

Mikael Hansson

Rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden – från orättsligt grundad frihet till rättsligt grundad ofrihet

Bakgrund och inledning

Detta bidrag i Juridiska fakultetens årsskrift 2024 kommer att behandla rätten till fackliga stridsåtgärder och den bestämmelse i regeringsformen, 2 kap. 14 §, i vilken rättigheten framgår. I bestämmelsen ges vissa subjekt rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, det framgår också att rättigheten kan begränsas i lag eller avtal. Mer än så framgår inte av själva bestämmelsen. Liksom för de andra rättigheterna i regeringsformens andra kapitel saknas bestämmelser om rättighetens närmare innehåll, det framgår alltså inte av bestämmelsens ordalydelse i sig vad rättigheten närmare bestämt består i. Bestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen uttrycker, som ska framgå, både en rättighet och en normgivningsregel. Något ska också sägas om innebörden av att rätten till fackliga stridsåtgärder kan begränsas genom lag, utan särskilda förfaranden. Det framgår inte av 2 kap. 14 § regeringsformen vad som ligger i begreppet *stridsåtgärd*. Den frågan (som dock självfallet har med skyddets omfattning att göra) ska inte närmare beröras här. För sammanhangets skull kan dock sägas att en stridsåtgärd är en i *fackligt syfte* vidtagen *åtgärd* som har en *kollektiv* prägel.¹ Åtgärden tar sig ofta uttryck i en *underlåtenhet* att göra

¹ Se Mats Glavå & Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, 5 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2023), s. 145 ff.; Kent Källström, Jonas Malmberg & Sören Öman, *Den kollektiva arbetsrätten. En lärobok*, 3 uppl. (Uppsala: Iustus, 2022), s. 55 f.

något som man annars varit rättsligt förpliktad att göra (till exempel utföra arbete). Rätten till fackliga stridsåtgärder är alltså rätten att innehålla en prestation som man annars skulle vara skyldig att utföra, utan att de vanliga påföljderna för kontraktsbrott kan göras gällande.

Volymen uppmärksammar att regeringsformen firar 50 år, men ämnet är närmast brännande aktuellt. Det senaste av dessa 50 år har nämligen präglats av vissa uppmärksammade strider på arbetsmarknaden som inte primärt har rört villkor för anställningen, utan frågan om ett kollektivavtal alls ska tecknas. Under hösten har fintechbolaget Klarna, efter hot om stridsåtgärder, ansökt om delägarskap i Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO). Därigenom blir bolaget bundet av kollektivavtal med Finansförbundet, men man står utanför vissa delar av det fackliga samarbete som finns inom ramen för PTK (som består av ett samarbete mellan ett antal fackförbund för tjänsteman på den privata arbetsmarknaden, hette tidigare PrivatTjänstemannaKartellen).² En konflikt som när detta skrivs fortfarande pågår står mellan det svenska fackförbundet *IF Metall* och den amerikanska elbilstillverkaren *Tesla* (eller egentligen dess svenska dotterbolag *TM Sweden AB*). Premisserna är ganska enkla: *IF Metall* kräver kollektivavtal, *Tesla* vägrar skriva under. Tvisten rör alltså inte tolkning av lag, avtal eller någon annan rättsregel, utan intresset av att teckna ett visst avtal mot intresset av att låta bli. Till stöd för *IF Metalls* krav har ett antal fackförbund slutit upp och försöker att med hjälp av så kallade *sympatiåtgärder* påverka *Tesla* att teckna avtal (eller gå med i en arbetsgivarorganisation, vilket skulle innebära att *Tesla* blir bundet av den organisationens avtal). Även om konflikten mellan *IF Metall* och *Tesla* här får tjäna som exempel eftersom den ären konflikt som faktiskt brutit ut, kan andra motsvarande följa i dess kölvatten – till exempel har det uppmärksammats att den populära musikstreamingtjänsten *Spotify* inte har kollektivavtal. Konflikterna handlar om intresset att sluta eller låta bli att sluta kollektivavtal, och de är utan tvivel rättsligt tillåtna. När fack tar till stridsåtgärder mot enskilda arbetsgivare för krav på kollektivavtal räcker det antagligen ofta med själva hotet om åtgärder eftersom mindre oorganiserade företag knappast kan stå emot stora arbetstagarorganisationer.³ Stridsåtgärderna i sådana konflikter är i regel tillåtna (om de inte vidtas mot ensam- eller familjeföretag, 41 b § lagen

² Det kan noteras, utan att det måste vara viktigt, att hotet om stridsåtgärder inte kom från Finansförbundet, utan från Unionen, som är en del av PTK.

³ Se *Avtalsrörelsen och lönebildningen. Medlingsinstitutets årsrapport*, senast 2023 s. 47 f.

om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) (medbestämmandelagen), och de röner sällan stor uppmärksamhet. Ett undantag är Hotell- och restaurangfackets konflikt med salladsbaren *Wild'n Fresh* i Göteborg december 2006 till april 2007 som fick stor medial uppmärksamhet, något rättsligt efterspel fick den dock inte.⁴ Andra konflikter där fack har velat ha kollektivavtal med enskilda arbetsgivare har fått stor rättslig uppmärksamhet: Hotell- och Restauranganställdas Förbunds (nuvarande Hotell- och restaurangfacket) konflikt med restaurangen Ihrebaden som gav upphov till ett mål i Europadomstolen (Gustafsson mot Sverige dom den 25 april 1996), Industrifackets (numera IF Metall) konflikt med textilföretaget AB Kurt Kellerman (som gav upphov till rättsfall både i Högsta domstolen: NJA 1999 s. 745 och Arbetsdomstolen: AD 1998 nr 17) och Byggnadsarbetareförbundets konflikt med Byggfirman HGS och senare byggfirmans ägare (som gav upphov till NJA 2015 s. 899).

När åtgärderna vidtas mot stora företag som Tesla, Klarna eller Spotify är styrkeförhållandena jämnare. Samtidigt som dessa företag är jämförelsevis stora och välkända tillhör de det nya näringslivet; de inte bara tillverkar nya saker – elbilar, nya betalningslösningar och nya sätt att konsumera underhållning. De är samtidigt, kan man säga, en del av det gamla i det att de visar motvilja mot att sluta kollektivavtal eller organisera sig i arbetsgivarorganisationer. Facken å sin sida är en del av det gamla, de dryga hundra år som varit. Om de också är en del av det nya återstår såklart att se. Facken har under lång tid byggt upp stora resurser för att kunna hålla ut i långa strider, enskilda arbetsgivare brukar därför inte ha resurserna att stå emot under någon längre tid. Den nu berörda (och pågående) konflikten mellan IF Metall och Tesla är ovanlig på det sättet att fackets motståndare är ett stort och resursstarkt företag. Att det sker en kraftmätning är dock inte i sig något hot mot den svenska modellen, utan en tillämpning av den.

⁴ Konflikten fick politisk och medial uppmärksamhet, och därtill ett visst litterärt efterspel: Salladsbarens ägare gav ut en bok; Sofia Appelgren *Wild 'n Fresh. Min berättelse om salladsbaren* (Stockholm: Ekerlids, 2007) och Hotell- och restaurangfacket skrev en rapport med titeln *Toppen på en isbergsallad – En rapport om kollektivavtalskonflikten i Göteborg* (HRF 2007).

Regleringen i 2 kap. 14 § regeringsformen

Regler om stridsåtgärder har funnits långt innan rättigheten att vidta stridsåtgärder skyddades i grundlagen. De regler om stridsåtgärder som nu gäller i medbestämmandelagen och som går ut på att fredsplikt följer av kollektivavtal härrör från kollektivavtalslagen från 1928, som infördes samtidigt som Arbetsdomstolen (som är specialdomstol för arbetstvister, det vill säga i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 kap. 1 § lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister) inrättades. Dessa regler, liksom tidigare regler om stridsåtgärder på arbetsmarknaden, förhöll sig inte till någon grundlag eller rättighetskatalog, de var dock utformade på väsentligen samma sätt som dagens regler – utgångspunkten var och är att fredsplikt råder mellan parter i ett kollektivavtal. Undantaget är sympatiåtgärder, alltså stridsåtgärder till stöd för en annan och lovlig stridsåtgärd. Sympatiåtgärder är lovliga så länge primäråtgärden är lovlig, också om sympatiåtgärdena vidtas mot en kollektivavtalspart som den stridande parten är rättsligt förhindrad att vidta primäråtgärder mot. Rätten till sympatiåtgärder brukar läsas ut motsatsvis av 41 § 1 st. 4. medbestämmandelagen (se dock också 41 d § 4 st.). Ett annat undantag är möjligen så kallade politiska stridsåtgärder, där stridsåtgärder i någon begränsad omfattning kan sägas vara tillåtna också i frågor som regleras av rådande kollektivavtal, men då snarare som ett utflöde av yttrandefriheten än rätten till stridsåtgärder.⁵ De så kallade fredspliktsreglernas rättsliga sammanhang har alltså förändrats sedan regler om fackliga stridsåtgärder infördes i kollektivavtalslagen 1928.

Det som tillskriver regler en någorlunda omedelbar effekt på människors och andras handlande skulle antagligen vilja konstatera att förbudet mot stridsåtgärder varit mer effektiva än den grundlagsbestämmelse som uttryckligen stadgar tillåtligheten. De 50 år som regeringsformen varit i kraft har med undantag för några enstaka stora konflikter varit ganska lugna, liksom de år som föregick regeringsformen. Det brukar framhållas att den svenska arbetsmarknaden förlorar få strejkdagar per år,

⁵ AD 1980 nr 15 är portalfallet, det senaste fallet i Arbetsdomstolens praxis som behandlar politiska stridsåtgärder med internationell bakgrund är AD 2022 nr 33 som rörde en blockad mot att lossa fartyg med rysk anknytning på grund av Rysslands invasion av Ukraina.

i ett internationellt perspektiv.⁶ De utredningar som företagits om stridsåtgärdsregleringen sedan regeringsformens införande redovisar dock inte utförlig statistik, och sådan kanske inte heller finns att tillgå.⁷ Den behövs kanske inte heller för att utforma reglerna, och mönstret framträder ganska klart – några enskilda konflikter ger många förlorade dagar till konflikt, men de flesta åren är det jämförelsevis lugnt. Det gäller alltså också även efter att rätten till stridsåtgärder infördes i regeringsformen, så det var tydligen inte en avsaknad av grundlagsskyddad rätt som avhöll fack att vidta stridsåtgärder, eller för den delen arbetsgivare att vidta stridsåtgärder mot facken.

Rätten till fackliga stridsåtgärder var inte med i det ursprungliga lagförslaget till regeringsformen. Det kan, paradoxalt nog, ha med en stor konflikt på arbetsmarknaden att göra. Efter att inte ha varit med i det ursprungliga förslaget till regeringsform⁸ infördes en bestämmelse efter behandling i konstitutionsutskottet. Bestämmelsen infördes som 2 kap. 17 § regeringsformen:

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

Håkan Göransson redogör för upprinnelsen till de motioner som föranledde konstitutionsutskottet att arbeta in en rätt till fackliga stridsåtgärder. Enligt en återopad tidningsartikel ska de statsråd som presenterade förslaget vid en presskonferens (varav Lennart Geijer var jur. dr efter att ha disputerat på en arbetsrättslig avhandling⁹) ha blivit "helt ställda" av frågan om varför en rätt till stridsåtgärder inte föreslagits, och förklarat att det berodde på att ingen tänkt på det. Frågan hade dock varit väckt tidigare, och en rätt till fackliga stridsåtgärder funnits upptagen i vissa utkast. Göransson drar slutsatsen att förslagen ströks efter just en sådan

⁶ Medlingsinstitutet, som bland annat har till uppgift att redovisa konfliktstatistik redovisar tillbaka till 1965, med hänvisning till SOU 1998:141 Medling och lönebildning.

⁷ I SOU 1984:19 Arbetsstriden II redovisas "större arbetsinställelser" under åren 1938 (ett viktigt år i den arbetsrättsliga historien) och 1983 (s. 175 ff.). SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen redovisar ingen motsvarande genomgång.

⁸ Prop. 1973:90 med förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning m. m., jfr också SOU 1972:15 Ny regeringsform. Ny riksdagsordning, som inte innehåller någon rättighetskatalog eller något kapitel om grundläggande fri- och rättigheter.

⁹ Lennart Geijer och Folke Schmidt, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden* (Lund: Blom, 1958).

konflikt som sticker ut som en storkonflikt.¹⁰ Den enda gång som riksdagen ingripit i en pågående konflikt var 1971, då riksdagen genom lag förlängde tillämpligheten av kollektivavtal som omfattade de stridande parterna, och därmed åstadkom fredsplikt som avbröt en pågående konflikt.¹¹ Det förslag som då var formulerat skulle då ha inneburit att det varit svårare att ingripa mot stridsåtgärder, och att regeringen inte ville avhända sig den möjligheten. Det förslag som ska ha strukits hade en annan formulering, med en annan innebörd:

Arbetsgivare och organisation av arbetstagare ska ha frihet att, utan att hindras däri av myndighet eller annat allmänt organ, vidtaga stridsåtgärd i form av lockout, strejk eller annan avstängning i syfte att få sina intressen tillgodosedda vid ingående av avtal om anställningsvillkor.

Denna frihet skall utformas närmare genom lag. Genom lag kan den också begränsas i den mån det är nödvändigt med hänsyn till rikets säkerhet, till folkförsörjningen under krig eller avspärning eller till landets ekonomiska välbefinnande.¹²

En bestämmelse med den formuleringen, trots att friheten ska utformas närmare genom lag, skulle hindra ingrepp i konflikter som riskerar att växa sig för stora, om de inte allvarligt hotar den inre säkerheten eller vissa andra givna intressen. I den formulering som så småningom istället togs in i 2 kap. 17 § finns inte begränsningarna till vissa intressen, och inte heller någon proportionalitetsprincip (som väl ligger i att den bara får begränsas i den mån det är nödvändigt med hänsyn till rikets säkerhet och så vidare). Den ger alltså riksdagen (men inte regeringen ensam) mycket större svängrum om en konflikt på arbetsmarknaden skulle hota andra intressen, förutsedda eller oförutsedda.

I den senaste stora genomarbetningen av regeringsformen ändrade bestämmelsen nummer och formulerades om. Nuvarande 2 kap. 14 § regeringsformen lyder, sedan 2011:

¹⁰ Håkan Göransson, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument. De grundläggande förbudet mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning* (Stockholm: Juristförlaget, 1988), s. 327 f. Se också Tore Sigeman, "Grundlagsskydd för facklig stridsrätt", *JFT* 2/2008 s. 158 f.

¹¹ Lagen (1971:43) om förnyad giltighet av vissa kollektivavtal, Kungl. Maj:ts kungörelse (1971:44) om förnyad giltighet av vissa kollektivavtal.

¹² Förslaget återges i Göransson, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument* s. 327.

En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal.

Liksom för dess föregångare lägger inte förarbetena mycket energi på bestämmelsen. Den behandlas på två stycken i författningskommentaren, vari det upplyses att paragrafen motsvarar 2 kap. 17 § och att anledningen till att uttrycket *fackliga stridsåtgärder* ersatts med uttrycket *stridsåtgärder på arbetsmarknaden* för att bättre återspegla att bestämmelsen tar sikte på de stridsåtgärder som vidtas såväl av en arbetstagarorganisation som av en enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation. Någon saklig ändring, men den eller övriga språkliga ändringar, är inte avsedd.¹³ Propositionens författningskommentar är en nästan ordagrann återgivning av författningskommentaren i Grundlagsutredningens betänkande.¹⁴

Bestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen uttrycker, liksom föregångaren 2 kap. 17 §, en rättighet (att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden) och den är såtillvida en del av regeringsformens rättighetskatalog. Den är dock också en normgivningsbestämmelse, eftersom rättigheten kan begränsas av lag eller avtal. Thomas Bull och Fredrik Sterzel behandlar i sin kommentar till regeringsformen 2 kap. 14 § jämförelsevis kortfattat. Bull och Sterzel noterar att den rättighet som ges i 2 kap. 14 § kan begränsas inte bara genom vanlig lag (utan särskilt förfarande) utan också genom *avtal*.¹⁵ Den normgivningsbestämmelsen kanaliserar inflytandet inte bara till lagstiftaren eller någon annan offentlig normgivare, utan också till privata parter i form av fack och arbetsgivare (bestämmelsen, såväl rättigheten som normgivningsbestämmelsen, är asymmetrisk på så sätt att den ger rätt till stridsåtgärder till organisationer och enskilda på arbetsgivar sidan, men bara till organisationer på arbetstagar sidan). Det var en makt som de hade redan innan regeringsformen, men som ett utflöde av den allmänna principen om avtalsfrihet och att avtal ska hållas (har man förbundit sig att inte vidta stridsåtgärder är man rättsligt förhindrad att göra det), så i det avseendet ändrades ingenting materiellt sett med bestämmelsen. Genom att parterna i kollektivavtalet förbinder sig att inte vidta stridsåtgärder under tiden ett avtal om vissa villkor gäl-

¹³ Prop. 2009/10:80 En reformerad grundlag s. 253.

¹⁴ SOU 2008:125 En reformerad grundlag (del 2) s. 756.

¹⁵ Thomas Bull & Fredrik Sterzel, *Regeringsformen: en kommentar*, 5 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2023) s. 85.

ler får, tillsammans med lagstiftning som förbjuder stridsåtgärder som angriper avtalsreglerade frågor (främst 41 § medbestämmandelagen, men också 41 d §), kollektivavtalet funktionen av ett *fredspliktsinstrument*.¹⁶ Fredsplikten omfattar dock bara de frågor som är avtalade (vilket dock brukar vara ganska mycket).¹⁷ Därtill kommer de ovan nämnda sympatiåtgärderna, som är lovliga också i kollektivavtalsförhållanden. Det arbetsgivaren köper är alltså fredsplikt i de frågor man avtalat om i den relationen som avtalet omfattar. Att det är utbytets innehåll framgår inte nödvändigtvis tydligt av ordalydelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen, men det framgår av förbuden i medbestämmandelagen och tillhörande praxis, och det är konsekvent med att rätten till fackliga stridsåtgärder är en grundlagsskyddad rättighet att den inte inskränks mer än vad som kan utläsas ur grundlagsbestämmelsens ordalydelse. Det är dock inte givet att 2 kap. 14 § regeringsformen ska ha en sådan verkan på tolkningen, att det räcker att begränsningen *följer av lag*, den behöver inte uttryckligt framgå av lag.¹⁸

Av begränsningen till lag följer att regeringen inte själv kan begränsa rätten till fackliga stridsåtgärder. Rätten till fackliga stridsåtgärder räknas inte upp i 2 kap. 20 §, därför gäller inte den uttryckliga proportionalitetsprincipen i 2 kap. 21 § (jfr det utkast som återges strax ovan). Riksdagen kan därmed i lag begränsa rätten till fackliga stridsåtgärder utan särskilda hänsyn och utan särskilda majoritetsförhållanden.¹⁹ Lagstiftaren hade också tidigare möjligheten att inskränka eller ta bort rättigheten (i vart fall inom de gränser som ges av internationella konventioner),²⁰ men med grundlagsbestämmelsen är den möjligheten tydlig. Genom bestäm-

¹⁶ Se till exempel Mikael Hansson, *Kollektivavtalet. En rättsvetenskaplig berättelse* (Uppsala: Iustus 2010) s. 156 f. med vidare hänvisningar.

¹⁷ Se Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 141 ff. och 163; Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 61.

¹⁸ Sigeman, "Grundlagsskydd för facklig stridsrätt" s. 169 f.

¹⁹ Se särskilt bet. 2009/10:AU5 s. 137. Konstitutionsutskottet hade begärt lagrådets yttrande i anledning av Lavaldomen.

²⁰ Strejkrätten erkänns uttryckligen i Europeiska Sociala Stadgan av 1961 (reviderad 1996) art. 6 (4) och Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter av 1966 art. 8 d) (SÖ 1971:41). Se vidare Petra Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet* (Uppsala: Iustus, 2003) s. 376 ff. För senare praxis från Europadomstolen se särskilt *Demir and Baykara mot Turkiet*, dom den 12 november 2008 och *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers mot Förenade kungariket*, dom 8 april 2014.

melsen står det också klart att inskränkningen kan göras i vanlig lag (men inte i till exempel förordning).

Begränsningarna i lag

Begränsningarna i rätten att vidta stridsåtgärder följer av 41–41 e §§ medbestämmandelagen. Bestämmelserna i 41 d § och 41 e § medbestämmandelagen infördes 2019. Liksom varje regel som införs förflyttar de en del makt från parterna till (Arbets)domstolen, och de är såtillvida en del av en pågående *juridifiering* av arbetsmarknaden. Bestämmelsen i 41 d § begränsar utrymmet för stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med någon annan arbetsgivare. I sådana fall får stridsåtgärder bara vidtas till stöd för krav på ett eget kollektivavtal för den angripande organisationen. Det kollektivavtalet får dock inte undantränga det befintliga avtalet.²¹ Därtill krävs att facket först förhandlat om de krav som ställs. Det intressanta med bestämmelsen är att den infördes med anledning av att ett jämförelsevis stort antal arbetsdagar gick förlorade i en konflikt mellan arbetsgivaren i Göteborgs hamn och Svenska Hamnarbetarförbundet. Arbetsgivaren hade kollektivavtal med ett annat förbund (Transportarbetareförbundet) och nekade därför att teckna avtal med Hamnarbetarförbundet, i vart fall med verkan för förbundets medlemmar. Genom bestämmelsen i 41 d § kunde Hamnarbetarförbundet inte vidta stridsåtgärder för annat än ett kollektivavtal som, på grund av principer för konkurrens mellan oförenliga kollektivavtal, inte skulle få någon verkan utöver vad som alltid följer av till exempel bestämmelser om kollektivavtals rättsverkan i medbestämmandelagen (förstärkt förhandlingsrätt enligt 11–12 §§, rätt till information i 19 §, tolkningsföreträde enligt 34–35 §§) och rätt att utse skyddsombud enligt arbetsmiljölagen (1977:1160)) 6 kap. 6 § 2 st.

Samtidigt med 41 d § medbestämmandelagen infördes alltså 41 e §, enligt vilken stridsåtgärder är förbjudna i rättstvister, det vill säga i frågor som rör tillämpning av lag eller avtal.²² Tvister om vad man kommit över-

²¹ Bestämmelsen lagfäster i den delen den så kallade britanniaprinipen från AD 1989 nr 120.

²² Se prop. 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. Lagstiftningsförslaget är lite ovanligt på så sätt att lagstiftaren tog initiativ till lagstiftning och tillsatte en offentlig utredning (Stridsåtgärdsutredningen, som redovisade sina förslag i SOU 2018:40 Vissa fredspliktsfrågor), men innan utredningen var klar gjorde vissa av arbetsmarknadens parter, däribland LO i vilket Transport-

ens om ska lösas i förhandlingar eller domstol, inte i den kraftmätning det innebär att hålla inne sina prestationer. Ingen av bestämmelserna är (såklart) uttryckligen riktade mot vissa organisationer, men de begränsningar de ger uttryck för har vidtagits för ganska avgränsade situationer och för att bevara de rådande förhållandena.

Utöver medbestämmandelagens regler kan begränsningar i princip komma att följa av annan lagstiftning, såsom Europakonventionens art 11 (som är svensk lag genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna), i vart fall enligt vad som får förstås av uttalanden av Arbetsdomstolen i *Kellermanmålet*, AD 1998 nr 17.²³ Kellermanmålet rörde lovligheten av fackliga stridsåtgärder som vidtagits av ett fackförbund mot en arbetsgivare i form av en ganska liten arbetsgivare, till stödet för sitt krav på kollektivavtal. Arbetsgivaren vägrade, med hänvisning till den negativa föreningsrätten (enligt art. 11 Europakonventionen) alternativt en allmän proportionalitetsprincip. Kellerman vann inte framgång på någon av punkterna. Arbetsdomstolen hänvisade i sin tur till Europadomstolens dom i *Gustafsson mot Sverige*.²⁴ Det målet rörde en småföretagare som vägrade teckna kollektivavtal för sin verksamhet (en restaurang). Eftersom han enligt svensk rätt inte var skyddad mot stridsåtgärder till stöd för kravet på kollektivavtal vände han sig till Europadomstolen. Europadomstolen fann dock att hans rättigheter enligt Europakonventionen inte blivit kränkta, eftersom den skyddar kärnområdet i den negativa föreningsrätten, men inte i och för sig rätten att inte ingå kollektivavtal. Det har också i vissa fall hävdats att stridsåtgärder har vidtagits på ett sådant sätt att de skulle strida mot den

arbetareförbundet är medlem en egen utredning. Den presenterades ungefär samtidigt, och lades till grund för lagsstiftningen istället för Stridsåtgärdsutredningens förslag.

²³ I målet uttalade Arbetsdomstolen ifråga om medbestämmandelagens regler såsom *lex specialis* hade företrädare framför annan lagstiftning (till exempel den nyligen inkorporerade Europakonventionen): "Medbestämmandelagen bygger på att rätten att vidta stridsåtgärder i princip är fri. Lagen är utformad så att den anger de särskilda fall där stridsåtgärder är förbjudna (se 41, 41 a och 42 §§). Med denna uppbyggnad av medbestämmandelagen är det inte uteslutet att lagstiftaren i annan lagstiftning ställer upp förbud mot stridsåtgärder i andra situationer utan att detta innefattar någon direkt konflikt med medbestämmandelagen. Om Europakonventionen skulle innebära en ytterligare inskränkning i fredsplikten utöver vad som följer av medbestämmandelagen, synes detta följaktligen inte anses innefatta någon motsättning mellan dessa båda lagar [...]."

²⁴ *Gustafsson mot Sverige*, dom den 25 april 1996.

positiva föreningsrätten, men Arbetsdomstolen har inte varit benägen att underkänna stridsåtgärder på den grunden.²⁵

Lagkommentarerna

Det är inte bara i lagstiftningsarbetet som rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden förbigåtts med relativ tystnad. I den volym av denna serie, Uppsalafakultetens årsbok *De lege* 2014, som för tio år sedan uppmärksammade regeringsformens 40-årsjubileum diskuterar inget av bidragen rätten till stridsåtgärder. Det är självfallet många bestämmelser som inte diskuteras (årsboken är ju ingen lagkommentar) – men nu inriktar sig studien på just rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Karin Åhman hade chansen i sitt bidrag om äganderätten (den grundläggande konflikten på arbetsmarknaden står mellan arbete och (ägarerätten till) kapital), men det bidraget handlar om helt andra frågor.²⁶ Givetvis faller ingen skugga på Åhman för det, rätten till stridsåtgärder har inte betraktats som en fråga om äganderätt eller inskränkning i den, trots att den handlar om den enes rätt att förbjuda den andre att begränsa sin användning av sitt kapital. Eftersom strider på arbetsmarknaden utkämpas mellan arbetsgivare å ena sidan och arbetstagare på den andra är det en truism att konflikten står mellan *arbete* och *kapital*. I fråga om vissa stridsåtgärder är det också mer tydligt också i den rättsliga bedömningen av åtgärdernas rättsenlighet beträffande så kallade internationella sympatiåtgärder, det vill säga när en facklig organisation vidtar åtgärder mot en arbetsgivare till stöd för en annan organisations intressen som den arbetsgivaren inte har direkt med att göra, har gränsen för vad som kan tillåtas ansetts gå vid att de i för hög grad ingriper i produktionen – det vill säga när de ingriper i arbetsgivarens rätt att bestämma över sina produktionsmedel i kraft av sin äganderätt.²⁷ De fackliga stridsåtgärdernas anknytning till striden mellan arbete och kapital kan komma att synas

²⁵ Se till exempel AD 2013 nr 34.

²⁶ Karin Åhman, "Ny praxis i Högsta domstolens stärker äganderättens ställning i svensk konstitutionell rätt", i: Karin Åhman (red.) *Regeringsformen 40 år 1974–2014. De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 2014* (Uppsala: Iustus, 2014) s. 139–149.

²⁷ Se senast det ovan nämnda AD 2022 nr 33. Den varslade stridsåtgärden ansågs olovlig eftersom den var "avsedd att pågå under så pass lång tid och därmed få sådan inverkan på affärsledningsrätten att den inte framstår som en protest- och demonstrationsåtgärd". Det tycks alltså enligt Arbetsdomstolen ligga i själva begreppet av *protest- och demonstrationsåtgärd* att den inte får ha mer än obetydlig påverkan på arbetsgivarens affärsledningsrätt.

tydligare med de strider som nu (medan det här skrivs) utkämpas, har utkämpats eller kommer att utkämpas mellan traditionella svenska fack och företag med en annan inställning till kollektivavtal och organisering på arbetsmarknaden än vad som brukar förknippas med den svenska modellen för arbetsmarknadsreglering. I den modellen är rätten till fackliga stridsåtgärder viktig, eftersom den bygger på kollektiva förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor.²⁸ En traditionell arbetsrättslig tanke är dock att arbetstagarnas rätt till kollektiva förhandlingar inte är värd något om de inte kan sätta kraft bakom förhandlingarna med stridsåtgärder, därför måste kollektiva förhandlingar förenas med en rätt till stridsåtgärder.²⁹ I en modell där kollektiva förhandlingar däremot inte finns eller ens tillåts, är det inte lika lätt att motivera rätten till fackliga stridsåtgärder. Grundlagsbestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen underförstår alltså ett visst rättsligt sammanhang, ett sammanhang som inte skapades med utan redan fanns utan motsvarande grundlagsbestämmelse när 2 kap. 17 § infördes i regeringsformen. I utskottsbetänkandet läggs i texten inte särskilt mycket ut om skälen till att en bestämmelse om rätten till fackliga stridsåtgärder införs. Det sägs inte heller mycket om skälen bakom den valda formuleringen, utom att den ”bör i överensstämmelse med den ordning som i detta hänseende gäller i vårt land ta sikte på arbetsmarknadens parter och förhållandena på arbetsmarknaden”.³⁰

²⁸ Se särskilt SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen s. 91 vari redogörs för utredningsdirektiven, och syftet med lagstiftningsarbetet att stärka arbetstagarnas position för att förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter ska leda till resultat. Den starka betoningen på att löner och andra anställningsvillkor ska sättas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter utan statlig inblandning har vissa verkningar, till exempel att EU:s minimilönedirektiv (direktiv 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen) betraktas som ett hot. En utredning, SOU 2023:36 Genomförande av minimilönedirektivet, har lämnat förslag om hur det ska genomföras i svensk rätt (de ändringar som föreslås är inte omfattande, de innebär att en bestämmelse införs i förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet), samtidigt har Sverige intervenerat till stöd för Danmarks talan om ogiltigförklaring av direktivet, Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd, mål C-19/23.

²⁹ Se till exempel Mikael Hansson, ”Fred säljer...men vem betalar?”, i: Mattias Dahlberg (red.) *Genuskritiska frågor inom juridiken. De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 2017* (Uppsala: Lustus, 2018), s. 32.

³⁰ KU 1973:26 Konstitutionsutskottets betänkande med anledning av propositionen 1973:90 med förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning m.m. jämte motioner s. 51 f.

Kanske är det därför, alltså för att bestämmelsen som gav rätt till fackliga stridsåtgärder egentligen inte gjorde någon skillnad, som den har förbigåtts med relativ tystnad. Kollektivavtalet hade ju haft funktionen av fredpliktsinstrument i vart fall sedan 1929 då kollektivavtalslagen trädde ikraft, och att lagstiftaren kunde ingripa med lag för att avbryta stridsåtgärder var uppenbart (vilket ju som sagt gjordes under tiden arbetet med regeringsformen). De lagkommentarer som finns till regeringsformen är, liksom de sentida förarbetena, ganska kortfattade om just 2 kap. 14 § och rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden. I *Grundlagarna* behandlas bestämmelsen på lite mer än en sida.³¹ Det är visserligen mer än 2 kap. 4 § om förbudet mot dödsstraff, så man kan inte dra slutsatsen att det utrymme en rättighet ges i kommentaren säger något om dess relativa vikt, men det torde säga något om huruvida den ansetts intressant. Den fackliga föreningsfriheten nämns inte heller särskilt när föreningsfriheten behandlas, vilket annars kunde vara närliggande med tanke på hur den fackliga föreningsfriheten anses vara ett utflöde av eller en särskild aspekt av föreningsfriheten i EKMR.³² En senare uppdaterad kommentar citerar samma ställe i en proposition som förslog att skyddet för medborgerliga fri- och rättigheters i regeringsformen skulle utvidgas och förstärkas, men som inte föreslog några ändringar i 2 kap. 17 § och skyddet för fackliga stridsåtgärder (prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen s. 123):

[...] Enligt en i Sverige fast etablerad tradition bör det i största möjliga utsträckning överlämnas åt arbetsmarknadens parter att själva lösa uppkommande frågor på det fackliga området utan inblandning från statens sida. Denna grundinställning hindrar visserligen inte att lagstiftning tillgrips på ett visst område om det visar sig omöjligt att avtalsvägen nå en tillfredsställande reglering eller om andra särskilda skäl talar härför. Några sådana skäl för en utförligare grundlagsreglering till skydd för den fackliga verksamheten finns emellertid inte. Tvärtom skulle man kunna riskera att en grundlagsreglering av t. ex. förhandlingsrätten snabbt blir föråldrad. I stället för att verka som ett skydd skulle grundlagsregler om de fackliga friheterna kunna bli en broms för en önskad utveckling [...].³³

³¹ Erik Holmberg m.fl. *Grundlagarna: regeringsformen, successionsordningen, riksdagsordningen*, 3 uppl. (Stockholm: Norstedts Juridik, 2012) s. 147 f.

³² Se till exempel Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet* s. 315 ff.

³³ Anders Eka m.fl., *Regeringsformen med kommentarer* (Stockholm: Karnov Group, 2018), s. 139. Se också Holmberg m.fl., *Grundlagarna*, s. 147.

I det textstället ryms både historia och nutid. Den fasta tradition som hänvisas till låter sig identifieras som *saltsjöbadsandan*, efter det huvudavtal som år 1938 (det har nämnts som ett viktigt årtal i den arbetsrättsliga historien ovan) slöts mellan *Svenska Arbetsgivareföreningen* (SAF; numera, efter att SAF gick samman med Sveriges Industriförbund år 2001, Svenskt Näringsliv) och Landsorganisationen (LO). Avtalet gick ut på att arbetsmarknadsparterna, det vill säga fackliga organisationer på arbetsgivar- respektive arbetstagsidan, själva skulle ta ansvar för regleringen utan statlig inblandning. Saltsjöbadseran, som av ledande arbetsrättare har betecknats som "perioden av ett rättssystem i harmoni",³⁴ kan sägas ha upphört med de många arbetsrättsliga lagar som tillkom under mitten av 1970-talet; utöver den redan ofta nämnda medbestämmandelagen till exempel lagen (1974:12) om anställningsskydd, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och semesterlagen (1977:480). I den mening som, utan styckebytning, följer på det citerade stycket (och som i kommentaren av Eka m.fl. alltså markeras med [...]) tar departementschefen dock också utvägen att hänvisa till det då pågående reformarbetet.³⁵ En viss ambivalens kan märkas på den här punkten – av fast tradition ska lagstiftaren inte lägga sig i regleringen av arbetsmarknaden om det inte är nödvändigt. Samtidigt bör lagstiftaren inte införa en viss grundlagsbestämmelse eftersom det pågår ett genomgripande lagstiftningsarbete. Om traditionen ändå håller på att brytas är inte den något hinder, och om det finns ett pågående regleringsarbete borde inte traditionen vara något hinder. Det parallellt pågående lagstiftningsarbetet framställs förvisso inte som ett bärande skäl (det "erinnas" om det), men det framställs ändå – trots att dessa motstående skäl (dels traditionen i sig, dels brottet mot den) inte utan kommentar borde kunna existera samtidigt.

³⁴ Folke Schmidt, "Från socialism till löntagarmakt", *SvJT* 1976 s. 517; Tore Sigeman, "Från Legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling", *SvJT* 1984 s. 884.

³⁵ Det arbetet hade bland annat resulterat i Arbetsrättskommitténs betänkande SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen och den där på följande prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Rättighetens innehåll

Förarbetena till 2 kap. 14 § regeringsformen säger alltså ganska lite, och inte heller i lagkommentarerna har den tagit mycket plats. Det kan noteras att Tore Sigeman i sin teckning av arbetsrättens historia i anledning av 250-årsjubilet för 1734 års lag inte alls nämner bestämmelsen i 2 kap. 17 § regeringsformen trots att den inte ens har hunnit fylla tio år 1984.³⁶ Vid den tiden hade inte heller 2 kap. 17 § regeringsformen använts av parterna i någon utsträckning, vilket kan bero på att man inte uppfattade att bestämmelsen förändrade rättsläget på något relevant sätt, utan att den fyllde en symbolfunktion.³⁷

Att det ligger i rättigheten att myndigheter inte utan lagstöd får ingripa mot stridsåtgärderna står klart, det måste också följa av rätten till stridsåtgärder att vissa kontraktspåföljder inte kan göras gällande. Det gäller också i relation till parter som inte i sig själva omfattas av den uttryckliga rätten till fackliga stridsåtgärder. Rättigheten att vidta fackliga stridsåtgärder ges i 2 kap. 14 § regeringsformen till vissa utpekade subjekt: Arbetsgivarorganisationer, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Rättigheten för enskilda arbetstagare är däremot indirekt, på så sätt att deras anställningar är skyddade vid deltagande i lovliga stridsåtgärder. Arbetsgivaren kan alltså inte häva eller säga upp ett avtal på grund av vad som annars skulle vara ett avtalsbrott (det vill säga i form av arbetsvägran). Skyddet ligger dock inte i ordalydelsen av 2 kap. 14 § regeringsformens ordalydelse, utan i en (förväntad) tillämpning av reglerna om skydd för anställning i 7 och 18 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd. Skyddet anses dock också omfatta utanförstående arbetstagare (det vill säga arbetstagare som inte är medlemmar i den stridande organisationen), som kan vara neutrala i relation till konflikten och utan att riskera sina anställningar kan följa en facklig organisations varsel om

³⁶ Sigeman, "Från Legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling", *SvJT* 1984 s. 875 ff. Jfr dock densamme "Fri stridsrätt – i princip", *Lag & Avtal* 1981 s. 28 f.

³⁷ Sigeman, "Grundlagsskydd för facklig stridsrätt" s. 160 och s. 164. Det är, ska anmärkas, dock vanskligt att på grundval av vissa handlingsmönster dra slutsatser om bevelkesgrunder. Avsaknad av återopanden kan till exempel, särskilt om avsaknaden beror på att parterna inte använt bestämmelsen i sin argumentation, bygga på en osäkerhet om domstolens skulle komma att använda bestämmelsen till den egna sidans för- eller nackdel och att ingen av sidorna vill riskera ett ofördelaktigt prejudikat.

strejk eller annan stridsåtgärd.³⁸ För utanförstående som följer varslat är skyddet antagligen dock mer uttunnat, eftersom de utanförstående inte är den stridande föreningens förlängning. Hade inte föreningens medlemmar varit skyddade under strejken hade föreningens rätt till stridsåtgärder enligt grundlagsbestämmelsen varit helt illusorisk (föreningen i sig kan ju inte vidta någon åtgärd eller vägran, den måste utföras genom dem som annars skulle ha arbetat). Inte i något förslag har den grundlagsskyddade rättigheten till stridsåtgärder ansetts böra tillkomma den enskilde arbetstagaren, utan föreningen. En stridsåtgärd som utförs utan föreningens välsignelse är därför (antagligen) inte tillåten, i vart fall har den inte grundlagens skydd.³⁹

Motsvarande problem finns i princip inte på arbetsgivarsidan. Enskilda arbetsgivare har rätt vidta stridsåtgärder, vilket är konsistent med att enskilda arbetsgivare kan begära förhandlingar med motparten (10 § medbestämmandelagen) och själv vara part i kollektivavtal (23 § medbestämmandelagen).

Utöver att det inte är möjligt att göra kontraktspåföljder gällande finns inget som hindrar att den angripne parten försöker förtä eller mildra verkningarna av stridsåtgärden. Det finns till exempel inget rättsligt hinder mot att en arbetsgivare som är utsatt för strejk att ta in annan arbetskraft, ”strejkbrytare”. Det finns inte heller något som hindrar att den som drabbas av en blockad, till exempel avseende vissa leveranser, försöker få godset till sig på annat sätt, till exempel genom att anlita en annan transportör än den som vägrar leverera godset (ofta är det väl inte transportören själv som vägrar, utan dennes anställda chaufförer). Det finns i princip inte heller något som hindrar att den angripne tar till rättsliga medel för att få ut gods. Den situation som nu beskrivs är den som uppstod i den i inledningen nämnda konflikten mellan IF Metall och Tesla. När fack i sympati med IF Metall tog ut personal på det postföretag (PostNord) som skulle leverera registreringsskyltar till nya Tesla-bilar svarade Tesla med stämningsansökningar mot dels Transportstyrelsen med begäran att

³⁸ Utanförstående arbetstagares rätt att vägra utföra arbete som omfattas av en lovlig konflikt uttalas som en allmän rättsgrundsats i AD 2006 nr 10, se också NJA 1974 s. 36.

³⁹ Under det för stridsåtgärder intressanta året 2023 har en konflikt utspelat sig på pendeltågen i Stockholmsområdet, där ett antal lokförare under tre dagar strejkade till stöd för kravet på att arbetsgivaren inte skulle avskaffa tågvärdarna ombord på tågen. Strejken var inte anordnad av någon facklig organisation, och det största facket (Seko) var bundet av kollektivavtal med arbetsgivaren. Ingen sades upp, och många av de stämningsansökningar som riktades mot ett antal strejkande arbetstagare drogs tillbaka.

denna skulle förpliktas godkänna att Tesla själv hämtade ut skyltarna hos det företag som tryckte skyltarna (det var inte möjligt enligt avtalet mellan transportstyrelsen och det privata företag som tillverkade skyltarna),⁴⁰ dels mot PostNord med begäran att PostNord skulle förpliktas leverera skyltarna med personal som inte var medlemmar i Seko och som därför inte skulle vara förhindrade av strejken.⁴¹ Grunden för kraven var de respektive aktörernas på författning grundade skyldigheter; förordningen (2019:383) om fordons registrering och användning 3 kap. 4 § respektive 3 kap. 1 § första punkten postlagen (2010:1045) jämte tillståndsvillkoren. De åtgärder som Tesla begär går givetvis emot fackens varsel om stridsåtgärder, vilka såväl Transportstyrelsen som PostNord följt.

I den svenska modellen brukar sägas ligga att staten sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 ska förhålla sig neutral till konflikter på arbetsmarknaden.⁴² Därför är Transportstyrelsens hållning konsekvent – man gör inget som man inte brukar göra. Statens neutralitet är dock mer av ett historiskt val än en rättighet som kan utläsas av 2 kap. 14 § regeringsformen.⁴³ Detsamma gäller det privata företaget PostNords hållning. Man gör inget man inte brukar göra, och man beordrar inte utanförstående arbetstagare att utföra arbete som annars skulle ha utförts av strejkande arbetstagare, eller arbete som är försatt i blockad. Frågan blir då om den av stridsåtgärder drabbade parten Tesla har kvar sina rättigheter enligt annan författning också under stridsåtgärder, eller om dessa suspenderas under konflikt.⁴⁴ Om, frågan är ännu inte slutligt avgjord, myndigheter och privata företag måste följa författningsgrundade skyldigheter är verkan av stridsåtgärderna mindre. Lika lite som en rätt till eller krav på neutralitet i arbetskonflikter kan utläsas ur 2 kap. 14 § regeringsformen kan en rätt att få en viss verkan för sina åtgärder utläsas. De stridande parterna är då, om motparten inte spelar spelet enligt de vanliga spelreglerna för stridsåtgärder på arbetsmarknaden, hänvisad till åtgärder som de kan sätta kraft bakom genom de avtal eller förhållanden de själva kan påverka. I jämförelse med det ovan återgivna utkastet från 1971, där i

⁴⁰ Norrköpings tingsrätt mål T 4238-23.

⁴¹ Solna tingsrätt mål T 10724-23.

⁴² Se Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 52.

⁴³ Se Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 53 f. om vissa författningar som anses ge uttryck för statens neutralitet under konflikt, till exempel lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

⁴⁴ Man säger ibland att anställningsvillkoren ”suspenderas”, se till exempel Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 72; NJA 1974 s. 36.

vart fall Transportstyrelsen uttryckligen skulle vara förhindrad att ingripa i konflikten, innehåller bestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen inte något tydligt sådant förbud. Om en myndighet hade varit förhindrad att agera under en strejk, hade det vidare varit mer konsekvent om inte heller privata företag hade behövt följa författningsgrundade skyldigheter, utan ett tydligt förbud för någon blir tolkningen snarast det omvända – bestämmelsen uttrycker en rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, men inte en rätt till ett visst resultat. Både i vilken utsträckning rätten till stridsåtgärder kan användas till stöd för att tillfälligt skjuta upp förpliktelser enligt andra regler och i vilken utsträckning förpliktelser i andra regler kan begränsa utrymmet för stridsåtgärder är inte avgjort.⁴⁵ Det är dock inte givet att rättigheten i sig är till de angripande parternas fördel, vare sig på kort sikt i det enskilda fallet eller på längre sikt.

Slutord

Intuitivt kan det tyckas självklart att en rättighet i grundlagen är något gott, en bestämmelse till framförallt arbetstagarnas fördel. Att *ges* en rättighet innebär dock samtidigt att den som ger rättigheten också kan ta tillbaka, eller inskränka den. Det kan lagstiftaren göra utan att ta hänsyn till särskilda förfaranden för lagstiftning, eller särskilda majoritetsförhållanden. Det behövs inte heller någon uttrycklig proportionalitetsbedömning. Den möjligheten har också lagstiftaren nyttjat, senast för att begränsa möjligheterna för fack som inte har kollektivavtal att strida för egna villkor hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Möjligheten har alltså nyttjats för att skydda befintliga avtalsrelationer, och därmed bidra till att bevara styrkeförhållanden på arbetsmarknaden. Självfallet kunde lagstiftaren också före det att rättigheten gavs inskränka stridsåtgärder, men när en rättighet nu givits nyttjas den på nåden av den som givit rättigheten. Det blir, med en uttrycklig rättighet, tydligare att den som fått rättigheten är underordnad den som givit rättigheten. Det gäller förvisso arbetsgivarna, kapitalet, i lika stor utsträckning som facken, men de senaste begränsningarna träffar – i synnerhet vissa – fack. Genom infö-

⁴⁵ Jfr Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 70 som menar att ”straffbestämmelserna” sätter en yttersta gräns för vilka stridsmedel som är tillåtna. Det kan dock inte, och det gör nog inte heller Källström, Malmberg & Öman, utan auktoritativt stöd slås fast att stridsåtgärder vars utövande i något avseende bryter mot straffbestämmelser därmed är olovliga.

randet av 41 d § medbestämmandelagen begränsas en rättighet de kollektivavtalslösa facken fått (men aldrig efterfrågat, Hamnarbetsförbundet bildades 1972 som en utbrytning av Transportarbetarförbundet). De fack som har kollektivavtal får däremot, i konkurrensen med de kollektivavtalslösa facken, snarare en fördel genom inskränkningen. När de fack som har, och sedan länge har haft, kollektivavtal har lagstiftarens öra kan konflikter lösas med lagstiftning till de etablerade fackens fördel. Väcks dock lagstiftarens sympati istället av kollektivavtalslösa fack är nackdelen istället de kollektivavtalsbärande fackens – har lagstiftaren givit en rättighet som kan tas tillbaka utan särskilda förfaranden tjänar rättigheten som en påminnelse som att den kan åtnjutas på någon annan nåd, inte i kraft av den egna styrkan.

För de vilt strejkande lokförarna (se not 39) gör rättigheten ingen skillnad, eftersom den till sin ordalydelse inte träffar dem. Deras aktion hade inte varit vare sig mer eller mindre tillåten utan bestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen. Signalvärdet av att en rättighet ges till vissa subjekt är nog dock att subjekt utanför den krets som rättigheten omfattar inte har något anspråk på likabehandling med den omfattade kretsen. Läget när det överhuvudtaget saknas en rättighet att åberopa är antagligen bättre än när det finns en rättighet för någon annan att åberopa.

Återstår kraftmätningen mellan IF Metall och Tesla. Principiellt är det en vanlig konflikt om intresset att teckna kollektivavtal, en rätt som facken utan tvekan har enligt 2 kap. 14 § regeringsformen. I det avseendet rör konflikten motstående intressen och ideologier, och vi kan betrakta Tesla och dess ägare Elon Musk som en resursstark och multinationell Torgny Gustafson, Kurt Kellerman eller Henrik Gustavsson. Om konflikten dock flyttas från arenan för den traditionella kraftmätningen, kan frågan om rättighetens närmare innehåll sättas i fokus. Det står ganska klart att de kontraktsrättsliga förpliktelserna mellan de stridande parterna inte kan göras gällande, inte heller påföljder för brott mot dem. Det står nog också ganska klart att stridåtgärdsrätten näraliggande rättigheter, närmast den positiva och negativa föreningsrätten, inte kan göras gällande annat än i kvalificerade situationer. Det står däremot inte klart om de stridande parterna kan göra anspråk på något skydd för deras åtgärders verkan, eller resultat. Något sådant skydd låter sig inte läsas in i ordalydelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen, och då är det väl mycket som talar för att det inte finns där. Då återstår en rättighet som närsomhelst och utan begränsningar kan tas tillbaka av den som gav den – nyttjar parterna gåvan oklokt, obetänksamt eller misshagligt kan den tas tillbaka.

Det gäller i och för sig alla rättigheter som ges i 2 kap. regeringsformen, men dels finns begränsningar i hur rättigheterna får inskränkas som ger dem en viss substans, dels träffar de andra rättigheterna medborgare och andra enskilda som uppenbarligen är underordnade staten och som därför behöver skydd mot den. Genom att fack och arbetsgivare får en *rättighet* att vidta stridsåtgärder görs de till en del av den konstitutionella ordningen, en ordning som de tidigare (det bekräftades av Saltsjöbadsavtalet 1938) delvis stod vid sidan av. Den ekonomiska styrka som positionen byggde på har knappast blivit mindre, men den rättsliga positionen riskerar paradoxalt nog snarare att försvagas än stärkas genom rättighetens existens. Rättigheten kan vara ett argument för att rätten till stridsåtgärder inte ska inskränkas i det enskilda fallet, men mot lagstiftarens vilja att begränsa rätten för andra fall är den det inte. ”Reglera inte rätten att strejka” kan i det avseendet vara ett starkare argument än ”rör inte vår strejkrätt”, eftersom lagstiftaren i det första fallet skulle gripa in i ett förhållande som den annars håller sig utanför – men i det andra fallet justerar den bara ett förhållande som den redan tagit kontroll över. Begränsningar av den en gång givna rättigheten lär ligga närmare till hands än att utvidga den. Utan att ha givit rättigheten hade lagstiftaren i ett sådant fall *tagit* något, men med rättigheten tar lagstiftaren *tillbaka*. Varje begränsning i lag förskjuter dels makten från parterna till domstolen (den ovan nämnda *juridifieringen*), dels ändrar begränsningarna balansen mellan arbetsmarknadens parter både mellan partssidorna och inom respektive sida – med resultatet att den orättsligt grundade friheten att vidta fackliga stridsåtgärder har ersatts av den rättsligt grundade ofriheten som följer av behovet att bevaka sina intressen i domstol och hos lagstiftaren.