

NR 10

*Den danska
konflikträttens
proportionalitets-
princip*

JOHANNA GRÖNBÄCK, NILS KARLSON
& HENRIK MALM LINDBERG

RATIO

NR 10 | JOHANNA GRÖNBÄCK, NILS KARLSON
& HENRIK MALM LINDBERG

***Den danska konflikträttens
proportionalitetsprincip***

RATIO

Johanna Grönbäck har en master i samhällsvetenskap med inriktning mot statsvetenskap från Lunds universitet. Hon verkar vid forskningsinstitutet Ratio och har varit involverad i olika projekt om bland annat konfliktregler.

Nils Karlson är professor i statsvetenskap vid Linköpings universitet och vd för forskningsinstitutet Ratio. Han forskar om samspelet mellan stat, marknad och civilsamhälle inom den moderna välfärdsstaten, med särskilt fokus på arbetsmarknadsmodeller i Sverige och internationellt.

Henrik Malm Lindberg är docent i ekonomisk historia samt forskare med inriktning på arbetsmarknad, politik förändring och migration. Han arbetar som utredningssekreterare vid Delegationen för Migrationsstudier och är knuten till Ratio som associerad forskare.

Rapport nr 10 – Arbetsmarknadsprogrammet
Den danska konflikträttens proportionalitetsprincip
© Författaren och Ratio 2019
Omslag & sättning: Magnus Frederiksen
Tryck: Publit
ISBN: 978-91-7819-262-5

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras.

Mer information finns på www.ratio.se

Innehåll

| | |
|--|----|
| Sammanfattning..... | 5 |
| Förkortningar..... | 7 |
| 1 Syfte och metod | 9 |
| 2 Proportionalitetsprincipen – en grundläggande rättsprincip | 11 |
| 3 Om den danska arbetsmarknadsmodellen | 15 |
| 3.1 Den danska partsmodellen..... | 15 |
| 3.2 Den danska Arbejdsretten | 18 |
| 4 Proportionalitetsprincipen i dansk arbets- och konflikträtt | 23 |
| 4.1 Lagstiftning och regler för stridsåtgärder | 23 |
| 4.2 Medling och statsingripanden..... | 26 |
| 4.3 Proportionalitet i dansk konflikträtt | 27 |
| 4.3.1 Ett rimligt syfte för konflikten – tecknande av kollektivavtal..... | 27 |
| 4.3.2 Partens naturliga verksamhetsområde..... | 28 |
| 4.3.3 Proportionalitet i strikt bemärkelse | 29 |
| 4.3.4 Verksamhetens existens och hot mot näringsfriheten | 30 |
| 4.3.5 Regler för sympatiåtgärder..... | 30 |
| 4.4 Konflikter innanför respektive utanför huvudavtalsområden..... | 33 |
| 4.5 Proportionalitetsprincipen och EU-rätten..... | 35 |
| 4.5.1 Laval-domen och dess konsekvenser | 35 |
| 4.5.2 Annan påverkan på dansk konflikträtt..... | 36 |
| 5 Fall där proportionalitet tillämpas | 39 |
| 5.1 Proportionalitetsprincipen tar form..... | 39 |
| 5.2 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang ang. rimligt syfte och naturligt verksamhetsområde | 41 |
| 5.3 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang vid avvägning mot näringsfrihet..... | 42 |
| 5.4 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang vid avvägning mot negativ organisationsfrihet | 44 |
| 6 Analys och slutsatser | 47 |
| 6.1 Den danska proportionalitetsprincipen betydelse och kriterier..... | 47 |
| 6.2 Skillnader gentemot svensk konflikträtt..... | 51 |
| 6.3 En proportionalitetsprincip i Sverige?..... | 53 |
| 7 Referenser..... | 57 |
| Bilaga 1: Fall som tas upp av Arbejdsretten | 63 |
| Bilaga 2: Konfliktnivå och konfliktnivå i Danmark..... | 67 |
| Bilaga 3: Respondenter..... | 69 |
| Bilaga 4: Frågebatteri intervjuer..... | 71 |
| Tack! | 75 |

Sammanfattning

Danmark och Sverige liknar varandra på många sätt vad gäller arbetsmarknadens utformning. Självregering genom partsöverenskommelser, starka partsorganisationer och täckande kollektivavtal präglar arbetsmarknaden i båda länderna. Det finns också likheter i hur konfliktreglerna är utformade. Grundregeln i Danmark, liksom i Sverige, är att stridsåtgärder får vidtas av organisationer på båda sidor i syfte att nå en uppgörelse som löser den pågående intressetvisten parterna emellan. Fredsplikt råder vid undertecknade kollektivavtal, med undantag för sympatiåtgärder vid andra lovliga konflikter.

En betydelsefull skillnad mellan länderna är att Danmark har en överordnad proportionalitetsprincip som används för att avgöra om en stridsåtgärd är lovlig eller inte. Sverige saknar en sådan princip och har i det avseendet en mer långtgående konflikt rätt. I Danmark uttolkas proportionalitetsprincipen av den partssammansatta arbetsdomstolen Arbejdsretten, vars domar ligger till grund för den praxis som utvecklats. Vid tvist om en varslad konfliktåtgärds proportionalitet kan Arbejdsretten ta upp frågan inom en vecka, och således bedöma konfliktens lovlighet innan den har brutit ut.

Proportionalitetsprincipen handlar om att göra en intresseavvägning och består av flera olika delar eller dimensioner. Vår tolkning är att man inom dansk konflikt rätt med hjälp av proportionalitetsprincipen i huvudsak tillämpar två typer av bedömningar för att avgöra stridsmedlens lovlighet:

1. *Är syftet, dvs. målet, med konflikten rimligt (har den ett "rimligt fagligt formal")?* Häri ryms frågor om konflikten syftar till att teckna kollektivavtal, om kravet är riktat mot relevant motpart, om kravet berör faktiskt arbete, om parten som tar till stridsmedlet har ett rimligt fackligt intresse i frågan och om överenskommelsen man söker angår arbetsvillkoren.
2. *Är medlet, dvs. konfliktåtgärden, rimligt i förhållande till syftet och den skada som åtgärden kan orsaka?* Häri ryms frågor om huruvida konfliktåtgärdens omfattning och karaktär i sin helhet är rimlig i relation till målet med konflikten och dess effekter på motpart och tredje man, såsom exempelvis de drabbades näringsfrihet, föreningsfrihet och fria rörlighet.

Vid bedömning av en sympatiåtgärds lovlighet gäller att ju större betydelse primärkonflikten har, desto större utrymme finns att bedöma sekundärkonflikten som lovlig. Det görs även en proportionalitetsavvägning mellan å ena sidan det intresse arbetsgivaren i sekundärkonflikten har av att få fredsplikten respekterad och å andra sidan fackets intresse av att kunna visa stöd och solidaritet med den primära konflikten. Vid denna bedömning är det av betydelse om sekundärkonflikten har faktisk möjlighet att påverka den primära konflikten. Om så inte bedöms vara fallet anses hänsynen till fredsplikten större.

Förkortningar

| | |
|-------|--|
| 3F | Fagligt Fælles Forbund |
| DA | Dansk Arbejdsgiverforening |
| DASF | Dansk Arbejdsmands- of Specialarbejderforbund |
| DBL | Danske Bankfunktionærers Landsforening |
| DF | Dansk Fiskeriforening |
| DH | Danmark Havsfiskeriforening |
| FAOS | Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier |
| FTF | dansk facklig huvudorganisation, tidigare Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (har sedan 1 januari, 2019, gått samman med LO i den nya huvudorganisationen Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH) |
| HK | Handels- och Kontorsfunktionärernas Forbund |
| KL | Kommunernes Landsforening |
| Krifa | Kristelig Fagbevægelse, fackförening och a-kassa |
| LH | Ledernes Hovedorganisation |
| LO | Landsorganisationen i Danmark (jmf FTF) |
| SEF | Svenska Elektrikerförbundet |
| SID | Specialarbejderforbundet i Danmark, nu fusionerat till 3F |

1 Syfte och metod

Danmark liknar på många sätt Sverige på arbetsmarknadens område där de två länderna tillhör samma nordiska modell. Båda länderna har starka partsorganisationer, täckande kollektivavtal utan allmängiltigförklaring, och avtal snarare än lag som grund för reglering av arbetsmarknaden. Av det skälet blir det intressant att studera de fall där länderna skiljer sig åt och har valt olika sätt att hantera ett gemensamt problem. Konfliktreglerna är ett sådant exempel, där Danmark tillämpar en proportionalitetsprincip för att bedöma arbetskonflikters lovlighet, medan Sverige inte gör det.

Syftet med denna rapport är att studera hur proportionalitetsprincipen har utvecklats och hur den tillämpas i dansk arbetsrätt, med särskilt fokus på den praxis som utvecklas av den danska motsvarigheten till svenska Arbetsdomstolen, nämligen Arbejdsretten. Vi vill således förklara hur proportionalitetsprincipen ser ut och fungerar i dansk konflikträtt. Rapporten vänder sig till en svensk läsekrets med vissa förkunskaper i arbetsmarknad och arbetsrätt. Det danska fallet kommer att relateras till och jämföras med Sverige och svenska förhållanden.

Rapporten ska ses som en samhällsvetenskaplig, snarare än en juridisk, analys av den danska proportionalitetsprincipen. Emellertid kommer vi att anamma den för rättsvetenskapen vanliga metoden att bedöma regler eller praxis i ljuset av en viss rättsprincip. Vid denna metod blir rättsprincipen utgångspunkten för undersökningen, vanligtvis med syftet att klarlägga reglernas förenlighet med principen (Sandgren 2004). Denna rapport använder sig således av proportionalitetsprincipen som utgångspunkt, varefter vi har sökt studera dess tillämpning och funktion på området konflikträtt inom den danska arbetsrätten.

Detta är en kvalitativ studie baserad på tillgänglig litteratur på området, intervjuer med centrala aktörer inom dansk arbetsrätt (forskare samt parter på båda sidor) och ett antal konkreta fall, det vill säga stridsåtgärder som vidtagits och resulterat i domslut. Intervjuerna har varit semistrukturerade, vilket innebär att informanterna har fått förutbestämda frågor som de besvarat och utifrån svaren ställs sedan följdfrågor i själva intervjusituationen. Eftersom intervjuformatet ger respondenterna en chans att komma med andra infallsvinklar går det även att närma sig frågor om legitimitet och viktiga partsföreträdares uppfattningar om olika institutioner (Lantz 2007). Intervjuerna har gjorts i Köpenhamn på respektive respondents kontor. Intervjuade personer återfinns i bilaga 3 och intervjufrågorna i bilaga 4.

I nästa avsnitt presenteras grunddragen i proportionalitetsprincipen. Därefter följer en diskussion om den danska arbetsrättens särdrag, lagstiftning runt konfliktregler samt Arbejdsrettens funktionssätt och sammansättning. Sedan analyseras grunddragen för proportionalitetsprincipen i den danska konflikträtten, varpå det följer ett avsnitt som redogör för hur Arbejdsretten uttolkat proportionalitetsprincipen i ett antal domar. Rapporten avslutas med en sammanfattande analys och slutsatser, med särskild bäring på relevans och lärdomar för Sverige.

2 Proportionalitetsprincipen – en grundläggande rättsprincip

Ett område där dansk arbetsrätt skiljer sig från svensk gäller proportionalitetsprincipen och dess tillämpning. Principen om proportionalitet är en allmän rättsregel som genomsyrar arbetsrätt och andra rättsområden i såväl Danmark som andra länder. Likaså finns den i Europarätten (Emiliou 1996; Harbo 2010). I Sverige har proportionalitetsprincipen blivit en naturlig del inom diverse rättsområden, särskilt förvaltningsrätten, oavsett om den skrivits in i en viss lagtext eller inte. Den syns dock sällan inom svensk arbetsrätt.

Proportionalitetsprincipen som grundläggande rättsprincip säger i sin enklaste form att det mål man söker uppnå ska stå i proportion till de medel som används för att nå målet. Det innebär att åtgärderna som en part vidtar inte får vara mer omfattande än vad målet kräver. Det handlar således om att väga olika, var för sig legitima, intressen mot varandra, till exempel samhällets krav på säkerhet mot individens rätt till integritet (Hansson 2016).

Många förknippar proportionalitetsprincipen med EU-rätten. Det gör man med visst fog eftersom denna princip är en bindande rättskälla inom den Europeiska unionen, vilket i sin tur innebär att EU-domstolen, och därmed även medlemsstaterna, måste rätta sig efter denna (Hettne & Otken Eriksson 2011). Proportionalitetsprincipen syftar till att fylla ut lagstiftning, när sådan inte finns, och hjälpa till med tolkning av lagstiftning. Allmänna rättsprinciper tillhör också EU:s primärrätt, vilket ger principen stor rättslig tyngd.

Ända sedan 1950-talet – första rättsfallet ska ha varit *Fédéchar* 1955¹ – har proportionalitetsprincipen erkänts av dåvarande Kol- och Stålnunionen och har sedan fortsatt att vara vägledande i olika rättsfall (Trimidas 2006). Inspirationen kom i huvudsak från tysk rätt. Enligt Emiliou (1996) hade proportionalitetsprincipen år 1994 åberopats vid domstolen vid över 500 rättsfall. Tillsammans med subsidiaritetsprincipen återfinns numer principen i Fördraget om Europeiska Unionen (FEU), som Artikel 5:4, såsom en princip som ska styra hur EU utövar sina tilldelade befogenheter (se EU-fördraget). I protokoll 2 till FEU återfinns också reglerna för proportionalitetsprincipens tillämpningskriterier.

Vid tillämpning av proportionalitetsprincipen måste således en intresseavvägning göras, vilket inte alltid är enkelt. Utifrån EU-domstolens rättsfall kan principen tolkas som att den inkluderar två bedömningar, ett lämplighetstest och en nödvändighetsbedömning (Moell 2004; Trimidas 2006). Även ett tredje test används i proportionalitetsbedömningen. Det är proportionalitet i strikt bemärkelse, eller *stricto sensu*, vilket innebär en balansering av alla i fallet aktuella omständigheter (Moell 2003). Denna tolkning av proportionalitetsprincipen utifrån kriterierna lämplighet, nödvändighet och proportionalitet i strikt bemärkelse stämmer överens med hur man i tysk rätt ser på principen och den tycks vedertagen inom EU-rätten (Dlugosz 2017; Emiliou 1996).

Enligt Bernitz & Kjellgren (2010) använder sig EU-rätten av följande kriterier:

1. Är åtgärden ägnad att tillgodose (det legitima) ändamålet?
2. Är åtgärden nödvändig för att uppnå ändamålet eller finns det mindre inskränkande alternativ?
3. Står den fördel som åtgärden medför i rimlig proportion till den skada som åtgärden kan orsaka för de berörda?

Proportionalitetsprincipen kan ses som en avvägning utifrån två aspekter: antingen som rimliga medel för att uppnå ett rimligt mål, eller som rättighe-

1) *Fédéchar* var ett fall under den tidigare Kol och Stålnunionen ECSC (*Fédération Charbonnière de Belgique v High Authority of the European Coal and Steel Community*). ECR slog för första gången fast att proportionalitet var "a general principle of Community Law". ECR 1955/56 s. 297, 311.

ter som ställs mot varandra, och där vissa rättigheter väger tyngre. Det är dock långt ifrån självklart hur dessa kriterier ska kunna förstås och tolkas när det gäller rätten att ta till stridsmedel på arbetsrättsområdet. Därav denna studie.

När konfliktreglerna senast utreddes på allvar i Sverige, genom SOU 1998:141, var slutsatsen bland många av forskarna som lämnade bidrag i bilagorna till utredningen att proportionalitetsprincipen förvisso var intressant, men också att den var svår att tillämpa och väckte svåra frågor. Exempelvis menade Nils Elvander, en av utredningens experter, att det fanns skäl att införa en proportionalitetsprincip och att en sådan ”regel bör omfatta såväl konsekvensaspekterna av stridsåtgärder som frågan om rimlig proportion mellan en stridsåtgärd och dess syfte”. Själva lagregeln borde ges en allmänt hållen formulering eftersom det är svårt att täcka in alla former av proportionalitetsbrister. Han föreslog att det borde ankomma på Arbetsdomstolen att ange hur proportionalitetsregeln skulle tillämpas (1998:13). Många av utredningens experter lyfte frågan om hur en proportionalitetsprincip skulle fungera och i frånvaron av svar framfördes en viss tveksamhet.

Men i Danmark finns erfarenheter av och svar på hur denna princip både ser ut och fungerar, vilket utgör skälet för denna studie.

3 Om den danska arbetsmarknadsmodellen

3.1 Den danska partsmodellen

Den moderna danska arbetsrättsliga utvecklingen började med ”Septemberforliget” år 1899, vilket fram till 1960 gällde som ett slags grundlag på dansk arbetsmarknad. I detta avtal fastslogs ett antal viktiga principer såsom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och att centralorganisationerna skulle ha det yttersta ansvaret för kollektivavtalen. Även partsorganisationernas rätt att verka och att vidta stridsåtgärder stipulerades i detta avtal (Elvander 1980; Galenson 1952).

Carl Ussing, som kan ses som den danska modellens ”founding father” kallade detta för ”Arbejdskampens civilisering”, vilket illustrerar att det var fråga om en civilisering av parterna medelst självreglering och en konsensusbaserad förhandlingskultur (Due & Madsen 2010). Såväl rätts- som intressetvisterna avsågs få fredliga lösningar genom ett slags trestegsraket i Faglig Voldgiftsret (skiljenämnd), Arbejdsretten (arbetsdomstol) Forligsinstitutionen (statlig förlikningsman). Lyckades man? Jämfört med de övriga nordiska länderna var Danmark länge fredligast sett till utbrutna strejker och arbetskonflikter (Elvander 1980)

Kristiansen (2016) pekar på att den danska parts- eller avtalsmodellen kan förstås utifrån följande tre dimensioner: regelverk, centrala aktörer och värderingar. Det som skedde i början av 1900-talet var att det grundläggande regelverket förändrades: från individuella avtal till kollektivavtal som bas för avtalsmodellen. I det skedet tog också partsorganisationerna över som de centrala aktörerna och värderingarna skiftade från konfliktorientering till ett tillits- och samarbetsorienterat system.

När de grundläggande spelreglerna var på plats fick staten rollen som neutral part och skiljeman mellan partsorganisationerna. Kommande decennier utvecklades ett kollektivavtalssystem som kännetecknades av en centraliserad förhandlingsordning, partsautonomi i förhållande till politikerna och en hög organisationsgrad hos bägge parter. Precis som i Sverige skapade Danmark gradvis mer central kontroll över de fackliga stridsmedlen.

Lagstiftning finns på färre områden än i exempelvis Sverige, även om EU-direktiv i viss grad har trängt in i modellen (Due m.fl. 1993; Kristiansen 2016). En viktig skillnad mot Sverige är att det inte finns någon kollektivavtalslagstiftning likt 1928 års svenska lag om kollektivavtal som nu ersatts av lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Medbestämmandelagen, MBL). Danmark saknar också anställningsskyddslagstiftning och generellt har den kollektiva arbetsrätten mycket få lagstadgade regler, medan den individuella arbetsrätten har något fler. Parterna bevakar noga sitt område för att kunna behålla avtalsreglering, exempelvis när EU aviserat direktiv eller domslut som skulle kunna hota självstyret för parterna (Hasselbalch 2010; Malm Lindberg m.fl. 2015; Nielsen 2005). Nielsen (2005) menar rentav att Danmark kan vara det EU-land där lagstiftning har minst roll. Något paradoxalt är att staten historiskt har spelat en större roll i konfliktlösningen än i Danmark än i övriga nordiska länder. Detta inleddes redan på 1930-talet genom upprepade interventioner och har sedan fortsatt under efterkrigstiden (Elvander 1980).

De danska kollektivavtalen ingår oftast i en hierarki där den högsta nivån är ett slags ramavtal, ett så kallat huvudavtal. Huvudavtalen innehåller bestämmelser om de mer grundläggande bestämmelserna för kollektivavtalen. Dansk arbetsmarknads största huvudavtal är det mellan huvudparterna Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och Landsorganisationen i Danmark (LO).^{2,3} Det har sin grund i Septemberforliget, ingicks i sin nuvarande form 1973 och reviderades senast år 1993. Numer finns även huvudavtal för flertalet områden på den

2) Hovedaftalen 1973 med ändringar 1 mars 1981, 1 mars 1987 och 1 januari 1993.

3) Sedan 1 januari, 2019, har LO och facket FTF gått samman i en ny huvudorganisation kallad Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Avtalet gäller även efter denna fusion och hänvisas fortsatt till som huvudavtalet mellan DA och LO, i Danmark såväl som i detta arbete.

danska arbetsmarknaden och dessa avtal följer i allt väsentligt principerna i huvudavtalet mellan topporganisationerna LO och DA (Hogedahl 2017; LO u.å.; SOU 1998:141).

Danmark kännetecknas i likhet med övriga nordiska länder av en hög och förhållandevis stabil organisationsgrad. Arbetstagarna är vid en internationell jämförelse väl organiserade, även om anslutningsgraden sjunkit något sedan mitten av 1990-talet – från 73 procent 1995 till 68 procent 2015, och något lägre bland de privatanställda (Kjellberg & Lyhne-Ibsen 2016). En viss omfördelning har också skett från LO-förbunden som tappat mark, både i absoluta och relativa tal, medan de så kallade gula eller alternativa fackförbunden har vuxit.⁴ Mellan år 2000 och 2015 sjönk LO:s andel av de fackligt anslutna från 62,7 till 46,4 procent medan de alternativa förbunden, till exempel Kristelig Fagbevægelse (Krifa) och Ledarne, ökade från 3,6 till 14 procent (Kjellberg & Lyhne-Ibsen 2016). Tillbakagången för organisationsgraden, och särskilt LO:s sjunkande andel av de fackanslutna, tycks ha fortsatt under 2010-talets senare del (Kjellberg 2019). Kollektivavtalen har hög täckningsgrad. År 2013 täcktes 74 procent av arbetstagarna på den privata sidan och 100 procent, alltså fullständig täckning, på den offentliga sidan (Visser 2016).

Danmarks avtalsförhandlingar förs enligt centralt koordinerade så kallade ”køreplaner”. Detta är fasta ordningar för hur avtalsförhandlingar ska gå till och de innehåller också tidsfrister för olika åtgärder. Dessa planer gör parterna upp om i förväg. Huvudorganisationerna har då förhandlat för sina medlemsförbund och träffat rekommendationsavtal. Vid förhandlingar skiljer man sedan på generella krav – vilka förväntas få betydelse för större delen av avtalsområdet – och speciella krav, där de tidigare behandlas av huvudorganisationerna och de senare av parterna i direkta förhandlingar (FAOS 2016;

4) I en svensk kontext är en ”gul fackförening” inte sällan grundad av arbetsgivare eller styrd av arbetsgivarnas intressen. I en dansk kontext är gula fack, eller alternativa fack som de också kallas, sådana som står utanför den danska avtalsmodellen. De har av sagt sig konflikträtten och tecknar sällan egna kollektivavtal, men erbjuder medlemmarna juridisk hjälp och service. De alternativa facken började växa 2002 då den då borgerliga regeringen genomförde en lagändring som möjliggjorde för bildande av tvåfackliga a-kassor utan branschkoppling. Dessa alternativa fack har ofta en lägre medlemsavgift än traditionella fackförbund.

Källström & Sigeman 1990; SOU 1991:13). Huvuddelen av kollektivavtalen på LO-DA-området, och en växande del, har flexibla lönesystem där bara lägsta-lönernas nivå bestäms i de branschvisa förhandlingarna och övriga löneökningar bestäms lokalt (Madsen m.fl. 2011).

3.2 Den danska Arbejdsretten

Som ett led i uppgörelsen mellan arbetsgivare och arbetstagare år 1899 inrättades genom lagstiftning år 1910 en skiljedomstol kallad ”Den Faste Voldgiftsret”. Upprinnelsen till domstolen var ett förslag som utarbetades av det så kallade Augustudvalget 1908. Domstolen bestod av tio representer vardera från parterna. LO och DA slog fast att tvister rörande tolkning av kollektivavtal inte fick lösas genom stridsåtgärder, utan skulle lösas av först förhandlingar och sedan skiljedom (faglig voldgift). Normen skulle få tillämpning på hela arbetsmarknaden genom överenskommelser för olika avtalsområden (Elvander 1974; Waage 2012).

Den Faste Voldgiftsret⁵, skulle ha som uppgift att döma i mål om brott mot kollektivavtal (”överenskomstbrud”) medan så kallade tolkningstvister blev avskilda från domstolen och skulle istället lösas i särskild ordning genom ”faglig medling”. Det senare innebär att en medlingsman från vardera sidan försökte få till stånd en lösning och om dessa inte lyckas, kunde det i sista instans bli ett avgörande genom skiljedom (”faglig voldgift”) (Bastin 2006; Schmidt 1975; Waage 2012).

År 1964 skedde ett namnbyte till Arbejdsretten. Det gamla namnet hade varit missvisande eftersom institutionen ifråga inte längre var en skiljenämnd utan en domstol med en jurisdiktion grundad på lag och inte bara avtal. Ett annat syfte var att undvika sammanblandning med de ”fackliga”, det vill säga partssammansatta, skiljenämnderna (faglig voldgift) (Bastin 2006; Schmidt 2005). År 1973 stiftades en ny arbetsrättslig lag varefter alla danska

5) Enligt Sigeman (2004) var Danmarks Voldgiftsret en förebild för Sverige när svenska AD beslutades 1928 men under förarbetena skedde flera avsteg från den danska förebilden, beträffande inte bara sammansättning utan också behörighet.

kollektivavtal, inte bara på det traditionella LO-DA-området, hamnade under Arbejdsrettens jurisdiktion (Waage 2012).

Till skillnad från övriga nordiska arbetsdomstolar har Arbejdsretten färre frågor på sitt bord och ett snävare mandat. Den har en exklusiv behörighet och behandlar endast tvister om brott mot kollektivavtal, såsom brott mot fredsplikt, och kollektivavtalens giltighet, tvister om stridsåtgärders giltighet samt tolkningar av huvudavtalen mellan huvudparterna på arbetsmarknaden. Detta fastslås i lagen om arbetsdomstolen och skiljenämnder (Hasselbalch 1990; Lov nr 106 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter).

Arbejdsretten behandlar, enligt Arbejdsretsloven § 9, tvister rörande:

- a) Överträdelse och tolkning av huvudavtal och kollektivavtal
- b) Överträdelse av kollektivavtal om löne- och arbetsvillkor
- c) Huruvida det finns kollektivavtal
- d) Lovligheten av varslade konfliktåtgärder, även inom områden utan kollektivavtal
- e) Förlikningsmännens kompetens
- f) Huruvida det finns ett avtal om, och om tillämpligt tolkningen av, faglig voldgift
- g) Vägran att väcka talan genom faglig voldgift
- h) Huruvida de krav som fastställs i paragraf 3, stk 5 i lagen om vikarier (lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven)) är uppfyllda

Frågor om konflikters lovlighet och däri frågor om konflikters eventuella proportionalitet ligger på Arbejdsrettens bord, och den utformar således praxis för proportionalitetsprincipen. Mer om detta följer främst i avsnitt 5.

När det uppstår en tvist om en konfliktåtgärds lovlighet, exempelvis dess proportionalitet, kan en av parterna vända sig till Arbejdsretten. Tillvägagångssättet påminner om den interimistiska prövning som svenska Arbetsdomstolen ofta gör i mål om stridsåtgärder. Varslade stridsåtgärder eller andra fall som anses behöva snabb behandling kan i Danmark tas upp som en "hastesag" (ung. akutfall), varpå berörda parter kan kallas till ett första möte inom en vecka. Inte sällan kan den svarande parten redan vid detta

tillfälle erkänna att åtgärden är för omfattande eller i något annat avseende ”oproportionerlig”. Om inte, och om motparten insisterar, kan frågan tas upp vid rättegång. Ibland kan sådana ordnas inom 14 dagar, ibland kan man fatta interimistiska beslut (Arbejdsretten 2018). För ytterligare information om fall som kommer till Arbejdsretten, se bilaga 1.

Arbejdsretten, som är en specialdomstol, är tillsammans med Højesteret⁶ och EU-domstolen de viktigaste prejudikatskapande organisationerna i dansk arbetsrätt (Nielsen 2005).

Tvister om individuella arbetskontrakt utanför kollektivavtalssystemet behandlas som huvudregel i allmän domstol. Frågor om hur eller på vilka villkor ett kollektivavtal ska ingås eller förnyas, det vill säga intressetvister, faller utanför Arbejdsrettens kompetens. Även frågor om tolkning av existerande kollektivavtal är utanför denna domstols domän och behandlas istället i skiljeförfarande (faglig voldgift), vilket kännetecknas av enkla processer och snabbhet⁷ (Källström 1990; Schmidt 1975).

Den danska arbetsdomstolen är sammansatt av en ordförande, fem vice ordförande samt tolv ordinarie domare med ersättare. Domstolens ordförande och vice ordförande är jurister (i många år har de uteslutande varit domare från högsta domstolen), medan de ordinarie domarna är personer med särskild insikt på arbetsmarknaden, de är således fackdomare men inte jurister. Dessa utnämns av arbetsministern efter förslag från arbetsgivare och fackliga organisationer på vardera sex ordinarie ledamöter samt ersättare. Domstolens ordförande och vice ordförande nomineras av fackdomarna och utses av arbetsministern.

Det finns inga föreskrifter om att man som ledamot tillika representant från arbetsmarknadsorganisation i Arbejdsretten inte samtidigt får ha styrelseuppdrag eller tillsvidareanställning hos en sådan organisation. I det avseendet

6) Højesteret är den högsta domstolen i Danmark och motsvarande Sveriges Högsta Domstol. Højesteret får mål som har överklagats från de två landsretterna.

7) Faglig voldgiftsrett (skiljenämnd) är domstolsliknande organ, men som sätts samman av parterna för att hantera enskilda fall.

skiljer sig domstolen från sin norska motsvarighet, men liknar sin svenska och finska (Sigeman 2004).

Om en tvistande part inte tillhör någon av de organisationer som nominerar ledamöter till Arbejdsretten har denna part rätt att begära att en tvist ska avgöras utan intresseledamöterna (Sigeman 2004).

4 Proportionalitetsprincipen i dansk arbets- och konflikträtt

Proportionalitetsavvägningen är ett av de verktyg som används i dansk konflikträtt för att avgöra om en stridsåtgärd ska betraktas som lovlig eller olovlig. I sin enklaste form innebär principen att medlen, stridsåtgärderna, som används vid en arbetsmarknadskonflikt ska stå i proportion till de mål som önskas uppnå. Här finns emellertid många olika dimensioner som dansk rätt tar hänsyn till. I detta kapitel kommer vi att utifrån litteraturen på området diskutera de många olika kriterier som dansk rätt använder för att avgöra om ett stridsmedel är lovligt, till exempel vad ett uttryck som ”rimeligt fagligt formål” innebär. Vi inleder med att redogöra för de allmänna reglerna kring konflikträtten.

4.1 Lagstiftning och regler för stridsåtgärder

Varken dansk lag eller grundlag har några skrivningar som explicit garanterar strejkrätten. Emellertid har organisationsfriheten sina rötter i den danska grundlagen från 1849 (Galenson 1952) och numer i artikel 78 i nuvarande grundlag från 1953. Rätten till strejk och andra stridsmedel följer dock indirekt av fredspliktsregeln som formulerades i samband med Septemberförslaget 1899.⁸ Lagstiftningen och regleringen runt stridsåtgärder är liten till omfattningen och den reglering som finns utgår från partsöverenskommelser såsom huvudavtalen och den praxis som utvecklats i Arbejdsretten. Under 2000-talet

8) Det är värt att notera att strejkrätten inte omfattar statstjänstemän i Danmark. Enligt domstolspraxis är det klart att denna yrkesgrupp inte får strejka och heller inte kan lockoutas. Detta gäller inte alla offentligtanställda, lärare och sjukvårdspersonal har t.ex. strejkrätt (De Becker 2016).

har flera initiativ till lagstiftning tagits i Folketinget med syfte att begränsa konflikträtten, i förhållande till dessa praxisformade regler, men inga sådana initiativ har vunnit tillräckligt stöd (Nielsen & Roseberry 2008).

Grundregeln i Danmark är att stridsåtgärder får vidtas av partsorganisationer på båda sidor med syftet att nå en uppgörelse som löser den pågående intressetvisten mellan parterna. Oftast gäller det tecknande av ett nytt kollektivavtal. Från huvudavtalet mellan LO och DA och praxis följer att stridsåtgärder är tillåtna i intressetvister, men inte i rättstvister. Fredsplikt råder vid ingångna kollektivavtal, med undantag för sympatiåtgärder och i yttersta nödfall såsom vid utebliven lön, samt vid fara för liv, hälsa och säkerhet. När ett gällande kollektivavtal har löpt ut finns möjlighet för både arbetsgivare och arbetstagare att använda olika slags stridsmedel (Malm Lindberg m.fl. 2015; Nielsen 2001; Scheuer 2008).

Vissa procedurregler gäller, däribland att parterna måste varsla sin motpart om konflikten minst en vecka i förväg och två gånger innan stridsåtgärden vidtas. I Danmark är varselkravet, till skillnad från i Sverige, en förutsättning för aktionens lovlighet och inte bara en ordningsregel (Fahlbeck 2007; Malm Lindberg m.fl. 2015). Andra krav för att stridsåtgärden ska vara lovlig är att arbetstagar sidan ska meddela sin motpart om vilka arbetstagare som tas ut i konflikt. Tanken med varselreglerna är att motparten ska ges möjlighet att förbereda sig och planera sin verksamhet trots stridsåtgärderna (Sinander 2015).

Om en part bryter mot fredsplikten finns en särskild sanktionsmöjlighet, ”bot”, som utdöms av Arbejdsretten och påläggs den som har brutit mot fredsplikten. Om parten skulle ha brutit mot ett gällande kollektivavtal med en motpart, ska den skyldiga parten betala boten till motparten. Såväl arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som enskilda arbetstagare kan få betala bot vid brott mot fredsplikten (Kaltoft-Bendixen 2004).

I det danska huvudavtalet mellan LO och DA framgår indirekt att ”arbejdsstandsning”, stridsmedel, tillåts i intressetvister. Som arbetsstandsning anges i huvudavtalet strejk, blockad (dock ej fysiska som aldrig är lovliga), lockout eller bojkott. I rättspraxis har det sedan vuxit fram ett antal preciseringar av när och hur stridsåtgärder kan vidtas. Bestämmelserna i huvudavtalet mellan LO och DA utgör i viss mån också en begränsning av stridsrätten i så måtto att parterna inte får gå i konflikt för att rubba de principer vilket avtalet bygger på.

Exempelvis gäller att arbetstagersidan inte får ta till stridsmedel för att arbetsgivarna ska avstå från rätten att leda och fördela arbetet (Schelin 1999).

Vid tillfällen har det lagts politiska förslag som handlar om reglering genom lagstiftning av konfliktåtgärder, men utan framgång. Klaus Matthiesen (2018), som vid tiden för intervjun är avtalschef på FTF⁹, konstaterar att inblandning från politiken verkar vara något som bägge parter vill undvika, varför de är uppmärksamma på sådana uttryck och på vad de själva kan göra för att minska lagstiftarens vilja till lagreglering (Leidersdorff-Ernst 2018; Matthiesen 2018; Werner 2018). Exempelvis lade Kristelig Folkeparti ett förslag i Folketinget år 2002 om hur man skulle kunna begränsa fackliga organisationers rätt att använda stridsmedel för att kunna få till kollektivavtal med avtalslösa arbetsgivare. Då gjorde LO och DA som svar en gemensam deklARATION. I en skrivning 2003 menade parterna att:

Det mål (den kollektive overenskomst), lønmodtagerorganisationen søger opnået gennem anvendelse af en konflikt, skal stå i et rimeligt forhold til de midler (de kollektive kampskridt), lønmodtagerorganisationen anvender for at nå målet. En sådan »proportionalitetsafvejning« foretages af Arbejdsretten. I de relativt sjældne tilfælde, hvor retten får forelagt spørgsmål om forholdet mellem det mål, der søges opnået, og de midler, der anvendes, synes retten at være tilbageholdende med at kende en konflikt ulovlig ud fra proportionalitetsbetragtninger. Dette gør sig særligt gældende i situationer, hvor alene lønmodtagerorganisationens egne medlemmer er berørt af konflikten. Bedømmelsen af, om de midler, der under en i øvrigt lovlig konflikt anvendes, er ude af proportioner med det mål, der søges opnået, synes derfor at have sin største betydning i tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer har iværksat sympatikonflikter til støtte for den lønmodtagerorganisation, der er part i hovedkonflikten.” (DA & LO 2003)

Denna gemensamma deklARATION har sedermera använts av och refererats till Arbejdsretten vid olika domar.

9) Sedan 1 januari, 2019, har FTF gått samman med LO och bildat huvudorganisationen Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

4.2 Medling och statsingripanden

Diskuteras konfliktregler bör även regler gällande medling och förlikning nämnas. I Danmarks fall spelar bestämmelser i Forligsmandsloven, det vill säga lagen om medling i arbetskonflikter, roll. Normalt har arbetsmarknadens parter inskrivet i sina egna förhandlingsregler att de ska kontakta den statliga medlingsinstitutionen när uppgörelse inte har nåtts inom en viss tidsgräns. I praktiken brukar förhandlingar med förlikningsmannens hjälp resultera i att parterna accepterar medlingsförslaget.

Skulle parterna emellertid inte vara i stånd att själva kunna lösa konflikten, varken med eller utan stöd från Forligsinstitutionen, har Folketinget inte sällan vidtagit lagstiftningsåtgärder. Det har hänt vid flera tillfällen, gällande såväl stora som mer begränsade branschkonflikter, ofta med en direkt eller implicit förståelse mellan parterna.

I princip, menar Jens Kristiansen, professor i arbetsrätt vid Københavns Universitet, vid intervjutillfället (2018), att man kan räkna med lagstiftningsåtgärder om en konflikt pågår i mer än 14 dagar, vilket skulle kunna ses som en proportionalitetsprincip (inte minst eftersom det politiska systemet lägger vikt vid några av de saker också Arbejdsretten lägger vikt vid). Vid dessa tillfällen blir frågan om proportionalitet en politisk – snarare än rättslig – fråga. Det är också något av praxis (Kristiansen 2001).

Mönstret har länge varit att Folketinget har avbrutit större arbetskonflikter, särskilt när det rör känsliga samhällsviktiga områden såsom hälsosektorn. Den danska proportionalitetsprincipen berör dock inte tredje man eller samhällsintressen särskilt, möjligen kan den anses påverka dessa indirekt.

4.3 Proportionalitet i dansk konflikträtt

När det gäller proportionalitetsprincipen menar Fahlbeck (2002) att den tog sig in i dansk rätt på ett mycket tidigt stadium, men anger inget specifikt tillfälle. Kristiansen (2018) anger däremot att principen, åtminstone till sin nuvarande benämning, är av nyare datum – ca 20–30 år. DA:s chef för ansættelses- og arbejdsret, Helge Werner (2018), gör en liknande bedömning och menar att principen inte omtalades i slutet av 1980-talet, utan uttrycktes i

dagens termer först därefter. Enighet råder om att principen har utvecklats genom Arbejdsrettens och Voldgiftsrettens praxis snarare än genom lagstiftning. Även om proportionalitetsprincipen inte har använts som begrepp förrän under senare decennier, är det mycket som talar för att idén har funnits dansk konflikträtt långt dessförinnan.

Principen reglerar både arbetsgivarens och arbetstagarnas konflikträtt och den handlar i grunden om att göra avvägningar mellan olika intressen (Nielsen 1998).

4.3.1 Ett rimligt syfte för konflikten – tecknande av kollektivavtal

Ett första kriterium för att en stridsåtgärd ska vara lovlig är att det ska finnas ett rimligt syfte ("rimeligt fagligt formål").¹⁰ Med det avses att åtgärden ska ha som syfte att uppnå kollektivavtal.^{11,12}

Det finns således ingen rätt att gå i konflikt för att få exempelvis en facklig förtroenderepresentant eller liknande (Kristiansen 2001; Kristiansen 2018). Kriteriet gäller oavsett om konflikten äger rum inom ramen för huvudavtalets område eller utanför detsamma.

Hasselbalch (2009) listar ytterligare specificeringar för att en konflikt ska anses uppfylla ett "rimeligt fagligt formål", ett lovligt syfte. I syftet att uppnå kollektivavtal krävs (1) att kravet på kollektivavtal är det egentliga och riktiga kravet, (2) att kravet är riktat mot relevant motpart, (3) att kravet berör faktiskt arbete¹³, (4) att parten som tar till stridsmedlet har ett rimligt fackligt intresse i frågan och (5) att överenskommelsen man söker uppnå berör arbetsvillkoren.

10) Jmf t.ex. AT 1981/137, sag 9405.

11) Jmf fallet med Nørrebro Bryghus (AR2007.831) där Arbejdsretten fastslog kriterierna för vad som är en lovlig konflikt.

12) Som visas i bl.a. AD 2007.831 (jmf fotnot ovan) kan emellertid praxis angående detta krav vara brett. I nämnda fall riktade facket 3F krav, med sedermera verkställda primär- och sekundäråtgärder, på kollektivavtal mot en arbetsgivare som redan hade avtal med Kristlig Fagforening (som tillsammans med a-kassen utgör Kristelig Fagbevægelse). Dessa konfliktåtgärder bedömdes av Arbejdsretten vara lovliga. Det finns härefter en bland annat politisk diskussion kring huruvida avtal utanför LO-DA-området diskrimineras.

13) Jmf AR 641 där krav om kollektivavtal riktades mot en produktion som upphört.

På den part som vidtar en stridsåtgärd ställs kravet att åtgärden ifråga ska vara lämplig i förhållande till det medlemsintresse som ska tillvaratas (nämligen intresset att uppnå kollektivavtal). Åtgärder som inte uppfyller detta kan utan vidare bedömas vara oproportionerliga och därmed olovliga (Hasselbalch 2009; Hasselbalch 2010; Kristiansen 2001).

Får man då enligt dansk rätt använda stridsåtgärder för några andra syften än att få till stånd eller omförhandla ett gällande kollektivavtal? Vår bedömning är att detta utrymme är mycket begränsat. I åtskilliga länder används stridsmedel för politiska syften, så kallade politiska strejker. Schmidt (1975) pekar på att man hade en betydligt strängare attityd gentemot den typen av aktioner i Danmark jämfört med bland annat Sverige. Hasselbalch (2010) menar att strejker med politiska syften är olovliga då de bryter mot fredsplikten. Samtidigt verkar praxis vara att sådana åtgärder inte bestraffas med bot så länge det rör sig om mycket kortvariga politiska stridsåtgärder av protestkaraktär (Källström & Sigeman 1990).¹⁴

4.3.2 Partens naturliga verksamhetsområde

Om en facklig part tar till konfliktmedel för att uppnå ett kollektivavtal, och arbetsgivaren ifråga saknar ett sådant, är utgångspunkten i dansk rätt att det föreligger ett rimligt syfte. Men stridsmedel får inte vidtas av vilken facklig organisation som helst, utan enbart av sådana organisationer som har ett fackligt intresse därav. Åtgärder får inte vidtas av ett fack om det ligger under ”en annan facklig organisations naturliga område” (DA & LO 2003:11).

I Hasselbalchs (2009) ovan nämnda fjärde krav, att parten som tar till stridsmedlet har ett rimligt fackligt intresse i frågan, åsyftas att arbetet ska falla under den konfliktande partens naturliga verksamhetsområde. Tvisten behöver följaktligen vara relaterad till den sysselsättning inom vilken fackföreningens medlemmar verkar och den måste vara av intresse för arbetsvillkoren. Något krav på att organisationen ska ha medlemmar på arbetsplatsen finns inte, utan stridsåtgärden kan ändå vara lovlig, så länge den fackliga organisationen har

14) Nielsen & Roseberry (2008:120) menar att andra regler gäller på tjänstemannasidan där även kortvariga politiska strejker bestraffas med bot.

ett naturligt intresse av avtal. Det är olovligt att vidta konflikt till stöd för kollektivavtalskrav som ligger utanför det naturliga fackliga området (mer om detta under avsnittet Regler för sympatiåtgärder) (Fahlbeck 2007; Hasselbalch 2009; Kristiansen 2001).

Hasselbalchs femte villkor stipulerar vissa krav avseende det önskade kollektivavtalets innehåll som behöver uppfyllas. Det handlar exempelvis om att avtalet ska handla om arbetsvillkor och att det inte får kollidera med lag, offentliga rättsregler, EU-rätten eller motpartens förpliktelser. Hasselbalch (2009) pekar också på att det har betydelse huruvida det krav som ställs på motparten är på ”sædvanlige vilkår” och med detta menas sedvanliga eller gängse (kollektiv-) avtalsvillkor.

4.3.3 Proportionalitet i strikt bemärkelse

I den uttryckliga proportionalitetsavvägning som Arbejdsretten gör finns ett kriterium om konfliktens omfång och verkningar. Det handlar om att det, för att en stridsåtgärd ska vara lovlig, ska finnas en proportionell avvägning (rimeligt forhold) mellan mål eller syfte (kollektivavtal tillika arbetsvillkor) och det medel som vidtas (AR2017.0285; Fahlbeck 2007).

Syftet med stridsåtgärden har, som framgått, betydelse för Arbejdsrettens proportionalitetsbedömning. Om den fackliga organisationen tar till konfliktvapnet för att uppnå eller försvara sedvanliga kollektivavtalsenliga villkor ser domstolen mer gynnsamt på en sådan strävan än om villkoren man vill uppnå inte är de sedvanliga. Då gäller också att arbetsgivaren får lov att tåla mer ifråga om stridsmedlens styrka (Hasselbalch 2009; Hasselbalch 2010). Denna värdering flyter i någon mån samman med kriteriet ”rimeligt fagligt formål” som behandlades i avsnitt 4.3.1.

4.3.4 Verksamhetens existens och hot mot näringsfriheten

Om en stridsåtgärd påverkar en arbetsplats på ett sådant sätt att hela verksamhetens existens hotas kan åtgärden i fråga bli olovlig. Grunden för detta är att näringsfriheten har ett särskilt skydd, också i grundlagen, i dansk rätt. Följaktligen handlar det om två viktiga principer – konflikträtten och näringsfriheten – som vägs mot varandra. I det fall en konfliktåtgärd överskrider grän-

sen och hotar företagens existens blir stridsåtgärden ifråga olovlig (Hasselbalch 2009; Hasselbalch 2010; Kristiansen 2001; LO-DA 2003).

På en konkret fråga menar Kristiansen (2018) att gränsen för vad man ska göra för att hota företagets själva överlevnad ”ligger mycket långt ute”. I den parts-gemensamma LO-DA-rapporten nämns uttryck som ”enhver existensmulig-hed”. Vår tolkning är att denna avvägning sammantaget ger ett mycket stort utrymme att ta till stridsåtgärder innan dessa anses passera gränsen för vad som är olovligt.

Men mot den bakgrunden blir vissa stridsmedel olovliga att använda sig av i en konflikt. Om exempelvis summan av de totala konfliktmedlen som sätts in mot en arbetsplats riskerar att leda till att verksamhetens existens hotas, kan Arbejdsretten besluta att omfattningen på stridsmedlen är för stor.

4.3.5 Regler för sympatiåtgärder

Liksom i Sverige finns det undantag från kollektivavtalets fredspliktsverkan när det gäller sympatiåtgärder. I huvudavtalet mellan DA och LO fastslås i §2(1) att ”[s]ympatistrejke og sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis”. Lagregler om sympatiåtgärder saknas. De regler som gäller är istället dels Septemberforliget från 1899 och ett avtal mellan DA och LO som tolkar samma avtal, dels rättspraxis. Liksom i fallet med primärkonflikter måste man varsla om att ta till en sympatiåtgärd (Hasselbalch 2009).

Vad krävs för att en sympatiåtgärd ska vara lovlig? Hasselbalch (2009) pekar på ett antal kriterier som ska vara uppfyllda, nämligen följande:

1. Sympatiåtgärden måste syfta till att stödja en lovlig och redan utbruten primärkonflikt. Om primärkonflikten är olovlig kommer sympatiåtgärden också att vara olovlig. När huvudkonflikten blivit löst faller också grunden för sympatiåtgärden.
2. För att en sympatiåtgärd ska vara lovlig får inga egna krav eller syften föreligga utan syftet ska bara vara att ge stöd åt de krav som föreligger i huvudkonflikten.
3. Sympatiåtgärden ska vara ägnad åt att påverka utgången i huvudkonflikten. Det måste alltså finnas något sätt på vilket parten som utsätts för

sympatiåtgärder kan påverka parten i huvudkonflikten, t.ex. en organisatorisk förbindelse.

4. Ett liknande kriterium är att det ska finnas en intressegemenskap mellan den organisation som sätter igång sympatiaktionen och en part i huvudkonflikten. En intressegemenskap anses föreligga ifall bägge organisationerna är medlemmar av samma huvudorganisation.
5. Därutöver finns ett rent proportionalitetskrav också i sympatiaktionerna, alltså i relation mellan åtgärderna som vidtas och det man försöker uppnå. Det samlade trycket mot den som utsätts för konfliktåtgärden får inte överskrida vad som anses godtagbart. Att en primärblockad anses ha en proportionerlig påtryckningseffekt innebär inte nödvändigtvis att också en sympatiåtgärd är acceptabel. Det görs en avvägning i varje enskilt fall om det föreligger en rimlig avvägning mellan mål och medel.

Detta kan med andra ord förstås som att rättspraxis bedömer en sympatiåtgärds eventuella lovlighet utifrån två aspekter, nämligen utifrån dels lovlighet i förhållande till parterna i primärkonflikten (p. 1–3), dels lovligheten i förhållande till parterna i sympatikonflikten (p. 4–5). Den första aspekten handlar således om lovligheten i att låta en primärkonflikt utvidgas med en sekundärkonflikt. Ju större betydelse primärkonflikten har, desto större utrymme finns att bedöma sekundärkonflikten som lovlig (Fahlbeck 2007; Hasselbalch 2009).

Den andra aspekten handlar om huruvida omständigheterna kan motivera avvikelser från kollektivavtalets fredsverkan. Här görs en avvägning mellan å ena sidan det intresse arbetsgivaren i sekundärkonflikten har av att få fredsplikten respekterad och å andra sidan fackets och medlemmarnas intresse av att kunna visa stöd och solidaritet med den primära konflikten. Vid denna bedömning är det av betydelse om sekundärkonflikten har faktisk möjlighet att påverka den primära konflikten. Bedöms så inte vara fallet anses hänsynen till fredsplikten större.

Motsvarande regler i Sverige stipulerar att en sympatiåtgärd är lovlig såvida primärkonflikten är lovlig, men olovlig om primärkonflikten är olovlig. Vidare ska en svensk sympatiåtgärd vara av tillfällig karaktär och inte ha till syfte att förbättra det egna avtalet. Det saknas krav om intressegemenskap och sympatiåtgärden behöver inte rikta sig mot arbetsgivare som är i direkt affärsförbindelse med primäråtgärdens arbetsgivare (Adlercreutz & Mulder 2014; Malm

Lindberg m.fl. 2015; Malmberg & Johansson 2014). Det finns således likheter med den danska aspekten om lovlighet i förhållande till parterna i primärkonflikten, men inte med aspekten om förhållande till parterna i sympatikonflikten.

Vad bestämmer danska sympatiätgårdernas lovlighet i praktiken? Normalt ska det, som nämns i punkt 4, föreligga ett samband mellan den primära och sekundära konflikten. Enligt nuvarande praxis anses ett sådant samband uppfyllt om berörda parter på endera sida är medlemmar i DA eller LO. Således är primärätgårdens lovlighet ofta är en tillräcklig förutsättning för att kunna vidta en sympatiätgård. Det förklaras av att huvudorganisationerna bedöms kunna påverka sina medlemmar så att konflikterna inte går längre än vad dessa organisationer anser rimligt eller proportionerligt. Om en eller flera parter skulle stå utanför huvudorganisationerna är utrymmet för sympatiaktioner mer begränsat (Fahlbeck 2007; Hasselbalch 2009; Kristiansen 2018; Leidersdorff-Ernst 2018).

Ett särskilt fall är huruvida en dansk organisation kan ta till sympatiätgård till stöd för en utländsk konflikt. Här är rättsläget så vitt vi kan bedöma inte fullt utrett.¹⁵ Primärkonflikten ska vara lovlig och sedvanliga principer inom dansk arbetsrätt gäller för att konflikten ska bli lovlig. Men en viktig fråga handlar här om det föreligger ett intressesamband mellan den utländska och danska fackliga organisationen (Hasselbalch 2010).

4.4 Konflikter innanför respektive utanför huvudavtalsområden

Kristiansen (2001) menar att det finns en skillnad i hur omfattande en konflikt kan bli beroende på om konflikten äger rum inom ramen för ett huvudavtalsområde eller ej.¹⁶

15) I Sarkko (1977) anges att danska arbetsrättsliga forskare inte var eniga om en sympatiätgård kunde tas i bruk. Vissa menade att någon sådan rättighet inte fanns medan andra menade att sympatiätgård till förmån för en utländsk konflikt var tillåten om primärkonflikten var lovlig enligt både dansk rätt och ursprungslandets rätt.

16) Huvudavtal, som fungerar som övergripande ramavtal, finns mellan DA och LO; DA och Ledernes Hovedorganisation (LH), samt inom offentlig sektor. Huvudavtal har exempelvis inte funnits mellan DA och FTF (FTF har dock sedan 2019 fusionerats med LO).

Inom den arbetsrättsliga litteraturen råder enighet om att en konfliktåtgärd ska värna intresset i att teckna kollektivavtal, men endast till en passande omfattning och aktualitet. Detta är ett krav som i huvudsak tar sikte på konflikter mellan fackliga parter och arbetsgivare som står *utanför* huvudavtalsområdena, det vill säga konflikter där en eller två parter är oorganiserade (Kristiansen 2001). En utgångspunkt för flera domslut rörande konfliktåtgärders proportionalitet finns, enligt Hasselbalch (2010), i att fackliga organisationer ska kunna teckna kollektivavtal med arbetsgivare. Det beror på att det är på detta sätt som fackliga organisationer kan arbeta för att stötta sina medlemmars levnadsvillkor.¹⁷ Uppfattningen att fackförbund, i syfte att få till stånd kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare, kan vidta relativt vittgående konfliktåtgärder utan att de är oproportionerliga delas av såväl LO som DA (Leidersdorff-Ernst 2018; Werner 2018).

I de fall där det rör sig om en konflikt *inom* ramen för ett huvudavtalsområde är det upp till parterna att själva hantera det. Man menar att parterna här balanserar varandra. Den faste Voldgiftsret fastställde redan år 1934 att rätten inte kommer att fastställa gränser för konflikters omfång och att konflikters omfång istället ”er ved Septemberforliget lagt i Parternas egen Haans, og garantien mod, at der gives Konflikten er Urimeligt Omfang, ligger i vedkommende Parts egen Interesse i ikke at paadrage sine Medlemmer større tab end nødvendigt” (AT 1935/25).

Pernille Leidersdorff-Ernst (2018), vid tiden för intervjun jurist på LO, förtydligar att om det är förnyelse av kollektivavtal mellan LO och DA ”finns det inga begränsningar, utan då är det bara att köra”. Likaså arbetsgivar sidans Helge Werner (2018) konstaterar att nästan allt uppfattas som proportionerligt om det sker mellan DA och LO, men att det finns nyare rättsfall som pekar åt ett annat håll, bland annat ett fall 2013 där fackförbundet 3F krävde att ett oorganiserat trädgårdsföretag skulle teckna kollektivavtal, varpå företaget snabbt ansökte om medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Ansökan blev emellertid nekad

17) Notera att arbetsrätten i Danmark till stor del inte är reglerad i lagstiftning. Vissa kategorier av arbetstagare (t.ex. tjänstemän och lärlingar) täcks av olika lagar som kan innehålla vissa minimibestämmelser om exempelvis sjuklön och varsel vid uppsägning. Till skillnad från andra skandinaviska länder omfattar således inte den danska lagstiftningen hela arbetsmarknaden, utan enbart vissa grupper.

på grund av lagda konfliktvarsel, i korthet eftersom det krävdes en accept även från 3F, vilket de inte gav. Werner (2018) förklarar utvecklingen enligt nedan.

Ett fack har gått till en arbetsgivare och sagt: Vi vill ha kollektivavtal, men därutöver också ytterligare tio kronor i lön, tre dagars extra semester m.m. [...] Arbetsgivaren har svarat att man erbjuder normalt kollektivavtal, men inte mer, varpå facket hållit fast vid sina krav. Då, menade Arbejdsretten, att facket krävde för mycket eftersom de redan erbjudits det vanliga avtalet. Då är det oproportionerligt att fortsätta huvudkonflikten, när företaget erbjudit det vanliga kollektivavtalet.

Om kollektivavtalstecknande parter inte är i stånd att lösa en pågående konflikt vidtar Folketinget ibland lagstiftningsåtgärder. Detta ihop med bestämmelser i lagen om medling i arbetskonflikter påverkar till viss del de danska arbetsmarknadskonflikterna som äger rum inom ramen för huvudavtalet. (Se mer under avsnitt 4.1 Lagstiftning och regler för stridsåtgärder.)

Om en arbetsmarknadskonflikt istället uppstår mellan en fackförening och enskild arbetsgivare, det vill säga *utanför* ett huvudavtalsområde, spelar Forligsinstitutionen och Folketingets lagstiftningsåtgärder ingen praktisk roll. Kristiansen (2001) menar att det är i dessa fall som proportionalitetsprincipen tydligt är en faktisk rättslig angelägenhet.

Det är tveksamt om en arbetsmarknadskonflikt kan förklaras som olovlig enbart på grund av dess omfång och verkningar. Ifall en konflikt handlar om att få till stånd kollektivavtal kan man ta till omfattande stridsmedel för att uppnå målet (Kristiansen 2018; Leidersdorff-Ernst 2018; Werner 2018). Kristiansen (2001; 2018) menar att proportionalitetsbedömningen – avseende avvägningen mellan mål och medel – i själva verket handlar om gränserna för vad som gäller i samband med sympatiåtgärder. Vid primärkonflikter, menar han, är det istället avvägningen mellan konflikträtt och näringsfrihet som är central (Kristiansen 2018).

4.5 Proportionalitetsprincipen och EU-rätten

Både Sverige och Danmark påverkas av den internationalisering som sker. En aspekt av detta är alla de överstatliga regler på EU-nivå som kan vara en utmaning, eftersom dessa ofta krockar med den partsreglerande danska arbets-

marknadsmodellen. Due och Madsen (2013) pekar emellertid på att detta möte har gått förhållandevis bra i Danmark då man, som i Sverige, har låtit det vara upp till parterna att implementera EU-regler genom kollektivavtalen. Den ständiga utmaningen ligger dock i att denna typ av implementering förutsätter att parterna kan komma överens.

4.5.1 Laval-domen och dess konsekvenser

När Laval-domen¹⁸, efter ett avgörande i EU-domstolen, föll 2008 sattes också den danska konflikträtten på sin spets. Domen innebar att principerna om transparens och proportionalitet skulle iakttas i stridsåtgärder som riktade sig mot tillfälligt utstationerade företag. EU-domstolen konstaterade i domen att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom EG-rätten, men att denna rätt inte är utan begränsningar utan måste vägas mot den fria rörligheten (SOU 2008:123). Här har vi således ett exempel på proportionalitetsprincipens intresseavvägning.

Från ett danskt perspektiv var frågan om proportionalitet inte särskilt uppseendeväckande, eftersom det sedan länge funnits en proportionalitetsprincip inom arbetsrätten. Domens del om transparens (gennemsigtighet) var däremot något mer omdanande, då denna spelade en större roll i domen än vad som tidigare gjorts i dansk arbetsrätt. Därför föreslogs och antogs lagbestämmelser om att lönekravet ska vara tillräckligt klart formulerat.

I det första fall som den danska Arbejdsretten prövade efter Lavaldomen godkändes en stridsåtgärd mot ett utstationerat företag. Malernes Fagforening i Århus hade varslat om blockad mot det tyska företaget Hekabe Design i syfte att få företaget att teckna kollektivavtal.¹⁹ Företaget hade nio polska arbetare med löner som låg på nivåer under kollektivavtalets minimilön. När facket inte hade lyckats förmå arbetsgivaren att teckna hängavtal varslade de om stridsåtgärder. Hekabe tog då frågan till Arbejdsretten och menade att fackförbundet saknade ”rimeligt fagligt formål” eftersom målningen bara var en liten del av ett större projekt och att arbetstagarna inte var yrkesutbildade målare.

18) Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet med flera.

19) Sag nr. AR2013.0828, Arbejdsrettens dom den 20 februari 2014.

Arbejdsretten, som alltså avslog företagets yrkanden, menade att den fackliga organisationen hade ett legitimt fackligt intresse av att få företaget täckt av avtal eftersom det fanns samma risk för nedpressade löner som om arbetet utförts av en självständig målerentreprenad. Att de anställda saknade yrkesutbildning spelade ingen roll enligt domstolen (Ahlberg 2014).

4.5.2 Annan påverkan på dansk konflikträtt

Vidare har EU-medlemskapet påverkat även andra aspekter av dansk arbetsrätt. Nielsen (2015) menar att en orsak till att kollektivavtal har minskat i relativ betydelse som rättskälla är att EU-direktiv inte kan implementeras fullständigt genom kollektivavtal. En annan förändring är att antalet viktiga aktörer på för dansk arbetsmarknad är större. Där det tidigare i huvudsak var arbetsmarknadens parter som satte rättsreglerna har nu även lagstiftare och domare på nationell och EU-nivå fått mer betydelsefulla roller.

Från de fall som har aktualiserat avvägningar mellan EU-principer såsom rätten till fri rörlighet och danska regler om konfliktåtgärder kan slutsatsen dras att den danska konflikträtten är oförändrad. Danska fackförbund har fortsatt samma rätt att vidta stridsåtgärder mot företag – danska såväl som utländska – i syfte att uppnå kollektivavtal som tidigare (Nielsen 2015).

Även två av de intervjuade partsföreträdarna – LO:s Pernille Leidersdorff-Ernst, jurist, och DA:s Helge Werner, ansættelses- og arbejdsretschef, och Jeanette Justesen, advokat – menar att EU-rätten inte har spelat någon betydande roll för dansk konflikträtt eller proportionalitetsprincip, men att partsorganisationerna under de senaste 15 åren däremot i högre utsträckning har börjat fundera på vad det finns för EU-principer som de behöver vara uppmärksamma på, också i rent nationella frågor (Leidersdorff-Ernst 2018; Werner & Justesen 2018). Werner (2018) uttryckte det enligt nedan.

EU-rätten påverkar oss hela tiden, men jag tror att om du frågar de flesta i Danmark så kommer de att säga att proportionalitetsprincipen är något som framförallt arbetsdomstolen kontinuerligt utvecklar och funderar på. Det är så det uppfattas, att det är Arbejdsretten.

5 Fall där proportionalitet tillämpas

Hur fungerar proportionalitetsprincipen i praktiken? LO:s Pernille Leidersdorff-Ernst (2018) förklarar att proportionalitetsprincipen i dansk rätt är väldigt bred. Liksom Helge Werner (2018) vid DA menar hon att principen är väletablerad, men inte nödvändigtvis tydlig, i dansk konflikträtt. Också arbetsrättsexperterna utanför intresseorganisationerna för liknande resonemang: trots bestämmelser om gränser, avvägningar med mera är det i praktiken få avgöranden som ger handfast vägledning i vad som kan förväntas accepteras i framtida fall (Hasselbalch 2009; Kristiansen 2018). Enligt Kristiansen (2001) är det inte heller att förvänta sig att praxis gällande konflikträtten och proportionalitetsprincipen kommer att utvecklas nämnvärt framöver. Tvärtom verkar Arbejdsrettens praxis vara ganska konsekvent. Den praxisutveckling som har skett under senare år har främst handlat om konkurrerande kollektivavtal.

I detta avsnitt redogör vi för hur proportionalitetsbedömningar har gjorts vid ett antal olika typer av situationer och rättsfall där någon rättslig instans – under senare tid Arbejdsretten – måste ta ställning.

5.1 Proportionalitetsprincipen tar form

Bluhm & Krejbjerg (2001) redogör för hur Arbejdsretten för första gången behandlade huruvida en konflikt var oproportionerlig eller ej. Primärkonflikten stod mellan å ena sidan fackförbundet Handels- och Kontorsfunktionärernas Forbund (HK) och å andra sidan Ringsted Taxi som var medlemmar av Dansk Taxi Forbund. Konflikten grundade sig i att HK ville uppnå ett kollektivavtal. När HK varslade om sympatiåtgärder gentemot Dansk Taxi Forbund hävdade de senare att konflikten var olovlig eftersom verkningarna av sekundärkonflikten

inte stod i proportion till det syfte som skulle uppnås med huvudkonflikten. Arbetsgiversidan hävdade därutöver att Dansk Taxi Forbund knappast hade möjlighet att påverka huvudkonflikten.

I sitt domslut slog Arbejdsretten fast att konfliktens mål och medel faktiskt stod i proportion till varandra, eftersom HK uteslutande hade varslat de verksamheter i Dansk Taxi Forbund som var identiska med det konfliktdrabbade arbetet i huvudkonflikten. Därutöver menade Arbejdsretten att frågan om huvudkonfliktparten faktiskt skulle påverkas av sympatikonflikten inte var relevant för proportionalitetsvärderingen. Istället räckte det med att man kunde anta att sympatikonfliktparten kunde utöva inflytande på huvudkonflikten (Bluhm & Krejbjerg 2001).

En annan tidig konflikt där proportionalitetsresonemang användes ägde rum år 1970 och avgjordes av voldgiftsret. Konflikten stod mellan å ena sidan två branschorganisationer inom fiskeriindustrin – Danmarks Havsfiskeriforening (DH) och Dansk Fiskeriforening (DF) – och å andra sidan LO-förbundet Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund (DASF) som hade varslat om konflikt. Upprinnelsen var att DASF hade tagit till stridsmedel mot några oorganiserade arbetsgivare som inte var medlemmar i Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och sedan utvidgat varslet och tagit till sympatiåtgärder mot stora delar av fiskeriindustrin. DH och DF anförde då att sympatiåtgärderna skulle hindra de berörda företagen från att driva sin verksamhet och därmed vara oproportionerliga. DA menade att möjligheten att ta till sympatiåtgärder uteslutande gällde när samtliga huvudparter i såväl primär- som sekundärkonflikt var medlemmar i huvudorganisationerna. De fackliga parterna hävdade å sin sida att stridsåtgärderna inte överskred den praxis som fanns på området.

Utslaget från voldgiftsretten blev att konflikten inte ansågs, varken i omfattning eller effekter, ha gått utöver gränsen för det lovliga, eftersom konflikten uteslutande omfattade egna medlemmar. Vidare menade rätten att åtgärden i detta fall var tillåten även om utrymmet är snävare för att använda sympatiåtgärder när en av huvudkonfliktens parter inte var bunden av huvudavtalet (Bluhm & Krejbjerg 2001).

5.2 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang ang. rimligt syfte och naturligt verksamhetsområde

Flera domar visar att rätten att använda sympatiåtgärder är omfattande, särskilt när det enbart berör den konfliktande organisationens egna medlemmar (jmf exempelvis med fallet nedan eller fallet med Citibank AT 1983/70, där facket saknade egna medlemmar på arbetsplatsen).

I ett fall från 1999 stod konflikten mellan facket Specialarbejderforbundet i Danmark (SID) (sedermera en del av Fagligt Fælles Forbund (3F)) och en stiftelseägd (danska: "fondsejt") tapetfabrik. Mer än hälften av företagets anställda bestod av grundarnas familjemedlemmar och endast ett fåtal var medlemmar i SID. Efter framgångslösa förhandlingar om kollektivavtal verkställde SID konfliktåtgärder, dels en blockad, dels sympatiåtgärder som bland annat begränsade leverans och hämtning av varor, produkter och avfall. I detta fall konstaterade Arbejdsretten att fackets krav på kollektivavtal föll inom ramen för SID:s naturliga område, att SID:s intresse i att uppnå avtal hade nödvändig styrka och aktualitet samt att SID använde konfliktvapnet på ett sätt som är i proportion till vad som önskas uppnå (Kristiansen 2001).

I ett tidigare fall, från 1993, hade SID varslat om strejk och blockad mot en oorganiserad lantbrukare vilken inte ville teckna kollektivavtal. SID varslade även om sympatiåtgärder – i form av ett förbud för SID-medlemmar att köra mjölk och andra mejeriprodukter till och från gården – mot Mejeribrugets Arbejdsgiverforening. Här fann domstolen att fackets intresse *inte* var tillräckligt stort relativt den nackdel som den andra parten åsamkades, vilket är ett krav från praxis. Varken primär- eller sympatiåtgärd var således lovlig. Domen betonade i detta fall dessutom att det borde antas att lantbrukare som bara behöver en eller två medhjälpare anlita unga sådana under en avtalad period, och att det är just så som lantbrukare och medhjälpare är organiserade (Nielsen 2005).²⁰

Att Arbejdsretten använder sig av en proportionalitetsavvägning i synnerhet vid sympatikonflikter är således tydligt. Hur långt denna avvägning når i praxis

20) Denna dom har emellertid i dag ingen större betydelse för större lantbruk, jmf AR2017.0285.

är dock fortfarande oklart. Kristiansen (2001) drar slutsatsen att det överlag tycks vara av mindre betydelse om organisationen har medlemmar på den konfliktdrabbade verksamheten eller inte.

Sammanfattningsvis verkar proportionalitetsavvägningar i huvudsak sätta gränser för omfånget och verkningarna av sympatikonflikter som verkställs av andra organisationer (med de nödvändiga intressegemenskaperna) än den primärkonfliktande. Begränsar sig ett fack till att enbart ta ut egna medlemmar i sympatikonflikt förefaller gränserna för konfliktens omfång och verkningar gentemot arbetsgivarparten vara mindre viktiga. I praktiken innebär detta att olika organisationers karaktär och storlek påverkar möjligheterna, och för stora organisationer – såsom SID – blir begränsningen av mindre betydelse (Kristiansen 2001).

5.3 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang vid avvägning mot näringsfrihet

Konflikter som innebär att motparten helt fräntas möjligheten att verka är olovliga. Som tidigare nämnts saknar emellertid denna avvägning mellan konflikträtt och näringsfrihet en självklar gräns. Hasselbach (2010) nämner en rad domar där sympatiåtgärder har vidtagits i syfte att stödja konflikter med krav på att teckna kollektivavtal, men där utfallen har skiljt sig åt. I en dom från 2002 (AT 2002/67) där sympatiåtgärder användes mot en restaurang bedömdes åtgärderna bara vara lovliga så länge som restaurangen fortfarande på lagligt sätt kunde bli av med sitt avfall. Detta var nämligen ett krav för att kunna upprätthålla verksamheten.

LO:s Leidersdorff-Ernst (2018) berättar att man från fackligt håll länge har använt blockad av avfallshantering som en effektiv sympatiåtgärd för att få restauranger att teckna kollektivavtal, men att detta ändrades i praxis år 2002 efter nämnda dom gällande sympatikonflikters lovlighet. Konflikten var mellan å ena sidan företaget Restaurant Torvekælderen APS och å andra sidan LO för Renovationsarbejdernes Fagforening, Telekommunikationsforbundet, Dansk El-Forbund, HK Industri, Specialarbejderforbundet i Danmark och Restaurationsbranchens Forbund.

Huvudkonflikten rörde ett krav från Restaurationsbranschens Förbund om att en teaterrestaurang skulle teckna kollektivavtal. Blockad var varslat som medel. Sympatikonflikten som avsåg stötta primärkonflikten bestod i att fackmedlemmar tillhörande tidigare nämnda fack – däribland medlemmar i Renovationsarbejdernes Fagforening (renovation, ung. övers: avfallshandling) anställda hos Reholdningsselskabet – under normal arbetstid inte skulle utföra något arbete som innefattar huvudkonfliktens restaurang.

Här fann Arbejdsretten att huvuddelen av de varslade sympatiåtgärderna var proportionerliga. Däremot fastslogs att den sympatiåtgärd som avsåg avfallshandling som medel var oproportionerlig med målet, eftersom åtgärden hindrade restaurangens förutsättningar att drivas lovligt. Detta gällde åtminstone under de premisser då det var tveksamt vilka alternativ till avfallshandling som fanns. Arbejdsretten menade att företagets möjligheter att bli av med sitt avfall måste anses vara en ”nødvendig betingelse” för att lagligt upprätthålla verksamheten. För en restaurang inte sitt avfall hanterat stänger myndigheterna ned densamma eftersom det då utgör en hälsorisk.

Sammanfattningsvis bedömdes den fackliga huvudpartens intresse att teckna kollektivavtal – som kan stöttas med många olika medel – inte som tillräckligt för att motivera just avfallshandlingen som rimligt medel (AR2001.819; Leidersdorff-Ernst 2018; Rasmussen & Hasselbalch 2006).²¹

År 2006 hanterade Arbejdsretten ett fall mellan å ena sidan det oorganiserade företaget Zebra A/S (butiksverksamheter) och å andra sidan LO för medlemsorganisationerna HK och 3F (A2006.237). Fallet handlade om lovligheten av en sympatikonflikt. Primärkonflikten, som var verkställd av HK och gällde krav på kollektivavtal²², var redan fastslagen som varandes lovlig.

21) Detta fall kan rimligen jämföras med den i Sverige uppmärksammade konflikten gällande salladsbaren Wild 'n fresh i Göteborg där Hotell- och Restaurangfacket (HRF) satte företaget i blockad i syfte att få det att teckna kollektivavtal, och där konflikten sedermera utökades med sympatiåtgärder och bland annat sophämtningen stoppades. Denna konflikt upphörde först när nya ägare skulle ta över salladsbaren.

22) Företaget hade sedan 1998 kollektivavtal med en medarbetarförening, vilken var associerad med FTF. FTF och LO kom dock 2002 överens om att shopping (som denna verksamhet tillhör) är en del av LO:s område. För mer information om detta, se A.2006.070 eller Arbejdsretten 2006.

Sympatikonflikterna varslades av HK och 3F och innebar att fackmedlemmar anställda av företagsmedlemmar i Dansk Bogtrykker- og Presseforening, Grafisk Arbejdsgiverforening, Dansk Industri, Dansk Handel & Service, Dansk Mediers Arbejdsgiverforening och HTS-A inte skulle utföra något arbete som hade med berörda verksamhet att göra. Sympatikonflikten innebar att företaget inte fick kataloger tryckta, fick svårt med leveranser och dylikt.

Zebra A/S menade att åtgärderna överskred gränsen för det rimliga, att det saknades ett ”rimeligt forhold mellem sympatikonflikterne og HK/Handels interesse i at opnå overenskomst med klageren”. Arbejdsretten beslutade dock emot företagets yrkande och menade att det inte fanns skäl att tro att syftet med konflikten skulle vara att stänga företagets butiker eller att det skulle bli en oundviklig följd av konflikten. Således fann man att även sympatikonflikten var lovlig (A2006.237; Arbejdsretten 2006).

5.4 Arbejdsrettens proportionalitetsresonemang vid avvägning mot negativ organisationsfrihet

När mycket kraftfulla stridsmedel sätts in och riktas mot en oorganiserad arbetsgivare går det att hävda att den negativa organisationsfriheten är hotad. Den danska grundlagen nämner i sin ordalydelse emellertid enbart den positiva organisationsfriheten. Inte heller den för ämnet relevanta ILO-konventionen 87 skyddar den negativa organisationsfriheten. Däremot finns det bestämmelser i Europakonventionen (europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna) som skyddar rätten att stå utanför, vilket till viss del har aktualiserats i ett par arbetsmarknadskonflikter (Kristiansen 2001).

Nielsen (2005) tar upp några svenska fall och jämför dess utfall med dansk rätt. I den så kallade Kellermannsdomen (AD 1998 nr 17), där ett oorganiserat företag med ett fåtal organiserade arbetstagare försattes i blockad efter att ha vägrat kollektivavtal, hävdade företagaren att stridsåtgärden var olovlig, kränkte hans negativa föreningsfrihet – som finns skyddad i Europakonventionens artikel 11 – och att avvägningen mellan syfte och ekonomiska konsekvenser inte var proportionerlig. Den svenska Arbetsdomstolen fann att det inte förelåg någon kränkning av föreningsfriheten då Kellerman kunde ha tecknat hängavtal och fastslog att det inte fanns någon proportionalitetsprincip i fackliga konflikter,

varför den frågan var ointressant. Nielsen (2005) påpekar att motsvarande fall i Danmark förmodligen fått ett annorlunda utfall. Teorin säger att konfliktåtgärder enbart tillåtna om det finns ett legitimt professionellt syfte ("lovligt fagligt formål") och om proportionalitetsprincipen accepteras.²³

I ett liknande danskt fall (Juvita AD 98.337), där Specialarbejdsforbundet i Danmark (SID) stod mot ett mindre företag, användes liknande argumentation som i Kellermanfallet – konflikten påstods dels strida mot Europakonventionens artikel 11, men även ILO-konventionerna 87 och 98, dels vara oproportionerlig och således olovlig. Den danska Arbejdsretten drog, liksom svenska Arbetsdomstolen, slutsatsen att konflikten var lovlig och att den inte stred mot konventionerna. En skillnad finns emellertid i att den danska domen bedömer proportionaliteten. I domslutet antas att SID haft för avsikt att säkra ett avtal för de anställda samt att det varit relevant och av tillräckligt intresse för facket att kräva detta – att det med andra ord varit proportionerligt (Nielsen 2005).

23) Jmf emellertid med exempelvis fall AR2007.831 där stridsåtgärder verkställda av facket 3F i syfte att få en arbetsgivare, som redan täcktes av avtal tecknat med Kristlig Fagforening, att teckna ett kollektivavtal med dem fastslogs som lovliga av Arbejdsretten. Jämför med resonemang i fotnot 12.

6 Analys och slutsatser

Vilka slutsatser kan dras av den danska proportionalitetsprincipen och Arbejdsrettens praxis? Hur har proportionalitetsprincipen formats, utvecklats och tillämpats i dansk konflikträtt? Sverige och Danmark tillhör samma nordiska arbetsmarknadsmodell, men skiljer sig åt väsentligt vad gäller synen på proportionalitet, vilket är ett motiv till denna studie.

6.1 Den danska proportionalitetsprincipen betydelse och kriterier

Till att börja med kan konstateras att proportionalitet är en allmän princip inom dansk rätt och arbetsrätt. På konflikträttens område var dock principen av allt att döma inte uttryckt i explicita termer förrän mot slutet av 1900-talet. Principen växer fram som en del av den danska rättsordningen på arbetsmarknadsområdet. Rättsordningen har i sin tur formats av parterna och i praxis sedan Septemberforliget 1899. Det kan ses som ett uttryck för en civiliseringsprocess av parterna medelst självreglering samt en konsensus- och samarbetsorienterad förhandlingskultur.

Danmark har det särdraget, även gentemot Sverige, att det saknas lagreglering på flertalet områden inom arbetsrätten och det gäller även lagstiftningen runt stridsåtgärder. Också i dag är parternas eget ansvar och sedvana, tillsammans med Arbejdsrettens domar, viktigast för hur den danska arbetsmarknaden regleras, även om EU-rätten har kommit att spela viss indirekt roll under senare år.

Trots parternas självreglering och konsensuskulturen finns det konflikter på den danska arbetsmarknaden. Generellt har Danmark få, men då och då omfattande, arbetsmarknadskonflikter inom den offentliga sektorn (för

mer information, se Bilaga 2: Konfliktvolym och konfliktnivå i Danmark). Proportionalitetsprincipen är alltså inget hinder för parterna – på båda sidor – att ta till omfattande konfliktmedel.

I sina huvuddrag är dock de danska konfliktreglerna någorlunda lika de svenska. Stridsåtgärder får vidtas av båda parterna i intressetvister, men inte i rättstvister.²⁴ Ingen individuell strejkrätt finns, utan vilda, icke-sanktionerade strejker ogillas av parterna i båda länderna. Fredsplikt råder vid ingångna kollektivavtal, med undantag för sympatiåtgärder. I kollektivavtalslöst tillstånd finns möjligheter för båda parter att ta till olika slags stridsmedel, men först efter att man varslat om konflikt (i Danmark är detta dock ett krav för lovligheten, vilket inte är fallet i Sverige).

Den dimension av konflikträtten som skiljer Sverige och Danmark åt gäller i första hand proportionalitetsbegränsningarna och de villkor som ska vara uppfyllda. I dansk rätt görs en proportionalitetsavvägning för att avgöra om en stridsåtgärd ska betraktas som lovlig eller olovlig. I sin enklaste form innebär det att man gör en värdering av medlen som används vid en stridsåtgärd i relation till de mål man önskar uppnå. Proportionalitetsprincipen kan också ses som avvägningar av två aspekter: antingen rimliga medel för att uppnå ett rimligt mål, eller också där rättigheter ställs mot varandra och där vissa rättigheter väger tyngre. Här finns emellertid många olika dimensioner som dansk rätt tar hänsyn till.

I och med att principen i huvudsak har utvecklats genom rättsfall och praxis har det inte varit helt lätt att tolka dess innebörd. Olika tolkningar görs i vissa fall också inom litteraturen och bland de experter vi har tillfrågat.

Utifrån befintlig litteratur, intervjuer med danska partsföreträdare och arbetsrättsliga experter samt ett antal prejudicerande fall från Arbetsretten

24) Rättsläget gällande rätten att vidta stridsåtgärder i rättstvister har emellertid i en svensk kontext varit omtvistat, se exempelvis AD 2006 nr 58, medan de etablerade parterna har menat att stridsåtgärder i rättstvister ej får förekomma. I och med proposition 2018/19:105 "Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister", baserad på en partsgemensam överenskommelse, är det dock tydligt att en part inte får vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättsvist. Denna regeländring i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet trädde i kraft 1 augusti, 2019.

är vår tolkning att man med hjälp av proportionalitetsprincipen inom dansk konflikträtt, på ett liknande sätt som man inom EU-rätten ställer krav på stridsmedels lämplighet, nödvändighet och proportionalitet i strikt mening, i huvudsak tillämpar två typer av bedömningar för att avgöra stridsmedlens lovlighet, nämligen:

1. *Är syftet, dvs. målet, med konflikten rimligt* (har den ett "rimligt fagligt formål")? Häri ryms frågor om konflikten syftar till att teckna kollektivavtal, om kravet är riktat mot relevant motpart, om kravet berör faktiskt arbete, om parten som tar till stridsmedlet har ett rimligt fackligt intresse i frågan och om överenskommelsen man söker angår arbetsvillkoren.
2. *Är medlet, dvs. konfliktåtgärden, rimligt i förhållande till syftet och den skada som åtgärden kan orsaka?* Häri ryms frågor om huruvida konfliktåtgärdens omfattning och karaktär i sin helhet är rimlig i relation till målet med konflikten och dess effekter på motpart och tredje man, såsom exempelvis de drabbades näringsfrihet, föreningsfrihet och fria rörlighet.

Sympatiåtgärders lovlighet bedöms utifrån två aspekter: å ena sidan lovligheten i förhållande till parterna i primärkonflikten, å andra sidan lovligheten i förhållande till parterna i sympatikonflikten. Ju större betydelse primärkonflikten har, desto större utrymme finns att bedöma sekundärkonflikten som lovlig. En proportionalitetsavvägning görs mellan det intresse sekundärkonfliktens arbetsgivare har av en respekterad fredsplikt och det intresse facket och dess medlemmar har av att kunna visa stöd och solidaritet med den primära konflikten. Vid denna bedömning är det av betydelse om sekundärkonflikten har faktisk möjlighet att påverka den primära konflikten. Bedöms så inte vara fallet anses hänsynen till fredsplikten större.

För att en konfliktåtgärd ska vara lovlig görs således inte enbart en avvägning mellan konfliktens mål och medel. En bedömning kan också ske utifrån det syfte eller mål som eftersträvas. Det handlar om att bedöma om det finns ett rimligt syfte ("rimligt fagligt formål"). Ett sådant syfte är huvudsakligen att uppnå kollektivavtal och villkor i enlighet med standardmässiga kollektivavtal. Åtgärden måste också vara lämplig i förhållande till det medlemsintresse som ska tillvaratas, exempelvis men inte nödvändigtvis, medlemmar på den berörda arbetsplatsen. Begränsar sig ett fack till att enbart ta ut egna

medlemmar i exempelvis sympatikonflikt förefaller gränserna för konfliktens omfattning och verkningar gentemot arbetsgivarparten som mindre viktiga. Med det sagt kan också rimliga medlemsintressen finnas i att upprätthålla villkoren för branschen som helhet. Vidare krävs bland annat att kravet är riktat mot relevant motpart, att arbetet ska falla under den konfliktande partens naturliga verksamhetsområde och att konfliktparten har ett rimligt intresse i att uppnå avtalet. Slutligen finns det krav avseende det önskade kollektivavtalets innehåll som exempelvis om att avtalet ska handla om arbetsvillkor och att det inte ska kollidera med lag eller motpartens förpliktelser. Åtgärder som inte uppfyller dessa krav bedöms vara oproportionerliga och därmed olovliga.

Konfliktåtgärden måste dock även vara rimlig i förhållande till den skada som åtgärden kan orsaka. Här handlar det om att bedöma konfliktåtgärdens omfattning och karaktär i sin helhet, i relation till dess effekter på motpart och tredje man, bland annat den drabbades näringsfrihet liksom den fria rörligheten. Här handlar det således om proportionalitet i vidare eller strikt mening. Men konflikträtten är ändå långtgående – det krävs mycket innan en åtgärd bedöms hota exempelvis näringsfriheten.

En utgångspunkt för flera domar som dömt konflikter som varandes antingen proportionerliga eller oproportionerliga är att fackliga organisationer ska kunna teckna kollektivavtal med arbetsgivare. Uppfattningen att fackförbund, i syfte att få till stånd kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare, kan vidta relativt vittgående konfliktåtgärder utan att dömas som oproportionerliga delas av de intervjuade företrädarna från såväl LO som DA.

En viktig distinktion i dansk konflikt rätt handlar om huvudavtalet mellan LO och DA som har omtalats vid flera tillfällen i rapporten. Här vilar huvudansvaret på parterna själva – dock under ett reellt hot om statligt ingripande – att hantera proportionalitetsavväganden och utveckla bedömningar av konflikters rimlighet. Parterna själva har således ett stort eget ansvar för att utveckla ”god sed” på detta område. Utanför huvudavtalsområdet, särskilt när det gäller oorganiserade företag eller fackliga organisationer som inte ingår i huvudorganisationerna, har dock Arbejdsretten den centrala rollen.

6.2 Skillnader gentemot svensk konflikträtt

Många aspekter av Sveriges och Danmarks regelverk och institutioner liknar varandra på arbetsmarknadsområdet. I sina huvuddrag finns också stora likheter vad gäller konflikträtten (Källström & Sigeman 1990). Men i och med att Sverige saknar den nämnda proportionalitetsprincipen innebär det att det finns ett par avgörande skillnader länderna emellan. Utan anspråk på att vara fullständig ska här ett par av de viktigaste olikheterna klargöras genom ett par svenska fall som fått en annan behandling i Danmark.

Det är inte helt klarlagt i svensk rättspraxis i vilka syften som stridsåtgärder får vidtas. I princip tycks det tillåtet att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, också för sådant arbete som omfattas av det gällande kollektivavtalet.²⁵ I dansk rättspraxis finns restriktioner som bygger på principen om att stridsmedel bara kan användas för kollektivavtalsteckning eller att omförhandla villkor i befintligt kollektivavtal. Fackliga organisationer som inte tecknar kollektivavtal i Danmark, såsom Krifa och Ledarne, har i regel av sagt sig stridsrätten, medan organisationer som inte tecknar kollektivavtal i Sverige, såsom SAC och Hamnarbetareförbundet, tillhör de mest konfliktbenägna (Medlingsinstitutet 1993–2013, egna beräkningar).

En väsentlig skillnad är att principen om ”lovligt fagligt formål” innebär att vissa konflikter som kan vara tillåtna i Sverige skulle betraktas som olovliga i Danmark. Ett exempel på detta är den utdragna hamnkonflikten i Göteborg åren 2016–2018. Konflikten resulterade i ett flertal stridsåtgärder såsom övertidblockader, strejker och motåtgärder i form av lockouter.

Med anledning av den segdragna hamnkonflikten tillsattes en utredning kallad ”Stridsåtgärdsutredningen”. Uppdraget var att analysera och ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i andra syften än att reglera villkor i kollektivavtal. Utifrån detta skulle också ett förslag lämnas som bevarar den svenska arbetsmarknadsmodellens

25) Medlingsinstitutet (2018).

fundament och som tillgodoser våra internationella åtaganden.²⁶ Utredningen resulterade i dels en SOU kallad *Vissa fredspliktsfrågor* (SOU 2018:40), dels en partsgemensam överenskommelse om strejkrätten formulerat som en proposition. Den senare blev sedermera den proposition som regeringen lade fram till riksdagen, nämligen proposition 2018/09:105 ”Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister”. Propositionen är bifallen och de nya reglerna, som återfinns i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, började gälla 1 augusti, 2019. Där fastslås bland annat att stridsåtgärder som ej syftar till att uppnå kollektivavtal är otillåtna, vilket är i likhet med dansk praxis. Det förslag som föreligger kommer emellertid inte att påverka rätten att vidta sympatiåtgärder, politiska stridsåtgärder eller indrivningsblockader (Demargne 2018).

En annan skillnad mellan Danmark och Sverige är att utrymmet för sympatiåtgärder är snävare i Danmark. I Sverige uppställs inget krav att sympatiåtgärden är begränsad till part på motsidan som kan påverka utgången av primärkonflikten eller som har kontakt av något slag med part i primärkonflikten. I Danmark är regeln att det ska föreligga ett samband mellan den primära och sekundära konflikten, primärkonflikten ska kunna påverkas av den part som blir föremål för sympatiåtgärder. Det innebär till exempel att en sådan konflikt som när LO-anslutna Svenska Elektrikerförbundet (SEF) år 1995 varslade inom samtliga avtalsområden för att stödja strejkande sjuksköterskor inom ett TCO-förbund rimligen inte hade varit lovlig. Ingen koppling fanns mellan SEF:s åtgärder och sjuksköterskornas strid, och inom dansk rätt skulle en sådan konfliktåtgärd typiskt sett vara olovlig.

En tredje viktig skillnad är att utrymmet för att med hjälp av blockader och andra stridsåtgärder förmå ett oorganiserat företag att teckna kollektivavtal är snävare i Danmark.²⁷ Förvisso kan blockadvapnet användas och sympatiåtgärder är under vissa omständigheter tillåtna, men det danska skyddet för näringsfriheten står i vägen för den typ av drakoniska åtgärder som ibland sker i Sverige.²⁸ Ett exempel är byggföretaget HGS som utsattes för en blockad av

26) Se utredningsdirektiven till 2017:10 ”Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden” där sådana frågor klargörs. Se Regeringskansliet (2018).

27) Se också resonemanget i avsnitt 5.4. om Kellermandomen.

28) Se resonemang i Källström & Sigeman (1990).

Byggnadsarbetareförbundet och sedermera gick i konkurs på grund av stridsåtgärderna. I Danmark hade troligen avvägningen mot principen om näringsfrihet inneburit att stridsåtgärderna inte fått den effekten.

Slutligen är en viktig skillnad gentemot Sverige att hotet om statsingripande i pågående konflikter på arbetsmarknaden ständigt är närvarande. Det finns en medvetenhet om att Folketinget kan välja att lagstifta för att få slut på såväl stora som mer begränsade konflikter, och att detta vanligtvis är fallet om en konflikt pågår i mer än 14 dagar. Denna aspekt av dansk konflikträtt är visserligen inte en faktisk del av proportionalitetsprincipen, men kan ändå ses som en viktig aspekt av densamma eftersom den kan vägas in i bedömningar som görs av parterna. Dessutom lägger det politiska systemet vikt vid flera dimensioner som också Arbejdsretten lägger vikt vid.

6.3 En proportionalitetsprincip i Sverige?

Vilken slutsats bör man för svensk räkning dra av hur den danska proportionalitetsprincipen fungerar? Till att börja med kan man konstatera att Danmark på arbetsrätten har en proportionalitetsprincip med tillhörande kriterier som är legitim och accepteras av parterna på arbetsmarknaden. När politiker i Folketinget ”hotar” med lagstiftning tar arbetsmarknadens huvudorganisationer sitt ansvar och sluter överenskommelser samt uppdaterar existerande regler och sedvana. Arbejdsretten med sin partsammansättning är en konstruktion som upprätthåller legitimiteten i och för systemet. En tydlig slutsats är också att en proportionalitetsprincip inte får till följd att fackens möjlighet att ta till stridsmedel försvinner. Proportionalitetsprincipen är således inte (som ibland hävdas) något avgörande ingrepp i konflikträtten utan bara en begränsning av vissa konflikter i vissa situationer.

I en svensk kontext skulle en proportionalitetsprincip inom konflikträtten kunna innebära att relationen mellan arbetsmarknadens parter påverkas, liksom mellan parterna och Arbetsdomstolen. Även parternas beteende kan förväntas förändras. Hansson (2016) lyfter denna aspekt ihop med risken för en juridifiering av arbetsmarknadsregleringen, men också att en svensk proportionalitetsprincip skulle ge parterna incitament att på egen hand agera i enlighet med proportionaliteten, där denna blir ett slags självpåtagen begränsning och god sed på arbetsmarknaden.

Källström (1997) pekar också på att det inte fanns ”någon allmän rättsgrundsats om proportionalitet” vid fackliga konflikter i svensk rätt utifrån Kellermannsdomen 1997. Men AD hade därmed inte tagit avstånd från proportionalitetsgrundsatsen som sådan. Enligt det resonemanget kunde proportionalitetsprincipen inte användas självständigt, men Källström öppnar ändå för att principen skulle kunna understödja lagregler. Ett sätt vore att intolka detta i avtal, såsom huvudavtalen, på svensk arbetsmarknad. Detta resonemang liknar principens funktion inom EU-rätten, där den syftar till att fylla ut lagstiftning, när sådan inte finns, och hjälpa till med tolkning av lagstiftning.

Det bör även nämnas att Sverige efter Lavaldomen år 2007, där EU-domstolen framhöll vikten av bland annat proportionalitet, har haft en begränsning i möjligheten att ta till stridsmedel gentemot utstationerade företag. Av domen följde att fackföreningar har haft rätt att ta till stridsmedel för att förmå ett företag som utstationerar arbetstagare till Sverige att ingå kollektivavtal, men bara upp till ”den hårda kärnan”, ett slags minimivillkor. Domen rörde två stycken fördragsskyddade rättigheter, dels friheten att tillhandahålla tjänster inom hela EU, dels rätten att ta till stridsmedel. I domslutet gjordes en avvägning där det fackliga agerandet ansågs vara oproportionerligt.²⁹

Också andra aspekter av dansk konflikträtt, exempelvis regeln att ställa krav på någon form av rimligt fackligt ändamål, har diskuterats inom svensk arbetsrätt. Frågan om att inskränka rätten till stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är täckta av kollektivavtal diskuterades i förarbetena till medbestämmandelagen (MBL) 1975. Ett sätt som då prövades var att uttryckligt ställa krav på någon form av rimligt fackligt ändamål för att stridsåtgärder skulle vara tillåtna. Den bedömningen skulle då ytterst avgöras av Arbetsdomstolen – alltså något som liknar det nuvarande danska regelverket (Medlingsinstitutet 2017).

Till sist: Den här rapporten har inte haft till syfte att *utforma* en svensk proportionalitetsprincip eller ens ha någon ultimativ ståndpunkt huruvida en sådan

29) Svensk lagstiftning på detta område ändrades dock 2017 (Riksdagsskrivelse 2016/17:226, Prop. 2016/17:107, Lag (1999:678) om utstationering, 5§.), så att de fackliga organisationerna kan kräva kan kräva svenskt kollektivavtal, ytterst genom att använda stridsåtgärder. EU-domstolen har dock ännu ej tagit ställning till huruvida förändringen är förenlig med EU-rätten.

bör införas i svensk konflikträtt. Vår bedömning, givet analysen i rapporten, är dock följande:

- En proportionalitetsprincip, och tillhörande delar, har seriöst föreslagits och prövats i Sverige vid flera tillfällen och är således inget främmande i svensk kontext.
- En proportionalitetsprincip bör relativt smidigt kunna tillämpas inom svensk konflikträtt. Med hjälp av lagstiftning kan principen göras mer tydlig och transparent. Det är också möjligt att, i likhet med i Danmark, utveckla principen i avtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer och utveckla denna till god sed. Givet de likheter som finns mellan Sverige och Danmark torde en sådan princip rimligen också fungera i Sverige.
- En sådan proportionalitetsprincip kräver ansvarstagande parter, samtidigt som Arbetsdomstolen bör ges förutsättningar att i prejudicerande domar utveckla praxis för principens uttolkning. EU-rätten kan tjäna som inspiration.
- En proportionalitetsprincip utgör inget avgörande ingrepp i den nuvarande konflikträtten. Att använda stridsmedel, också kraftfulla sådana, är fullt möjligt också med en sådan princip vilket det danska fallet illustrerar.

7 Referenser

- Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Svensk arbetsrätt*. 14. rev. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Ahlberg, Kerstin (2014). "Arbetsretten godkände stridsåtgärd mot utstationerande företag", *EU & arbetsrätt*. Länk: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/14-01/11.asp>.
- Arbetsretten (u.å.). "Sagsbehandling", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/sagsbehandling.aspx>. Besökt 2018-02-28. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2006). "Årsberetning 2006", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2006.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2007). "Årsberetning 2007", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2007.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2008). "Årsberetning 2008", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2008.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2009). "Årsberetning 2009", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2009.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2010). "Årsberetning 2010", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2010.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2011). "Årsberetning 2011", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2012.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2012). "Årsberetning 2012", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2012.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2013). "Årsberetning 2013", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2013.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2014). "Årsberetning 2014", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2014.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2015). "Årsberetning 2015", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2015.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2016). "Årsberetning 2016", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/publikationer/aarsberetninger/aarsberetning-2016.aspx>. Besökt 2018-04-11.
- Arbetsretten (2018). "Introduction to the Danish Labour Court", *Arbetsretten*. Länk: <http://www.arbejdsretten.dk/generelt/labour-court.aspx>. Besökt 2018-04-26.
- Bastin, Marie (2006). "Den svenska Arbetsdomstolen i ljuset av tvistelösningsmodeller i Danmark", *Uppsats Arbetsrätt 20 p*, Lunds universitet.
- Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders (2010). *Europarättens grunder*. Fjärde upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.

- Bluhm, Susanne Albaek & Krejbjerg, Kathrine (2001). *Fagforbunds konfliktret – Til støtte for et overenskomstkrav*. Juridisk specialeavhandling, Københavns universitet.
- DA och LO (2003). *Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst*. Länk: <http://www.da.dk/SuperShowAttachment.asp?PID=20030624135354SUH>.
- Danmarks statistik (2018). Se <https://www.dst.dk/>.
- De Becker, Alexander (2016). "The Right to Strike in the Public Sector: A Catch 22 between Fundamental Right and Fundamental Prohibition: The Cases of Denmark and Germany with Some Comparative Belgian and Dutch Elements", i Blanpain, Roger, Hendrickx, Frank, Du Toit, D'Arcy & Bellomo, Stefan (red.). *Labour law and social progress: Holding the line or shifting the boundaries?* Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Demargne, Tiina (2018). "Parterna överens om strejkrätten", *Lag & Avtal*. Artikel publicerad 2018-06-05. Länk: <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/parterna-overens-om-strejkratten-6918347>. Besökt 2018-06-20.
- Dlugosz, Joanna (2017). *The Principle of Proportionality in European Union Law as a Prerequisite for Penalization*. Adam Mickiewicz University Law Review.
- Due, Jesper & Madsen, Jorgen & Jensen, Carsten Strøby (1993). *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det danske aftalesystem*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper & Madsen, Jorgen Steen (2010). *Omdrejningspunktet i den danske model. Forligsinstitutionen 100 år: 1910–2010*. FAOS, Sociologisk institut Københavns universitet.
- Due, Jesper & Madsen, Jorgen Steen (2013). "20 år med den danske model", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, s. 94–103, 15(1).
- Elvander, Nils (1974). *Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt, Konfliktlösning på arbetsmarknaden*, CWK Gleerup Bokförlag, Lund.
- Elvander, Nils (1980). *Skandinavisk arbetarrörelse*, Liber förlag, Stockholm.
- Elvander, Nils (1998). "Uppsats för Medlingsutredningens seminarium 28 september 1998". Underlag till SOU 1998:141, dnr 14/98.
- Emiliou, Nicholas (1996). *The principle of proportionality in European Law: a comparative study*, Kluwer Law International.
- Fahlbeck, Reinhold (2002). "Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features" Stability and Change in Nordic Labour Law", *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, s. 89–133.
- Fahlbeck, Reinhold (2007). *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*. Lund: Juristförlaget.
- FAOS (2016). "Opsigelse af overenskomster og varsling af konflikt", FAOS. Sociologisk institut: Københavns Universitet.
- Finans (2018). "Danske lønmodtagere og arbejdsgivere er de mest krigeriske i Norden", artikel publicerad 2018-03-18. Länk: <https://finans.dk/politik/ECE10403122/danske-loenmodtagere-og-arbejdsgivere-er-de-mest-krigeriske-i-norden/?ctxref=forside> Besökt 2018-04-05.
- Galenson, Walter (1952). *The Danish system of Labour Relations. A study in industrial peace*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- Hansson, Mikael (2016). "Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish Law", i Carlson, Laura, Edström, Örjan & Nyström, Birgitta (red.). *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law: a Swedish Perspective*. 1. uppl. Uppsala: Iustus.
- Harbo, Tor-Inge (2010). "The function of the proportionality principle in EU law", *European Law Journal*, vol 16 no 2 mars 2010, s. 158–185.
- Hasselbalch, Ole (1990). "Danmark" i *Arbetsrätten i Norden*, Nordiska ministerrådet, Nord 1990:42.
- Hasselbalch, Ole (2009). *Den danske arbejdsret*. Bd 3. Kollektivarbejdsretten. 1. udg. København: Jurist- og Økonomforbundet.

- Hasselbalch, Ole (2010). *Labour law in Denmark*. 2. Rev. uppl. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Hettne Jörgen & Otken Eriksson Ida (2011). *EU-rättslig metod andra upplagan*. Nordstedts Juridik Stockholm.
- Høgedahl, Kristian Laust (2017). *Offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning – Danmark i et nordisk perspektiv*, Forskningsrapport Aalborg university.
- Kaltoft-Bendixen, Jytte (2004). *Afgørelse af arbejdsretslige konflikter og håndhævelseprocesser i Finland, Frankrig, Storbritannien, Tyskland og Danmark*. Delrapport 3 udarbejdet til LO, FAOS, København.
- Kjellberg, Anders & Lyhne-Ibsen, Christian (2016). "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark" i T. P. Larsen, & A. Ilsøe (red.), *Den Danske Model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering: Et festskrift til professor emeritus Jesper Due og professor emeritus Jørgen Steen Madsen* (s. 279–302): Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Kjellberg, Anders (2019). *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000–2023*. Stockholm: Arena Idé
- Kristiansen, Jens (2001). *Faglige organisationers konfliktret overfor enkeltarbejdsgivere*. Kristelig Arbejdsgiverforening, Struer.
- Kristiansen, Jens (2016). "Den danske model. Er det historiske fundament ved at smuldre." i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsoe, *Den danske model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering: Et festskrift til professor emeritus Jesper Due og professor emeritus Jørgen Steen Madsen* (s. 179–188): Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Kristiansen, Jens (2018). Professor i arbejdsrett, Københavns Universitet. Interview i Köpenhamn 2018-03-02.
- Källström, Kent & Sigeman, Tore (1990). *Komparativ nordisk arbetsrätt i huvuddrag: sammanfattning av en komparativ studie av arbetsrätten i Norden: viktigare olikheter jämte synpunkter på harmoniseringsbehov*. København: Nordisk Ministerråd.
- Källström, Kent (1997). "Kellerman och omfattningen av den negativa föreningsrätten" i *Juridisk Tidskrift*, 1997–98:4, s. 1153–1162.
- Lantz, A (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Leidersdorff-Ernst, Pernille & Jørgensen, Morten Ulrik (2016). *Konflikthåndtering i et fagretlige system*. Landsorganisationen i Danmark.
- Leidersdorff-Ernst, Pernille (2018). Advokat arbejdsrett, Landsorganisationen i Danmark (LO). Interview i Köpenhamn 2018-03-01.
- LO (u.å.). "Minileksikon", LO. Länk: <https://lo.dk/nyheder/oversigt-temaer/hvad-er-en-overenskomst-forhandling/minileksikon/>. Besökt 2018-04-10.
- LO (2018). "Fack och arbetsgivare håller pressträff om strejkrätten", LO. Inspelning av pressträff 2018-06-05. Länk: http://www.lo.se/start/play_startside/fack_och_arbetsgivare_haller_presstraff_om_strejkratten. Besökt 2018-06-20.
- Madsen, Steen & Due, Jesper & Andersen, Sören Kaj (2011). "Employment relations in Denmark" i Greg Bamber & Russel D Lansbury & Nick Wailes, *International and comparative employment relations – Globalization and change*, 5 upplagan, SAGE.
- Malm, Lindberg, Henrik & Karlson, Nils & Grönbäck, Johanna (2015). *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*, lustus förlag, Uppsala.
- Malmberg, Jonas & Johansson, Caroline (2014). "The Right to Strike: Sweden" i Waas, Bernd (red.). *The right to strike: a comparative view*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Matthiesen, Klaus (2018). Overenskomstchef, FTF (tidigare Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd). Interview i Köpenhamn 2018-03-01.

- Medlingsinstitutet (2017). "Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal", Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Mortensen, Bent Ole Gram (2009). *Om proportionalitetsprincippet i Juridiske emner ved Syddansk Universitet*. Djøf / Jurist- og Økonomforbundet, København, s. 209–223.
- News Øresund (2018). "Danskar strejkar mest i Norden – mycket mer än svenskar", News Øresund. Artikel publicerad 2018-03-19. Länk: <http://www.newsoresund.se/danskar-strejkar-mest-i-norden-mycket-mer-an-svenskar/>. Besökt 2018-04-10.
- Nielsen, Ruth (2001). *Lærebog i Arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Nielsen, Ruth (2005). *Lærebog i arbejdsret*. (nionde utgåvan). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Nielsen, Ruth (2008). "Dansk utredning om Laval-domens konsekvenser: Danska modellen bevaras med litet ingrepp i stridsrätten", *EU & Arbetsrätt*. 3:2008. Institutet för social civilrätt: Stockholms Universitet.
- Nielsen, Ruth (2015). "Ryanair-sagen – som exempel på retskildeudviklingen i dansk arbejdsret i EU-kontekst" i P Arnt Nielsen, P Koerver Schmidt & K Dyppe Weber (red), *Erhvervsretlige emner: Juridisk Institut CBS*. Djøf Forlag, København, s. 211–231.
- Nielsen, Ruth (2016). *Dansk Arbejdsret*. (tredje utgåvan) Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Nielsen, Morten (2017). "I 2013 endte det med sammenbrud - genoplev den dramatiske lærerkonflikt", TV2. Nyhedsartikel publicerad 2017-12-12. Länk: <http://nyheder.tv2.dk/politik/2017-12-04-i-2013-endte-det-med-lockout-nu-skal-laerernes-overenskomst-igen-forhandles>. Besökt 2018-04-10.
- Nielsen, Ruth & Roseberry, Lynn M (2008). *Dansk arbejdsret*. 1. udg. Jurist- og Økonomforbundet, København.
- Rasmussen, Tina & Hasselbalch, Ole (2006). *Kollektive overenskomster i et konkurrenceretligt perspektiv – når to hensyn kolliderer – når to hensyn kolliderer når to hensyn kolliderer*. Handelshøjskolen i Århus. Länk: <http://pure.au.dk/portal/files/1779/000145633-145633.pdf>.
- Regeringen (2018). "Regeringen tog emot stridsåtgärdsutredningen", Regeringskansliet. Länk: <https://www.regeringen.se/artiklar/2018/06/regeringen-tog-emot-stridsatgardsutredningen/>. Besökt 2018-06-20.
- Regeringskansliet (2018). Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, Regeringskansliet. Länk: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2017/06/dir-201770/>. Besökt 2018-09-04.
- Sandgren, Claes (2004). "Om teoribildning och rättsvetenskap" i *Juridisk Tidskrift* 2004–2005, nr. 2, s. 297–333.
- Sarkko, Kaarlo (1977). "Stridsåtgärd till förmån för part i utländsk arbetsstrid". *Forhandlingerne på det syvogtyvende nordiske juristmøde i Reykjavik*.
- Schelin, Johan (1999). "Föreningsfrihet och stridsåtgärder. Rättsläget i Danmark, Finland och Norge". i (red) Anders Agell m.fl., *Föreningsfrihet och stridsåtgärder på arbetsmarknaden*. Iustus förlag, Uppsala.
- Scheuer, Steen (2008). "Institutions and Governance: The Dynamics of Change in the Institutional Arrangements of the Danish Labor Markets" i *The anatomy of change. A Neo-Institutionalist perspective*. (red) Steen Scheuer & John Damm Scheuer, Copenhagen Business School Press. Köpenhamn.
- Schmidt, Folke (1975). "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" *Förhandlingarna vid det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors den 24–26 augusti 1972*. s. 115–154.
- Schmidt, Folke (2005). *Arbetsrätt med EG-rätt : supplement till Folke Schmidt, Löntagarrätt* (1994) Tore Sigeman m.fl., Juridiska institutionen, Uppsala.

- Sigeman, Tore (2004). "Arbetsdomstolen i internationellt perspektiv", *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 561–572.
- Sinander, Erik (2015). "Danska fack får strejka för att få kollektivavtal med Ryanair", i *EU och arbetsrätten* 2015:2.
- SOU 1991:13. *Spelreglerna på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- SOU 1998:141. *Medling och lönebildning*. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- SOU 2008:123. *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm
- Trimidas, Takos (2006). *The general principles of EU law*. Andra upplagan, Oxford University press, Oxford.
- Visser, Jelle (2016). ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.
- Waage, Niels (2012). *Arbejdsretten gennem 100 år*, BIND II Arbejdsretten 1964–2010, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Warneck, Wibek (2007). *Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview*, ETUI.
- Werner, Helge (2018). Ansættelses- og arbejdsret, Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Interview i Köpenhamn 2018-03-02.

Bilaga 1: Fall som tas upp av Arbejdsretten

I tabellerna nedan listas antalet fall som Arbejdsretten mottagit under åren 2006 till 2016. Arbejdsretten oplevde fram till 2007 en kraftig ökning av antal fall som väckts. Detta har emellertid stabiliserats till en lägre nivå, vilket huvudsakligen beror på att vissa fackföreningar väljer att slå samman flera fall – särskilt om bidrag som arbetsgivare inte har betalat till olika utbildningsfonder – i klump (Arbejdsretten 2008). En betydande andel av de fall som Arbejdsretten tog emot under 2016, 68 procent (455 stycken), är fall riktade mot oorganiserade arbetsgivare. Även här handlar många av fallen om att arbetsgivaren betalat mindre än överenskommet till pension eller liknande (Arbejdsretten 2016).

Av 2016 års 615 avslutade fall, var det 223 som avslutades utan att behandlas på retsmøde³⁰; 199 som avslutades som vanligt (med udeblivelsesdom), ibland efter några förberedande retsmøden; 99 som avslutades med uppgörelse mellan parterna efter ett eller flera retsmøden.; endast 111 av fallen var föremål för egentligt rättsligt förfarande.

Av dessa fall blev 94, med parternas samtycke, avslutade av en ordförande, vice ordförande eller generalsekreteraren vid ett ordinarie eller utökat förberedande retsmøde. I många fall skedde detta efter att bevis lagts fram, däribland redogörelser från parter eller andra vittnen, och en ganska kort process. En del av besluten träffas med parternas samtycke, medan andra innehåller

30) Ett retsmøde är ett officiellt och protokollfört möte/förhandling där domare och berörda parter möts. I pågående ärenden hålls förberedande retsmøder som utgångspunkt varje torsdag.

viss sakframställning och en allmänt koncentrerad skriftlig motivering (Arbejdsretten 2016).

Tabell 1a. Antal fall som Arbejdsretten fått in år 2006–2016.

| | 2006 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|------------------------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Mottagna fall | 1 073 | 1 045 | 992 | 810 | 882 | 866 | 815 | 853 | 718 | 724 | 667 |
| Avslutade fall | 859 | 991 | 1 096 | 857 | 1 129 | 782 | 909 | 872 | 763 | 756 | 615 |
| Avvaktande fall | 961 | 1 015 | 897 | 864 | 617 | 701 | 607 | 585 | 540 | 511 | 561 |

Källa: Arbejdsretten 2016

Som går att se i tabell 1b nedan är det i huvudsak arbetstagarorganisationer som tar fall till Arbejdsretten.

Tabell 1b. Fall som Arbejdsretten fått in år 2006 – 2016, fördelat på olika organisationer.

| 2006 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| LO | | | | | | | | | | |
| 883 | 848 | 918 | 769 | 836 | 815 | 772 | 807 | 670 | 665 | 620 |
| | | | | | | | | | | |
| Andra arbetstagarorganisationer | | | | | | | | | | |
| 79 | 11 | 11 | 19 | 11 | 23 | 13 | 12 | 18 | 27 | 13 |
| | | | | | | | | | | |
| DA | | | | | | | | | | |
| 67 | 120 | 55 | 12 | 24 | 19 | 25 | 25 | 24 | 28 | 25 |
| | | | | | | | | | | |
| Andra arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare | | | | | | | | | | |
| 44 | 66 | 8 | 10 | 11 | 9 | 5 | 9 | 6 | 4 | 9 |

Källa: Arbejdsretten 2016

Fall som tas till Arbejdsretten kan behandlas som vanliga eller akuta sådana ("hastesager"). Som akuta fall behandlar Arbejdsretten fall som handlar om påstått olovlig stridsåtgärd ("overenskomststridig arbejdsnedlæggelse") samt vissa andra fall där arbetsdomstolen följer en parts begäran om akut behandling. För att Arbejdsretten ska ta upp ett fall som akut måste dock ett gemensamt möte mellan berörda parter (fællesmøde) först ha hållits. Regler för det senare finns i Arbejdsretsloven § 9 st 2 som stipulerar att man i fall av påbörjad strejk, lockout eller annan typ av stridsåtgärd måste ha ett gemensamt möte (fællesmøde) med berörda parter dagen efter arbetsnedläggelsen har påbörjats, såvida inte åtgärden har upphört innan dess (Arbejdsretten u.å.). De fall som inte blir lösta på sådana gemensamma möten kan tas vidare till Arbejdsretten.

Till såväl fællesmøden som Arbejdsretten lämnas de flesta fall in av arbetsgivarorganisationen DA. Det handlar oftast om olovliga stridsåtgärder (overenskomststridige arbejdsnedlæggelser), men kan även handla om pågående konfliktåtgärders lovlighet – vanligtvis mot oorganiserade företag (Leidersdorff-Ernst & Jørgensen 2016).

Av de fall som Arbejdsretten tog emot år 2016 klassades 25 som akuta fall. De flesta sådana riktades mot LO och dess medlemmar. Det rör sig vanligtvis om vilda strejker, men kan också handla om konflikter som kan vara oproportionerliga (Leidersdorff-Ernst 2018). I tabellen nedan listas motsvarande siffror under åren 2006 till 2016.

Tabell 2. Antal fall som Arbejdsretten klassificerat som akuta fall och som handlade om påstått olovliga stridsåtgärder eller liknande, år 2006 – 2016.

| | 2006 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|-------------------------|------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Antal akuta fall | 110 | 133 | 34 | 13 | 33 | 30 | 30 | 28 | 25 | 28 | 25 |

Källa: Arbejdsretten 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016, egen bearbetning

Handlar det om pågående arbetsnedläggelse behandlas fallen av en av Arbejdsrettens ordförande (dvs. inte av fackdomarna), vanligtvis på nästa ordinarie retsmøde eller, efter särskild begäran, nästföljande måndag. I de flesta fall bekräftar sedan arbetstagarorganisationerna att arbetsnedläggelsen utgör ett kontraktsbrott, och ålägger därför de berörda arbetstagarna att återgå till arbete. Detta ansluter sig sedan Arbejdsrettens domare till, varefter fallet tas vidare till parterna för egna förhandlingar om böter. Om en konflikt bedöms passera gränsen för vad som är lovligt kan således den konfliktande parten dömas att betala böter (om det finns avtal mellan parterna) eller ersättning (vid andra tillfällen) (Arbejdsretten 2016; Kristiansen 2001).

Bilaga 2: Konfliktvolym och konfliktnivå i Danmark

Danmark har historiskt haft en medelhög konfliktnivå relativt sett andra nordiska länder; lägre än Finland, men högre än Sverige och Norge. Under senare år har Danmark legat högt i den nordiska ligan och har haft flest antal förloerade arbetsdagar som följd av strejk eller lockout, räknat per anställd mellan 2008 och 2016. Arbetsmarknaden präglas av ett fåtal stora konflikter snarare än många små. Särskilt konfliktutsatt har den offentliga sektorn varit, men nivån har sjunkit sedan 1990-talet. Folketinget har ofta avbrutit större arbetskonflikter, inte minst när det har handlat om känsliga samhällsviktiga områden såsom hälsosektorn. Tidigare ledde lokala konflikter på arbetsplatsnivå ibland till vilda strejker, men under senare decennier har även sådana konflikter blivit färre i antal (Malm Lindberg m.fl. 2015; Høgedahl 2017).

Tabell 1. Konflikter på dansk arbetsmarknad år 2006 – 2016.

| 2006 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|------------------------------|--------|---------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|------|-------|
| Arbetsnedläggelser | | | | | | | | | | |
| 476 | 862 | 335 | 207 | 329 | 280 | 225 | 197 | 318 | 158 | 144 |
| Berörda anställda | | | | | | | | | | |
| 79 128 | 61 113 | 91 409 | 12679 | 15828 | 13 127 | 8589 | 57319 | 10616 | 6054 | 6997 |
| Förlorade arbetsdagar | | | | | | | | | | |
| 85900 | 91700 | 1869100 | 15000 | 18500 | 15000 | 10200 | 930300 | 16900 | 9400 | 15400 |

En förklaring till att den privata sektorn har färre konflikter anses vara att de privatanställdas fackföreningar är mer sammankopplade. Då bryter en strejk bara ut om en majoritet av alla organisationer röstar för det. Troligen är det ännu viktigare att konfliktlogiken skiljer sig åt mellan offentlig och privat sektor. I den privata, konkurrensutsatta sektorn riskerar båda parter mycket med att använda konfliktvapnet: företagen kan tvingas bort från marknaden och arbetstagarna kan förlora sina jobb. På den offentliga sidan finns inte samma risker utan arbetsgivarna tjänar ofta på att inte behöva betala ut löner under en konflikt och arbetstagarna riskerar sällan sina jobb. (Matthiesen 2018; Høgedahl 2017)

Ett särdrag med Danmark i jämförelse med de nordiska grannländerna är också att offentliga arbetsgivare har börjat utnyttja konfliktvapnet offensivt. Forskare har diskuterat detta i termer av att statsmakten, som både är löneförhandlare och lagstiftare, har börjat utnyttja sin maktställning för att rucka på maktbalansen mellan parterna (Høgedahl 2017; Finans 2018).

Bilaga 3: Respondenter

Nedan listas de personer som intervjuades i samband med studien:

- **Jens Kristiansen**, professor i arbetsrätt, Københavns Universitet
- **Pernille Leidersdorff-Ernst**, advokat arbetsrett, Landsorganisationen i Danmark (LO)
- **Klaus Matthiesen**, overenskomstchef, FTF (tidigare Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd)
- **Anette Nilsson**, juridisk centerchef i København, Kristelig Fagbevægelse (Krifa) & John Lindgren, jurist, Krifa
- **Helge Werner**, ansættelses- og arbejdsretchef, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) & Jeanette Justesen, advokat, DA

Bilaga 4: Frågebatteri intervjuer

Övergripande

- Hur skulle du beskriva proportionalitetsprincipen i dansk arbetsrätt?
- Vad är din syn på proportionalitetsprincipen?
- Används proportionalitetsprincipen?
- Är principen särskilt viktig för exempelvis vissa sektorer, branscher eller yrken?
- Hur går proportionalitetsprincipens avvägningar till?
- Hur arbetar och resonerar parterna om proportionalitetsprincipen innan varsel och/eller konflikt?

Mer detaljer

- Om en konfliktåtgärd blir, eller förväntas bli, olovlig/oproportionerlig, kan den då justeras för att bli lovlig? Till exempel ta ut färre i strejk?
- Vilka – om några – konsekvenser skulle du säga att proportionalitetsprincipen har?
- Hur påverkar proportionalitetsprincipen beteendet hos fackförbund inom hemmamarknadsorienterade branscher utan betydande global konkurrens?
- Fyller proportionalitetsprincipen en disciplineringsfunktion hos de fackförbund som står utanför de fackliga kartellerna?

Om proportionalitetsprincipens dimensioner

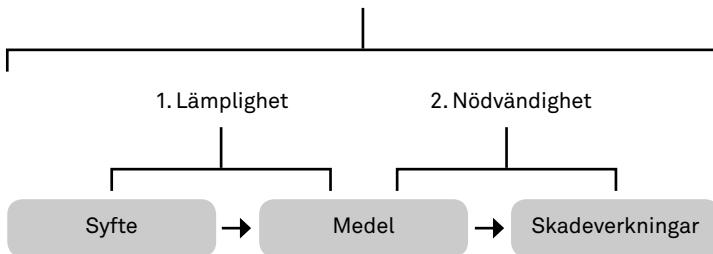
- Tänker man på proportionalitet i termer av Forholdsmæssighedskriteriet, Nodvendighedskriteriet, Egnethedskriteriet (jmf Mortensen 2009)?
- Kan dessa tre termer förstås i enlighet med nedan? *Se ruta.*
- Bedöms även skadeverkningar som drabbar tredje man inom dessa termer?
- Faller kravet på intressegemenskap/rimeligt fagligt formal inom ramen för proportionalitet?
- Vad är en intressegemenskap? Var finns den? Förbund, yrken, sektor, geografi?

Forholdsmæssighedskriteriet: krav på balans eller rimlighet mellan de använda medlen och de mål eller syften som man önskar uppnå. En avvägning mellan de medel som används för att uppnå ett visst syfte eller mål – om åtgärderna är lämpliga och välavvägda. (nr 1)

Nodvendighedskriteriet: att man ska använda minsta möjliga ingrepp för att kunna uppfylla målet ifråga. En avvägning mellan de medel som används och de skadeverkningar som de åstadkommer för motparten – om åtgärderna är nödvändiga och välavvägda. (nr 2)

Egnethedskriteriet: ungefär ändamålsenligt. En avvägning mellan själva syftet med åtgärden och de skadeverkningar som åsamkas motparten – är åtgärderna är proportionerliga och välavvägda. (nr 3)

3. proportionalitet i strikt mening



Historia

- När och hur uppstod proportionalitetsprincipen som princip runt konflikters lovlighet? Kan man tidsbestämma detta eller utvecklades en praxis gradvis runt proportionalitet och de andra kriterierna?
- Spelade politiker eller jurister någon roll i att utforma principen eller var det parterna som gjorde det på egen hand?
- Har proportionalitetsprincipen ändrats på något fundamentalt sätt under de senaste två decennierna, som följd av domslut, partsöverenskommelse eller annat sätt?

Förändringar

- Förändras proportionalitetsprincipen i takt med ändrade villkor i till exempel näringslivet (som följd av globalisering, digitalisering)? Utvecklas den med sin tid – med hänsyn till exempelvis hårdare internationell konkurrens?
- Hur utvecklas principen, på vems initiativ?
- Enligt Due & Madsen m.fl. har parterna tappat inflytande, först till förmån för politikerna, sedan till förmån för jurister. Vad är din syn på det? Hur påverkar det proportionalitetsprincipen?
- Efter ett förslag från Kristelig Folkeparti i Folketinget 2002 om hur man skulle kunna begränsa fackliga organisationers rätt att använda stridsmedel för att kunna få till kollektivavtal med avtalslösa arbetsgivare gjorde LO och DA en gemensam deklaration. Vad har denna skrivning (och motsvarigheter) för rättslig ställning?
- När har politiken (annars) gett sig in i frågan?
- Vilken roll – om någon – har EU-rätten spelat för den danska proportionalitetsprincipen?

Domslut & Arbejdsretten

- Vilken är relationen och rollfördelningen mellan Arbejdsretten och faglig voldgift?
- Har du några exempel på domslut som är särskilt intressanta för oss att läsa?
- Tolkar alla rättskällor proportionalitetsprincipen på samma sätt?
- Går olika praxis och tolkningar hand i hand eller skiljer de sig åt?
- Finns det vissa tillfällen då man planerar/räknar med att ta en fråga till Arbejdsretten eller faglig voldgift?
- Vilka kostnader finns kopplade till att få en konflikt prövad i Arbejdsretten?
- Finns uppfattningen att man slösar på Arbejdsrettens resurser genom att ta frågor om proportionalitet till domstolen?
- Använder alla fack Arbejdsretten?
- Hur upplevs Arbejdsretten?
- Är det konsensus efter domar har slutits?

Extrafrågor till Krifa

- Upplever man Arbejdsretten som legitim?
- Svarar den för hela arbetsmarknaden eller för de traditionella parternas delar av arbetsmarknaden?
- Hur vanligt är det att alternativa fackföreningar går till Arbejdsretten?
- Hur uppfattar man Arbejdsretten?
 - är mot traditionella fack?
- Hur har den historiska relationen till Arbejdsretten varit?

Tack!

Tack till de experter i dansk arbetsrätt som tog sig tid att träffas och intervjuas inför denna studie, det rör sig om Jens Kristiansen, professor i arbetsrätt, Københavns Universitet, Pernille Leidersdorff-Ernst, advokat arbejdsrett, Landsorganisationen i Danmark (LO), Klaus Matthiesen, overenskomstchef, FTE, Anette Nilsson, juridisk centerchef i København, Kristelig Fagbevægelse (Krifa), John Lindgren, jurist, Krifa, Helge Werner, ansættelses- og arbejdsretchef, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och Jeanette Justesen, advokat, DA, som tålmodigt och vänligt delade med sig av sina kunskaper på området.

Tack också till Christoffer Thomas Skov, underdirektør Dansk Industri, med kollegor för granskning av och kommentarer på rapporten. Tack även till Mikael Hansson, docent vid Juridiska institutionen vid Göteborgs Universitet, och Felinda Wennerberg, jurist i offentlig rätt och forskningsassistent, för läsning och värdefulla synpunkter.

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som utvecklar ny kunskap – idéer, perspektiv och resultat – av hög kvalitet och med stor relevans för det svenska näringslivet genom tvärvetenskaplig forskning och tydlig aktörsförankring.

Ratio forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras och fokuserar särskilt på forskning om arbetsmarknad och lönebildning ur ett företagarperspektiv.

www.ratio.se



9 789178 192625

RATIO