sup>48</sup>

Stridsåtgärder som innebär införande eller utvidgning strejk (arbetsinställelse) måste föregås av ett varsel till motparten och Riksförlikningsmannens byrå två veckor före stridsåtgärdernas början. Andra stridsåtgärder som vägran att arbeta övertid kan genomföras utan varsel.<sup>49</sup> Det är omdiskuterat om varsel behöver lämnas angående sympatiåtgärder om de skulle utgöra fullständig arbetsnedläggelse (strejk).<sup>50</sup> Enligt det förslag som nu bereds ska sympatiåtgärder generellt omfattas av varselplikt.

Om en varslad strejk hotar att ”beröra samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse” kan Arbets- och näringsministeriet besluta om ett förbud mot stridsåtgärden under högst 14 dagar.<sup>51</sup> Så vitt jag förstår kan sådant beslut dock inte fattas om sympatiåtgärder.

Det finns äldre rättsfall från Finlands högsta domstol som anger att det utanför den lagfästa fredsplikten också finns en allmän fredsplikt som hindrar oproportionerliga stridsåtgärder. Lamminen menar att finsk juridisk litteratur ofta ifrågasätter om det som anges i dessa äldre rättsfall ännu är relevant.<sup>52</sup> Lamminen anger vidare att det har ansetts oklart om det föreligger varselplikt för sympatiåtgärder. Den nuvarande finska regeringen har i sitt regeringsprogram angett att den avser att införa varselplikt och proportionalitetskrav för sympatiåtgärder. Det har kommit rättsfall de senaste åren som tyder på att Finlands högsta domstol kan komma

---

47 Lamminen, *The Rights to Strike: Finland*, s. 197–199. Se till exempel 8 § Lag om statens tjänstekollektivavtal (1970/664).

48 Lamminen, *The Rights to Strike: Finland*, s. 195 och Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 29 f. och Bruun, Niklas, *Den finska arbetsrättens grunder*, Alma Talent, Helsingfors, 2022, s. 176 f.

49 Lamminen, *The Rights to Strike: Finland*, s. 200 f.

50 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 29.

51 8 § Lag om medling i arbetstvister.

52 Lamminen, *The Rights to Strike: Finland*, s. 198. Jfr Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 29 där Fahlbeck utgår från att någon princip om att stridsåtgärder måste vara proportionerliga inte föreligger i finsk rätt.

att upprätthålla någon form av begränsad proportionalitetsprincip även i avsaknad av lagändringar. Frågan framstår dock inte som avgjord.<sup>53</sup>

Möjligen är det just kostnaderna för arbetsgivaren och utomstående som enligt regeringen bör stå i proportion mot det mål som de sympatist-rejkande stöder.<sup>54</sup> Förslaget innebär att sympatiåtgärd inte får verkställas om sättet på vilket den genomförs eller de skadliga konsekvenserna för utomstående som inte är parter i huvudtvisten står i uppenbar disproportion till det mål som eftersträvas och den arbetskonflikt som stöds inte har inletts i syfte att ingå kollektivavtal.

Det är en omtvistad fråga i Finland huruvida det föreligger något proportionalitetskrav för att stridsåtgärder ska vara tillåtna. Regeringen vill föra in ett sådant i lag. Det framstår som att sympatiåtgärderna enligt figur A och B skulle vara tillåtna enligt såväl den nuvarande som föreslagna regleringen. Även åtgärderna enligt figur C skulle vara tillåtna om domstolarna inte tillämpar ett proportionalitetskrav. Om ett proportionalitetskrav enligt min tolkning i not 54 upprätthålls skulle det vara möjligt att sympatiåtgärder i stil med den i figur C vore otillåtna i vissa fall beroende på de konkreta omständigheterna i fallet.

---

53 Det följande bygger på andras sammanfattningar av domarna och inte på analys av domarna i original då dessa endast finns tillgängliga på finska. I KKO:2023:95 synes Finlands högsta domstol utveckla sin syn på när allmän domstol på begäran av en arbetsgivare kan interimistiskt förbjuda en stridsåtgärd. Högsta domstolen angav i rättsfallet att de ekonomiska förluster som arbetsgivaren eller utomstående lidit, inte i sig är tillräckligt skäl för att begränsa strejkrätten. Högsta domstolen konstaterade vidare att en strejk endast kan anses orättfärdig på särskilt tungt vägande grunder, vilket skulle kunna föreligga främst i en undantagssituation, där strejken omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar förverkligandet av andra grundläggande rättigheter, såsom skydd för liv och hälsa eller miljö. Enligt KKO:2020:50 gäller detta även sympatiåtgärder under gällande kollektivavtal. Enligt det avgörandet kan också överdrivna åtgärder i förhållande till det eftersträfvade syftet vara otillåtna. När det gäller sympatiåtgärder skulle det exempelvis kunna vara fallet då sympatiåtgärderna inte har någon potential att påverka motparten i primärkonflikten.

54 Det som anges i regeringsprogrammet är att "[i] framtiden ska som lagliga sympatiåtgärder betraktas åtgärder som är skäligen i förhållande till målen och vars verkningar endast drabbar parterna i arbetstvisten." Ett starkt och engagerat Finland – Regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering 20.6.2023.

# Norsk rätt

## Snabba fakta

- » Norsk rätt innehåller inget grundlagsskydd för stridsåtgärder.
- » Rätten till stridsåtgärder begränsas kollektivavtal av lag och avtal då kollektivavtal råder på arbetsplatsen.
- » Sympatiåtgärder behöver normalt bedömas enligt en särskild lag som bland annat innehåller ett proportionalitetskrav.
- » Rena sympatiåtgärder till stöd för lovliga stridsåtgärder är som utgångspunkt tillåtna om kravet i primäråtgärden gäller tecknande av kollektivavtal.
- » Förvarning om sympatiåtgärd måste lämnas senast 14 dagar innan den verkställs.
- » Staten kan tvångsmedla och skjuta upp sympatiåtgärden i 10 dagar om sympatiåtgärden kan medföra skada för allmänna intressen.

Norsk rätt bygger precis som svensk rätt på att stridsåtgärder på arbetsmarknaden är tillåtna om de inte förbjuds av lag eller avtal.<sup>55</sup> Någon rätt att vidta stridsåtgärder följer dock inte uttryckligen av grundlag. Norges Høyesterett har dock uttalat att bestämmelsen om föreningsfrihet i norsk grundlag ska tolkas i enlighet med artikel 11 Europakonventionen vilket torde medföra att rätten att vidta stridsåtgärder skyddas. Det innebär att varje inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder måste vara proportionerlig.<sup>56</sup>

Fredsplikt följer bland annat av norska kollektivavtal (*tariffavtal*) och av Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven). Lagen omfattar hel och partiell arbetsnedläggelse, lockout, blockad och andra stridsåtgärder.<sup>57</sup>

I likhet med vad som gäller i Sverige får stridsåtgärder inte användas som påtryckning i rättstvister.<sup>58</sup> En fackförening får inte heller vidta stridsåtgärder till stöd för krav på ändring av ett gällande kollektivavtal.<sup>59</sup> Såväl fackföreningen som dess medlemmar blir skadeståndsskyldiga om de

55 Skjønberg, Alexander Næss, *Fredsplikt i tarifforhold* [artikel], *Arbeidsrett*, vol. 16 nr. 2 2019, s. 222.

56 Pt. 80–87 HR-2016-2554-P (Holship). Till detta anslöt sig även minoriteten, se pt. 140.

57 Skjønberg, Alexander, *Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], Gyldendal norsk forlag, Oslo, 2019, s. 162–165 och 170–175.

58 § 8 (1) arbeidstvistloven.

59 § 8 (2) arbeidstvistloven.



vidtar stridsåtgärder till stöd för ändring i kollektivavtalet under dess giltighetstid.<sup>60</sup>

Fackförbund som vill vidta strejk till stöd för krav på ändring av kollektivavtal måste först vidta en *plassoppsigelse* som medför att anställningsavtalen upphör under strejken. Denna måste som huvudregeln göras med 14 dagars framförhållning och i samband med detta måste plassoppsigelsen anmälas till Riksmekleren.<sup>61</sup> Med strejk (*streik*) avses enligt norsk rätt även partiell vägran att utföra arbete.<sup>62</sup> Riksmekleren har precis som Medlingsinstitutet i Sverige rätt att inleda medling med eller utan parternas samtycke samt att förbjuda strejken.<sup>63</sup> Enligt norsk rätt kan strejken dock endast skjutas upp om strejken kan medföra skada för allmänna intressen och dessutom kan den endast skjutas upp i 10 dagar.<sup>64</sup> Om medlingen misslyckas kan Stortinget besluta om tvångsskiljeförfarande enligt Lov om lønnsnemnd i arbeidstvister.<sup>65</sup>

Om stridsåtgärden är en bojkott eller blockad som inte är ett led i en hel eller partiell arbetsnedläggning faller den under tillämpningsområdet för Lov om boikott (boikottloven) vilken är en straffrättslig lag.<sup>66</sup> Tillämpningsområdet för boikottloven ges av 1 § som lyder: ”Med boikott mener denne lov en oppfordring, avtale eller liknende tiltak som for å tvinge, skade eller straffe noen tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre.” Weltzien exemplifierar vilka typer av handlingar det kan handla om med hänvisning till praxis. *Oppfordring* kan vara fråga om annons eller affischering med upplysning om att arbetsgivaren försatts i blockad. *Avtale* kan vara fråga om avtal om att tredje man ska bojkottas. *Liknende tiltak* kan vara många olika saker, bland annat bruk av fysiska avspärrningar. För att boikottloven ska vara tillämplig krävs dessutom avsikt att tvinga, skada eller straffa samt avsikt att försvåra för någon form av ekonomisk verksamhet. Det kan till exempel vara fråga om att försöka tvinga fram ett kollektivavtal.<sup>67</sup>

Arbeidstvistloven och boikottloven kan båda behöva tillämpas på en stridsåtgärd.<sup>68</sup> Blockader som innebär att medlemmar i facket med lagliga medel försöker hålla arbetskraft från arbetsplatsen – till exempel genom uppmaning till andra att inte befatta sig med det strejkdramatiska arbe-

---

60 § 9 arbeidstvistloven. Se också § 10.

61 §§ 15 och 16 arbeidstvistloven.

62 § 1 arbeidstvistloven.

63 §§ 19 och 20 arbeidstvistloven.

64 §§ 19 och 25 arbeidstvistloven. Se också § 28.

65 Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 32.

66 Enligt 5 § boikottloven bestraffas brott mot lagen med böter eller upp till 3 månaders fängelse.

67 Weltzien, Kurt, *Boikott i arbeidskampssammenheng*, Fagbokforlaget, Bergen, 2017, kap. 7 (se också kap. 8). Angående rekviritet om avsikt att försvåra redogör Weltzien på s. 111 för en avvikande doktrinär uppfattning om att faktisk effekt, och alltså inte avsikt, krävs.

68 Weltzien, *Boikott i arbeidskampssammenheng*, s. 145.

tet – faller dock under arbeidstvistloven eksklusivt under förutsättning att blockaden har samband med en lovlig strejk. Boikottloven omfattar såväl fysiskt verkställande av bojkott eller blockad, till exempel genom att hindra utkörning av en verksamhets produkter eller genom att uppmana till bojkott. Sympatiåtgärder som innefattar arbetsnedläggelse faller utanför boikottlovens tillämpningsområde såvitt avser åtgärdens förhållande till de sympatistridandes arbetsgivare. Däremot synes boikottloven vid partiell arbetsnedläggelse behöva tillämpas i förhållande till arbetsgivaren i primärkonflikten.<sup>69</sup>

Om det är fråga om en sådan blockad eller bojkott som omfattas av boikottloven kan den enligt 2 § boikottloven vara förbjuden om den har ett rättsstridigt ändamål eller inte kan nå sitt mål utan att leda till lagbrott. En blockad eller bojkott har generellt ett tillåtet ändamål enligt boikottloven om ändamålet är att få till stånd ett sedvanligt kollektivavtal oavsett om förbundet har medlemmar hos arbetsgivaren.<sup>70</sup> Om ändamålet med stridsåtgärden är att träffa ett kollektivavtal som strider mot EFTA-rätten betraktas det ändamålet som otillåtet enligt boikottloven förutsatt att förbud mot stridsåtgärden innebär en proportionerlig begränsning av rätten till stridsåtgärder.<sup>71</sup>

Vidare kan blockad eller bojkott enligt boikottloven vara förbjuden om den upprätthålls med olagliga medel, på ett överdrivet sätt eller genom osann eller vilseledande information. Ett olagligt medel skulle vara att fysiskt förhindra arbetstagare att komma till arbetsplatsen.<sup>72</sup> Så vitt jag förstår kan ett olagligt medel också vara sympatiåtgärd genom partiell arbetsnedläggelse då s.k. *betinget plassoppsigelse* inte vidtas på rätt sätt.<sup>73</sup> Blockad eller bojkott kan vara förbjuden enligt boikottloven om den kommer att skada väsentliga samhällsintressen.<sup>74</sup> Även om stridsåtgärden skulle skada väsentliga samhällsintressen kan den vara tillåten om den är proportionerlig.<sup>75</sup>

---

69 Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], s. 23, 162, 167–169 och 174, Fougner, Jan m.fl., *Kollektiv arbeidsrett*, Universitetsforlaget, Oslo, 2004, s. 317–322.

70 Rt-1997-334 (Sola havn). Jfr Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s.292–294.

71 HR-2016-2554-P (Holship).

72 Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], s. 169. Jfr Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 361.

73 Jfr Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 347–350.

74 Det finns inte mycket rättspraxis om det rekvisitet, Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 404.

75 Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett*, s. 328. Weltzien diskuterar väsentlighetskravet mer ingående mot bakgrund av internationell rätt och skulle nog inte förenkla på det sätt som jag med stöd av Fougner m.fl. har gjort, se Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 417–420.

Stridsåtgärder kan vara otillåtna om de är otillbörliga vilket rekvisit huvudsakligen tycks sammanfalla med frågan om rättsstridighet.<sup>76</sup>

Vidare kan åtgärden vara förbjuden om det inte råder rimlig proportion mellan det intresse som stridsåtgärden avser att främja och den skada som den för med sig för den bojkottade och för utomstående (förholdsmessighetsvurdering<sup>77</sup>). I den bedömningen synes stora ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren kunna accepteras av domstolarna, men praxis är knapphändig.<sup>78</sup> Vidare ställs stränga krav på den bevisning arbetsgivaren behöver föra om påstådda ekonomiska konsekvenser.<sup>79</sup> Weltzien vidtar en fyrdelning av proportionalitetstestet enligt den vanliga teoretiska beskrivningen av proportionalitetstest som nämndes i avsnitt 2. Fritt översatt resulterar fyrdelningen i (I) legitimt ändamål; (II) lämplighet; (III) nödvändighet; (III) proportionalitet *stricto sensu*.<sup>80</sup> Det förefaller finnas relativt få prejudikat om proportionalitetskravet i boikottloven, och flera av de som finns är äldre och gäller den tidigare boikottloven. Dessa äldre rättsfall anger att bojkott som medför verksamhetens nedläggande eller uppsägning av arbetstagare hos den bojkottade är oproportionerliga och att det är där gränsen går. Weltzien menar att dessa rättsfall inte längre kan ge direkt ledning utan att huruvida nedläggning eller uppsägning skett får vägas in i en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Weltzien anför två faktorer till stöd för detta. För det första är arbetstagare inte lika utsatta som de var när denna praxis avgavs och för det andra att arbetsgivare numera generellt har större möjligheter att lägga om sin verksamhet.<sup>81</sup> Vidare synes proportionalitetskravet medföra att facket inte ska ta till större åtgärder än som är nödvändiga för att uppnå ändamålet.

Slutligen kan bojkotten vara förbjuden om den inte föregåtts av ett varsel till arbetsgivaren i primärkonflikten och de som uppmanas delta i bojk-

---

76 Arbetsgivarens och dennes anställdas inställning till kollektivavtal saknar enligt Weltzien med hänvisning till praxis betydelse för otillbörlighetsfrågan. Däremot kan effekten på enskilda arbetstagare bli sådan att bojkotten till den delen anses olovlig. Weltzien tar som exempel från praxis ett tillfälle då facket pressade en oorganiserad arbetstagare till bojkott vilket medförde att dennes *fagbrev* (så vitt jag förstår en form av kunskapsbevis med tillhörande löneförhöjning enligt kollektivavtalet) fördröjdes, se Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 435–437.

77 Jag har svårt att översätta detta till något annat än ytterligare en proportionalitetsbedömning.

78 Jfr Rt. 1997 s. 334 (Sola havn).

79 Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 463.

80 Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 454–470. Som läsare undrar jag dock om fyrdelningen har skäl för sig som beskrivning av norsk praxis så som den återges i boken. För att förenkla framställningen behandlar jag frågor om otillbörlighet och proportionalitet *stricto sensu* gemensamt nedan.

81 Weltzien, *Boikott i arbeidskampsammenheng*, s. 465–470. För egen del vill jag tillägga att det vore väldigt besvärligt för facket om det måste försöka bedöma hur arbetsgivaren kommer att agera som följd av stridsåtgärden. Om arbetsgivaren i primärkonflikten (på grund av omständigheter som facket kanske inte känner till) ställs inför valet att teckna kollektivavtal eller lägga ned verksamheten framstår det inte som helt rättvist att lägga hela ansvaret på arbetstagarna om arbetsgivaren väljer nedläggning (eller uppsägningar).

kotten. Varslet ska inkludera en redogörelse för grunden för bojkotten.

Rätten till sympatiåtgärder i norsk rätt följer inte av lag utan har klargjorts i rättspraxis och utrymmet för sådana åtgärder är stort så länge som primäråtgärden (*hovedkonflikten*) i sig är tillåten och så länge som boikottloven följs.<sup>82</sup> Inte heller i norsk rätt förekommer någon allmän möjlighet utöver den som följer av boikottloven att dra slutsatsen att en sympatiåtgärd är otillåten på grund av att den har för stor omfattning i förhållande till det eftersträvade ändamålet. Enstaka rättsfall pekar dock mot att om en större obalans mellan mål och medel råder kan det tolkas som att det verkliga ändamålet med stridsåtgärden är ett annat än att stötta annans lovliga stridsåtgärd och stridsåtgärden bedöms då inte som sympatiåtgärd.<sup>83</sup>

Rätten att vidta sympatiåtgärder regleras och begränsas vidare i norska kollektivavtal. I huvudavtal mellan norska LO och den norska motsvarigheten till Svenskt näringsliv (NHO) finns en rätt att vidta sympatistrejker som innebär fullständig arbetsnedläggelse till stöd för lovliga primäråtgärder under vissa förutsättningar. Förutsättningarna är att förhandlingar om sympatistrejken genomförts och att LO sedan samtycker till sympatiåtgärden. Om sympatistrejker vidtas till stöd för krav mot en arbetsgivare som inte är medlem i NHO får LO inte samtycka till strejken om krav ställs på bättre villkor än de som följer av NHOs avtal, något som norsk domstol har ansett det vanskligt att bedöma. I den situationen måste LO också ta ut arbetstagare i liknande verksamheter utanför det med NHO kollektivavtalade området i sympatistrejker. Det synes som att bestämmelsen syftar till att det ska svida lika illa för medlemmar som ickemedlemmar i NHO, men den praktiska betydelsen av bestämmelsen blir att endast ett begränsat antal arbetstagare kan tas ut i sympatiåtgärd. Skjønberg karakteriserar regeln som ett sorts proportionalitetskrav. Regeln kräver för sin tillämpning att det finns oorganiserade arbetsgivare som bedriver liknande verksamhet. När det gäller partiell arbetsnedläggelse krävs att den sker till stöd för krav på kollektivavtal på en arbetsplats där minst 50 % av arbetstagarna är medlemmar i LO alternativt att NHO godkänner sympatiåtgärden eller att arbetsgivaren i primärkonflikten säger upp medlemmar i syfte att försvåra för facket att nå upp till 50 % medlemsgrad.<sup>84</sup> I övrigt gäller också särskilda varselregler enligt huvudavtalet.<sup>85</sup>

---

82 Skjønberg, *Fredsplikt i tarifforhold* [artikel], s. 234–236. Se också Thommessen, Markus, *Rettmessighetskravet ved sympatiaksjoner rettet mot utenlandsk hovedkonflikt*, i *Arbeidsrett* vol. 19 nr. 1 s. 1–36 och Nelhans, Joachim, *Fackliga sympatiåtgärder till stöd for part i utlåndsk arbeidskonflikt*, *SvJT* 1974 s. 808.

83 Skjønberg, *Fredsplikt i tarifforhold* [artikel], s. 236.

84 Weltzien, *Boikott i arbeidskampssammenheng*, s. 267 f.

85 § 3–6 Hovedavtalen mellom NHO og LO 2022–2025 och Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], s. 288–293 och 296–299.

Likalydande eller liknande bestämmelser följer av flera norska kollektivavtal.<sup>86</sup> Sympatiåtgärderna enligt figur A-C i avsnitt 1 vore troligen tillåtna enligt norsk rätt enligt såväl lag, rättspraxis som huvudavtalet mellan LO och NHO. Ett frågetecken kan sättas för stridsåtgärden i figur B där stridsåtgärden enligt arbetsgivaren medförde, eller åtminstone bidrog till arbetsbristuppsägningar på arbetsplatsen. Enligt äldre norsk praxis kunde det medföra att en stridsåtgärd stod i strid med 1933 års boikottlov. Enligt Weltzien kan den slutsatsen dock inte direkt föras över på samtida förhållanden utan en prövning av det enskilda fallet måste göras.

---

86 Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], s. 288, 291 och 298.

# Tysk rätt

## Snabba fakta

- » Rätten att vidta stridsåtgärder skyddas av tysk grundlag.
- » Stridsåtgärder måste ta sikte på kollektivavtal och alla förhandlingsmöjligheter måste uttömmas innan stridsåtgärder vidtas.
- » Fackförbund måste inte förvarna om strejker.
- » Även sympatiåtgärder till stöd för olovliga primäråtgärder kan i undantagsfall vara tillåtna.
- » Staten kan inte tvångsmedla eller skjuta upp sympatiåtgärder.
- » Sympatiåtgärder måste vara proportionerliga men i den bedömningen beaktas att själva syftet med stridsåtgärder är att åsamka motparten skada.

Rätten att vidta stridsåtgärder skyddas av tysk grundlag. Hur långt denna rätt sträcker sig har varit föremål för omfattande domstolspraxis. Rätten att vidta stridsåtgärder tillkommer såväl fackliga organisationer som enskilda arbetstagare men bara organisationer med kapacitet att tvinga fram kollektivavtal har rätt att inleda stridsåtgärder.<sup>87</sup>

Stridsåtgärder får endast användas som ett led i förhandlingar om kollektivavtal och får inte användas som påtryckningsmedel i rättstvister. Det medför att politiska stridsåtgärder är otillåtna. Vidare får stridsåtgärder inte vidtas i strid med lag. Eftersom äganderätten och näringsfrihet skyddas av tysk grundlag har detta tolkats som att det kan vara otillåtet att genom stridsåtgärder försöka förhindra att en arbetsgivare lägger ner ett företag.<sup>88</sup> Enligt svensk rätt skulle en sådan stridsåtgärd endast vara förbjuden om det fanns kollektivavtal på arbetsplatsen.

Enligt tysk rätt gäller också principen om *ultima ratio*. Denna går ut på att alla förhandlingsmöjligheter måste uttömmas innan stridsåtgärder vidtas. Huruvida så är fallet anser sig tyska domstolar sällan ha möjlighet att överpröva. Om motparten avvisar förhandlingar kan stridsåtgärder också vidtas utan att några förhandlingar alls ägt rum.<sup>89</sup>

87 Waas, Bernd, *The Right to Strike: Germany*, Waas, Bernd (red.), *The Right to Strike – A Comparative View* [s. 235-258], Wolters Kluwer, Frederick, 2014, s. 236 och Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 33. För vissa kategorier av offentligtanställda gäller absolut fredsplikt.

88 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 239 f. Jfr Kirchner, Jens, Goedecke, Hanna, *Labour Conflicts*, Kirchner, Jen, Kremp, Pascal R., Magotsch, Micheal (red.), *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, 2u, Springer, Berlin, 2018, s. 258 f., s. 258.

89 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 240 f.

I likhet med vad som gäller i Sverige då kollektivavtal råder måste stridsåtgärder för att vara tillåtna i Tyskland beslutas av fackförbundet i behörig intern ordning. Förbundet måste också ge viss information till arbetsgivaren men den verkar inte behöva ges på förhand. Informationen som lämnas ska ge arbetsgivaren tillräcklig ledning om vad den kan förvänta av stridsåtgärden och ledning för en bedömning av om stridsåtgärden är tillåten.<sup>90</sup> Eftersom arbetstagersidan inte behöver lämna information på förhand har tyska fackförbund möjlighet att vidta korta ”varningsstrejker” där en mycket kort strejk används för att visa arbetsgivaren att förbundets medlemmar står redo för en större strejk om konflikten inte löses.<sup>91</sup> Dessa varningsstrejker anses inte strida mot *ultima ratio*-principen eftersom de i sig själva visar att fortsatta förhandlingar bedöms fruktlösa.<sup>92</sup>

Någon fredsplikt följer inte av tysk lag men anses för parter i kollektivavtal följa implicit av kollektivavtalen. Den implicita fredsplikten förhindrar stridsåtgärder som tar sikte på det gällande kollektivavtalet. Parterna kan också avtala om längre gående fredsplikt.<sup>93</sup>

I övrigt har Tysklands federala arbetsdomstol använt sig av en proportionalitetsprincip för att avgöra om stridsåtgärder ska tillåtas eller inte. Det proportionalitetstest som domstolen då har använt har inneburit en bedömning av om stridsåtgärden som medel varit lämplig och nödvändig i förhållande till det mål som eftersträvas.<sup>94</sup> Proportionalitetsprincipen medför att de strejkande måste godta att det som i Sverige kallas skyddsarbete utförs. Skyddsarbete är sådant arbete som krävs för att verksamheten ska kunna avstannas på ett försvarbart sätt och att vare sig människor, djur eller egendom kommer till skada.<sup>95</sup> I Sverige kräver huvudavtalen på arbetsmarknaden att skyddsarbete godtas.

Sympatiåtgärder ansågs länge vara huvudsakligen otillåtna i Tyskland. Genom ett avgörande från den federala arbetsdomstolen ändrade domstolen sin praxis mot bakgrund av Tysklands internationella åtagande att erkänna strejkrätten. Huruvida sympatiåtgärder är tillåtna får avgöras genom ett proportionalitetstest med tre moment i stil med det teoretiska proportionalitetstest som beskrevs i avsnitt 2. I det första momentet av bedömningen ställs frågan om sympatiåtgärden kan medföra att fackets mål kan uppnås och att åtgärden således är lämplig. I det andra momentet ställs frågan om det är nödvändigt att använda sympatiåtgärden för att uppnå målet. Frågan är om mindre ingripande medel kan användas för att uppnå målet vilket domstolen endast anser om sympatiåtgärden inne-

---

90 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 241 f.

91 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 247.

92 Kirchner, Goedecke, *Labour Conflicts*, s. 260.

93 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 242 f. och Fahlbeck, *Stridsåtgärder*, s. 34. Jfr Kirchner, Goedecke, *Labour Conflicts*, s. 259.

94 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 244 f.

95 Kirchner, Goedecke, *Labour Conflicts*, s. 260.

fattar någon form av missbruk av rätten till stridsåtgärder, till exempel då motparten redan signalerat att den kommer att ge med sig. I båda dessa första moment är domstolen villig att låta fackförbundens omdöme ha visst företräde. I det sista momentet görs en proportionalitetsbedömning i strikt mening, och i den bedömningen ger domstolen inte fackförbunden något svängrum för egna bedömningar. Å andra sidan måste hänsyn tas till att själva poängen med stridsåtgärder är att åsamka motparten skada. Domstolens praxis anvisar att om en primäråtgärd är olovlig är troligen sympatiåtgärden också det, men det kan inte slås fast generellt. Vidare ska beaktas hur nära besläktad primäråtgärden är med sympatiåtgärden och huruvida sympatiåtgärden i själva verket syftar till att påverka det egna kollektivavtalet.<sup>96</sup>

Denna generella formulering av proportionalitetstestet enligt tysk rätt indikerar att sympatiåtgärdena enligt figur A-C alla skulle vara tillåtna enligt tysk rätt. Möjligen skulle kunna argumenteras för att stridsåtgärden i figur C *sedd för sig* har bristande potential att påverka Tesla, men i och med att fackförbunden har ett utrymme för egen bedömning är det möjligt att tysk domstol skulle godta den. Om stridsåtgärden i figur C sätts i sitt sammanhang där många sympatiåtgärder varslats kan potentialen att påverka Tesla synas tydligare.

Några ytterligare saker kan uppmärksammas trots att de inte har direkt bäring på bedömningen av A-C. Det anses lagligt att uppmana arbetstagarare att gå med i strejk. Det anses dock otillåtet att vägra lämna arbetsplatsen. Sänkt arbetstakt anses vara ett tillåtet kampmedel om den sänkta takten deklarerats. Att maska ”i smyg” anses otillåtet. Även ”flash mobs” har prövats av tysk domstol och godtagits som lagliga stridsåtgärder under samma förutsättningar som beskrivits ovan.<sup>97</sup>

---

96 Waas, *The Right to Strike: Germany*, s. 249 f. Jfr Kirchner, Goedecke, *Labour Conflicts*, s. 259.

97 Kirchner, Goedecke, *Labour Conflicts*, s. 261.



# Referenser

## ***Arbetsretten***

Rt-1997-334 (Sola havn)

HR-2016-2554-P (Holship)

## ***Arbetsdomstolen***

AD 1998 nr 17

AD 2006 nr 58

AD 2016 nr 70

AD 2018 nr 14

AD 2022 nr 30

AD 2022 nr 33

## ***Högsta domstolen***

NJA 1983 s. 662

NJA 2015 s. 899

## ***Finska Högsta domstolen (Korkein oikeus), domarna endast beaktade genom officiella sammanfattningar på svenska***

KKO:2020:50

KKO:2023:95

## ***Finska regeringsdokument***

Ett starkt och engagerat Finland – Regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering 20.6.2023

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal, lagen om medling i arbetstvister, arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal – Propositionens huvudsakliga innehåll (VN/19831/2023)

## ***Avtal***

Hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1 marts 1981, 1. marts 1987 og 1. Januar 1993

Hovedavtalen mellom NHO og LO 2022–2025

Huvudavtal mellan OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) å ena sidan och Arbetsgivarverket å andra sidan

Huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) mellan Svenskt Näringsliv och LO

Kommunalt Huvudavtal KHA 94

Regler for behandling af faglig strid

## Litteratur

- Bruun, Niklas, *Den finska arbetsrättens grunder*, Alma Talent, Helsingfors, 2022
- Edström, Örjan, *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, kommentaren till 41 §, Lexino (JUNO), 1 juli 2023
- Ericson, Bo, Eriksson, Kurt, *Stridsåtgärder i arbetstvister*, JUNO version 1 ETUI, *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*
- Fahlbeck, Reinhold, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor – En internationell jämförelse*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2007
- Fougner, Jan m.fl., *Kollektiv arbeidsrett*, Universitetsforlaget, Oslo, 2004
- Hansson, Mikael, *Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish Law*, Carlson, Laura, Edström, Örjan, Nyström, Birgitta, *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law* [s. 53-72], Iustus, Uppsala, 2016
- Hasselbalch, Ole, *Den danske arbejdsret – Bind III Kollektivarbejdsretten*, Jurist- og økonomiforbundets forlag, Köpenhamn, 2009
- Kirchner, Jens, Goedecke, Hanna, *Labour Conflicts*, Kirchner, Jen, Kremp, Pascal R., Magotsch, Micheal (red.), *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, 2u, Springer, Berlin, 2018
- Lamminen, Johannes, *The Right to Strike: Finland*, Waas, Bernd (red.), *The Right to Strike – A Comparative View* [s. 193-206], Wolters Kluwer, Frederick, 2014
- Nelhans, Joachim, *Fackliga sympatiåtgärder till stöd för part i utländsk arbetskonflikt*, SvJT 1974 s. 808
- Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, 4u, Djøf forlag, Köpenhamn, 2020
- Skjønberg, Alexander Næss, *Fredsplikt i tarifforhold* [artikel], *Arbeidsrett*, vol. 16 nr. 2 2019
- Fredsplikten i tarifforhold* [avhandling], Gyldendal norsk forlag, Oslo, 2019
- Thommessen, Markus, *Rettmessighetskravet ved sympatiaksjoner rettet mot utenlandsk hovedkonflikt*, i *Arbeidsrett* vol. 19 nr. 1 s. 1–36
- Waas, Bernd, *The Right to Strike: Germany*, Waas, Bernd (red.), *The Right to Strike – A Comparative View* [s. 235-258], Wolters Kluwer, Frederick, 2014
- Weltzien, Kurt, *Boikott i arbeidskampssammenheng*, Fagbokforlaget, Bergen, 2017



## **arena idé**

Arena Idé är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.